1.Уведомляют ли организацию о проведении в отношении нее предварительной проверки, если да то в какие сроки?

Организация о проведении предварительной проверки не уведомляется.

В соответствии с п. 3.2. ст. 10 Федерального закона от 26.12.2008 «О защите прав юридических индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» при отсутствии достоверной информации о лице, допустившем нарушение обязательных требований, требований, установленных муниципальными правовыми актами, достаточных данных о фактах, указанных в [части 2](consultantplus://offline/ref=6B35C4C728D1B636B0AC3524B79E6E6DC9CAB56FEA146305EEFD98691BEB21B9F91D67C9754DBD71gEZDP) настоящей статьи, уполномоченными должностными лицами органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля может быть проведена предварительная проверка поступившей информации. В ходе проведения предварительной проверки поступившей информации принимаются меры по запросу дополнительных сведений и материалов (в том числе в устном порядке) у лиц, направивших заявления и обращения, представивших информацию, проводится рассмотрение документов юридического лица, индивидуального предпринимателя, имеющихся в распоряжении органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля, при необходимости проводятся мероприятия по контролю без взаимодействия с юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями и без возложения на указанных лиц обязанности по представлению информации и исполнению требований органов государственного контроля (надзора), органов муниципального контроля. В рамках предварительной проверки у юридического лица, индивидуального предпринимателя могут быть запрошены пояснения в отношении полученной информации, но представление таких пояснений и иных документов не является обязательным.

1. Как правильно произвести отмену документов о приеме на работу, если вновь принятый работник к исполнению обязанностей так и не приступил?

В соответствии с ч. 4 ст. 61 ТК РФ если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с [частью второй](consultantplus://offline/ref=E1701A1E3AABB09B26946927CF9AF55189F09382C9E6607982D0244B06E816C7A500F333569162A8n4e7P) или [третьей](consultantplus://offline/ref=E1701A1E3AABB09B26946927CF9AF55189F09382C9E6607982D0244B06E816C7A500F33656n9e2P) настоящей статьи, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение [обеспечения](consultantplus://offline/ref=E1701A1E3AABB09B26946927CF9AF55188F9998CC1E7607982D0244B06E816C7A500F333569166AAn4e7P) по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

1. Как правильно произвести передачу материальных ценностей лицом увольняющимся лицу еще не приступившему к работе?

Если из организации увольняется материально ответственное лицо, то в таком случае в обязательном порядке должна быть проведена инвентаризация числящихся за ним товарно-материальных ценностей. Для проведения инвентаризации руководителем издается приказ (распоряжение), которым утверждается состав инвентаризационной комиссии, причины инвентаризации, сроки, виды инвентаризируемого имущества. Числящиеся за работником товарно-материальные ценности должны быть переданы другому материально ответственному лицу по акту, который должен быть завизирован главным бухгалтером и утвержден руководителем организации.

1. Эффективный контракт-это обязанность или рекомендация?

Эффективный контракт является рекомендацией.

Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» Правительству РФ было поручено принять программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг. Цель — сохранить кадровый потенциал и повысить престижность и привлекательность профессий в бюджетном секторе экономики. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы была утверждена распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (далее - Программа совершенствования системы оплаты труда, Распоряжение №  2190-р). Она предусматривает переход на новую систему трудовых отношений, в основе которой лежит механизм эффективного контракта. Данный механизм подразумевает включение в трудовой договор с работником показателей и критериев оценки эффективности его деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг. Федеральным органам исполнительной власти было поручено утвердить рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками при введении эффективного контракта в части установления показателей, критериев и условий стимулирующих выплат. Результатом выполнения данного поручения стал приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее — Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником). Именно с апреля 2013 г. государственные (муниципальные) учреждения начали переходить на эффективный контракт. Процесс должен быть завершен к концу 2018 г.

1. Как быть если при приеме на работу гражданин отказывается предоставить документы, входящие в перечень необходимых документов для трудоустройства?

Прием работодателем на работу гражданина, отказывающегося предоставить документы, входящие в перечень необходимых документов для трудоустройства будет являться нарушением ст. 65 Трудового кодекса РФ. Для приема на работу необходимо обеспечить предоставление работником перечня документов, закрепленных ст. 65 ТК РФ в полном объеме.

1. Можно ли по договору гражданско-правового характера принять на работу уборщика помещений с режимом работы 1 час 3 раза в неделю?

При осуществления услуги уборки помещений допустимо заключение гражданско-правового договора. Сторонами гражданско-правового договора будут являться заказчик и исполнитель.

1. Если по результатам СОУТ условия труда признали 1 и 2 классов, полагается ли в этом случае работнику спец. одежда и спец. обувь, при условии что работа не связана с загрязнениями?

Да, если по результатам СОУТ СИЗ не положены, то работодатель вправе не выдавать.

Согласно п. 5 Приказа Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" предоставление работникам СИЗ, в том числе приобретенных работодателем во временное пользование по договору аренды, осуществляется в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - типовые нормы), прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, и на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

Однако, всегда надо учитывать индивидуальный подход.

Например, работа уборщика служебных помещений связана с загрязнениями. А в случае, когда работа сотрудника связана с загрязнениями, работодатель обязан выдавать ему средства индивидуальной защиты. Кроме того, должность уборщика служебных помещений упомянута в «Типовых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 N 997н).

1. Если по результатам СОУТ условия труда оптимальные и допустимые, обязаны ли работники проходить медицинский осмотр, за исключением работников занятых на работах указанных в приложении №2 Приказа Минздравсоцразвития № 302н от 12.04.2011 г.?

Статья 213 Трудового кодекса РФ устанавливает, что работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

В соответствии с требованием ст. 212 ТК РФ работодатель обязан организовать за счет собственных средств медицинские осмотры.

Вопросы прохождения медицинских осмотров регламентируются ст. 213 ТК РФ и Приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении Перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (далее – Порядок).

На основании п. 18 Приложения № 2 к Порядку раз в год должны проходить медосмотр лица, работающие в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.).

Согласно п. 19 Порядка периодические осмотры проводятся на основании поименных списков, разработанных на основании контингентов работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам (далее - поименные списки), с указанием вредных (опасных) производственных факторов, а также вида работы в соответствии с Перечнем факторов и Перечнем работ.

1. Если работнику положена выдача специальной одежды согласно Приказа от 31.12.2010 г. № 1247н и выдача санитарной одежды согласно ОСТ 10286-2001, каким документом руководствоваться?

В данном случае работнику необходимо выдавать и специальную и санитарную одежду.