**Руководство по соблюдению обязательных требований, дающим разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов, необходимых для их реализации организационных, технических мероприятий**

С 11 января 2018 года вступили в силу изменения норм ст. 360 Трудового кодекса РФ, которыми Инспекторам труда предоставлено право беспрепятственно проводить проверки соблюдения прав работников в организациях без предварительного их предупреждения по обращению и заявлению граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах уклонения от оформления трудового договора, ненадлежащего оформления трудового договора или заключения гражданско-правового договора.

Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=2909B50DB19AF0E4DBB4A2F773F7E2517FF3ADDF85DD9E5879B1DFCED7D2B87CCBA43C4D85015A58SBGCJ) от 3 июля 2016 г. N 272-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушение законодательства в части, касающейся оплаты труда" ( вступившим в силу 03.10.2016г) внесена поправка в [часть шестую статьи 136](consultantplus://offline/ref=2909B50DB19AF0E4DBB4A2F773F7E2517FF3ADD081D49E5879B1DFCED7D2B87CCBA43C4E8704S5GBJ) Трудового кодекса РФ, согласно которой конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. В соответствии с действующей [частью шестой статьи 136](consultantplus://offline/ref=2909B50DB19AF0E4DBB4A2F773F7E2517CFAAADC87DA9E5879B1DFCED7D2B87CCBA43C4A83S0G5J) ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. С учетом новой редакции [статьи 136](consultantplus://offline/ref=2909B50DB19AF0E4DBB4A2F773F7E2517FF3ADD081D49E5879B1DFCED7D2B87CCBA43C4E8704S5GBJ) ТК РФ заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день с 16 по 30 (31) текущего периода, за вторую половину - с 1 по 15 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) являются одной из составляющих заработной платы и могут выплачиваться за иные более продолжительные периоды, чем полмесяца (месяц и другие) в сроки установленные коллективным договором, локальным нормативным актом. При этом, в сезон отпусков не следует забывать о том, что оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Хотелось бы обратить Ваше внимание еще на одну достаточно часто нарушаемую правоприменителями норму Закона. Согласно [ст. 136](consultantplus://offline/ref=B050C726A2E11F9192678B8F925EC2EFFEADE9992F3748CBA44418C86DF2C3A9A91F76B2363EU5I8L) ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и об основаниях произведенных удержаний; общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем.

Следует отметить, что Трудовой [кодекс](consultantplus://offline/ref=B050C726A2E11F9192678B8F925EC2EFFEADE9992F3748CBA44418C86DUFI2L) РФ не предписывает вручать работникам расчетные листки под роспись, поэтому способ подтверждения получения расчетных листков работниками организации остается на усмотрение работодателя. Например, фиксировать выдачу листков можно:

- в журнале регистрации, где работник будет подтверждать своей подписью, что получил расчетный листок.

Не секрет, что на практике широко распространено привлечение работников к сверхурочной работе Интенсивная деятельность работодателей часто не укладывается в норму рабочего времени. А в некоторых компаниях добровольно-принудительная сверхурочная работа является стандартной ситуацией. В таких организациях "принято" задерживаться после окончания рабочего дня, и такие задержки уже становятся частью их корпоративной культуры. Воля работодателя о привлечении должна быть выражена в приказе, а от работника по общему правилу должно быть получено письменное согласие ([ст. 99](consultantplus://offline/ref=AF5B4DE54E06B15B7F767024A0B5F71625E24138EF5D8EFB9238217CAD6FE907F55E8029C4N4ZBI) Трудового кодекса РФ). Кроме того, работодатель должен зафиксировать точное количество отработанных сверхурочно часов. Их продолжительность не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Трудовой [кодекс](consultantplus://offline/ref=AF5B4DE54E06B15B7F767024A0B5F71625E24138EF5D8EFB9238217CAD6FE907F55E802BC3N4ZEI) РФ устанавливает, что сверхурочная работа должна быть компенсирована работнику предоставлением другого дня отдыха или оплатой в повышенном размере.

Основой возникновения трудовых отношений является трудовой договор, который обязан содержать условия, установленные [ст. 57](consultantplus://offline/ref=B51341E916CA2D3342E9E2AF2B951F365F94C3677342A56D3CF437A40F6EA7372FA4AB1D0Er7JAL) ТК РФ и отражать достигнутые договоренности сторон. Поэтому работодателю так важно соблюдать требования, предъявляемые [ТК](consultantplus://offline/ref=B51341E916CA2D3342E9E2AF2B951F365F94C3677342A56D3CF437A40Fr6JEL) РФ к данному документу. Необходимо правильно определять место работы, чтобы в последующем не возникало проблем с перемещением работника в другое структурное подразделение в порядке [ст. 72.1](consultantplus://offline/ref=B51341E916CA2D3342E9E2AF2B951F365F94C3677342A56D3CF437A40F6EA7372FA4AB1A09r7J0L) ТК РФ. Представляется, что работодателю следует активнее пользоваться правом при приеме на работу устанавливать условие об испытательном сроке, чтобы в случае необходимости иметь возможность безболезненно расставаться с неподходящим работником.

В этом направлении чаще всего выявляются такие нарушения:

- отсутствие письменного оформления трудовых отношений между работником и работодателем;

- отсутствие в трудовом договоре обязательных для включения в трудовой договор условий труда;

- заключение договоров гражданско-правового характера с лицами, фактически состоящими в трудовых отношениях с работодателем (характерно для организаций частной формы собственности);

- несвоевременность заключения трудового договора: например, трудовой договор в письменной форме с работниками заключался с нарушением срока, установленного [ст. 67](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411312E9666FB5BAF93500B966A941F0F2F9D7D914E677O1L) ТК РФ (более чем в течение трех дней со дня фактического допущения к работе);

- нарушение требований законодательства об ограничении срока действия трудового договора. Срочные трудовые договоры заключаются на работы, носящие постоянный характер, без учета интересов работника и без достаточных оснований (нарушение [ст. ст. 58](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411312E9666FB5BAF93500B966A941F0F2F9D7D911E77638E277OFL), [59](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411312E9666FB5BAF93500B966A941F0F2F9D7D913E177OFL) ТК РФ);

- нарушения [ст. 74](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411312E9666FB5BAF93500B966A941F0F2F9D7D914E277O1L) ТК РФ [ст. 72](consultantplus://offline/ref=F86D4E46CCE3618E9F46CD33238BF8411312E9666FB5BAF93500B966A941F0F2F9D7D914E377O6L) ТК РФ при осуществлении переводов работников; при изменении определенных сторонами условий трудового договора.

Пунктом 13 Рекомендации № 162 «О пожилых трудящихся», утвержденной Международной организацией труда от 23 июня 1980 г. работодателям, для улучшения условий труда работников предпенсионного возраста, РЕКОМЕНДУЕТСЯ:

изменять формы организации труда, если они ведут к чрезмерному напряжению пожилых работников, в частности, путем ограничения сверхурочной работы;

приспосабливать рабочее место и задания к возможностям трудящегося лица предпенсионного возраста, используя все имеющиеся технические средства и, в частности, принципы эргономики, чтобы сохранить здоровье и работоспособность и предупредить несчастные случаи;

организовать систематический контроль состояния здоровья пожилых работников;

обеспечить безопасность и гигиену труда работников предпенсионного возраста.

Повышенные гарантии работникам предпнсионного возраста по сравнению с обычными работниками могут быть предусмотрены коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, трудовым договором.

С 1 июля 2018 года согласно приказа Федеральной службы по труду и занятости от 10 ноября 2017 года № 655 «Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» все ПЛАНОВЫЕ проверки проводятся с использованием проверочных листов.

**2. О ПРИМЕНЕНИИ РИСК-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА**

Вступили в силу положения части 8 статьи 8.1 Федерального закона от 26.12.2008 г. № 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" об использовании индикаторов риска нарушения обязательных требований.

Постановлением Правительства России от 16 февраля 2017 г. № 197 утверждены изменения, в соответствии с которыми федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется с применением риск-ориентированного подхода в соответствии с Правилами отнесения деятельности юридических, лиц, индивидуальных предпринимателей и (или) используемых ими производственных объектов к определенной категории риска, определенному классу (категории) опасности, утвержденными постановлением Правительства России от 17 августа 2016 г. № 806.

В этой связи Рострудом все хозяйствующие субъекты распределяются на 5 категорий рисков.

В зависимости от категории риска периодичность проведения плановых проверок будет составлять:

- для категорий высокого риска -1 раза в 2 года;

- для категорий значительного риска - 1 раз в 3 года;

- для категорий среднего риска - не чаще чем 1 раз в 5 лет;

- для категории умеренного риска - не чаще чем один раз в 6 лет.

В отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, деятельность которых отнесена к низкой категории риска, плановые проверки проводиться не будут.

Для юридических лиц или индивидуальных предпринимателей предусмотрен коэффициент устойчивости их добросовестного поведения (Ку), который рассчитывается для каждого работодателя на основании следующих показателей:

- наличие несчастных случаев;

- факта задолженности по заработной плате;

- наличие факта назначения административных наказаний.

Отнесение деятельности юридического лица или индивидуального предпринимателя к категориям риска осуществляется решением главного государственного инспектора труда Российской Федерации (его заместителя) - при отнесении к категории высокого риска, решением главного государственного инспектора труда в субъекте Российской Федерации (его заместителя) - при отнесении к категориям значительного, среднего и умеренного.

При отсутствии назначенных административных наказаний за нарушение обязательных требований в сфере труда по результатам плановой проверки принимают решение о понижении категории риска, присвоенной деятельности юридического лица или индивидуального предпринимателя, до следующей категории риска.

При наличии смертельного несчастного случая, признанного связанным с производством, за 3 года, предшествующих текущему, категория риска, присвоенная деятельности юридического лица или индивидуального предпринимателя, повышается до категории высокого риска.

Решение об изменение категории риска на более низкую категорию принимается должностным лицом, которым ранее было принято решение об отнесении работодателя к категории риска, с направлением указанного решения, документов и сведений, на основании которых оно было принято, должностному лицу, уполномоченному на принятие решения об отнесении работодателя к соответствующей категории риска.

При отсутствии решения об отнесении работодателя к определенной категории риска работодатель считается отнесенным к категории низкого риска

Информация о поднадзорных хозяйствующих субъектах по категориям рисков будет размещена Рострудом на официальном сайте в сети «Интернет», согласно срока, предусмотренного паспортом приоритетного проекта «Повышение эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права», утвержденного на заседании проектного комитета по основному направлению стратегического развития Российской Федерации «Реформа контрольной и надзорной деятельности».

**Планируемые изменения законодательства РФ в области охраны труда**

1. Внесение изменений в статью 357 ТК РФ – возложение ответственности на генерального заказчика и основного подрядчика.

2. Определение перечня работ, для выполнения которых запрещено привлекать работников на основании договоров гражданско-правового характера.

3. При несчастном случае на производстве, ГИТ может одновременно с расследованием НС проводить комплексную внеплановую проверку деятельности.

4. Формировать ежегодный план проведения плановых проверок, независимо от истекшего срока со дня их государственной регистрации, если в предшествующем году произошел несчастный случай, связанный с производством, со смертельным исходом.

5. По запросу ГИТ – судебно-медицинские экспертизы безвозмездно направлять информацию о причинах смерти работника.

Планируемые изменения законодательства РФ в области оплаты труда

1. Установление ответственности собственника организации за возникновение задолженности.

1. Создание резервного фонда субъекта РФ в целях возмещения

недополученной заработной платы работником организации.

1. В случае банкротства организации – увеличение доли средств на

погашение задолженности за счет реализации залога.

1. Придание предписанию ГИТ статуса исполнительного документа

с возможностью принудительного списания денежных средств со

счетов организации.