

НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Предусмотрена возможность выплаты зарплаты в иностранной валюте

Согласно статье 131 Трудового кодекса РФ, выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации.

Дополнением, внесенным в Трудовой Кодекс Российской Федерации, предусмотрено, что выплата зарплаты в иностранной валюте допустима в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле.

Поправки позволяют находящимся за рубежом гражданам России получать в иностранной валюте зарплату и иные выплаты, связанные с выполнением ими за пределами России своих трудовых обязанностей по трудовым договорам, заключаемым с юрлицами-резидентами.

Основание: Федеральный закон от 05.02.2018 № 8-ФЗ «О внесении изменения в статью 131 Трудового кодекса Российской Федерации».

Уточнены основания для снижения либо повышения присвоенной категории риска деятельности работодателей при госконтроле в сфере труда

Проведение плановых проверок за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в настоящее время осуществляется в зависимости от присвоенной деятельности работодателя - юридического лица или индивидуального предпринимателя категории риска со следующей периодичностью:

для категории высокого риска - один раз в 2 года;

для категории значительного риска - один раз в 3 года;

для категории среднего риска - не чаще чем один раз в 5 лет;

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

В отношении юридического лица или индивидуального предпринимателя, деятельность которых отнесена к категории низкого риска, плановые проверки не проводятся.

Упорядочены случаи, при наступлении которых государственным инспектором труда принимается решение о снижении или повышении категории риска, к которой отнесена деятельность работодателей - юрлиц и ИП.

К случаям понижения риска отнесены случаи отсутствия у хозяйствующего субъекта смертельного (3 года) и тяжелого (1 год) травматизма, факта наличия не выплаченной в установленный срок заработной платы (в течение 1 года), а

также вступившего в законную силу постановления по делу об административном правонарушении, предусматривающего административную ответственность за нарушения трудового законодательства и государственных нормативных требований охраны труда (по статьям 5.27 и 5.27.1 КоАП РФ). Решение о снижении категории риска принимается при отсутствии всех таких случаев и не чаще чем раз в год.

Если критерии будут соблюдены, а категорию не снизят, работодателю стоит обратиться в федеральную инспекцию труда с заявлением об изменении категории.

К случаям повышения риска отнесено наличие несчастного случая со смертельным исходом, признанного связанным с производством.

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 риска.

Решение об отнесении к соответствующей категории риска в отношении юрлиц и ИП со среднесписочной численностью работников свыше 1 тыс. чел. размещается на сайте Роструда в течение 5 календарных дней.

Соответствующие изменения внесены в Положение о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденное постановлением Правительства России от 01.09.2012 № 875.

Основание: Постановление Правительства России от 09.02.2018 № 134 «О внесении изменений в приложение к Положению о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права», вступило в силу 27.02.2018.

С 1 февраля 2018 года проиндексированы размеры выплат, пособий и компенсаций

С 2018 г. Федеральным законом от 19.12.2016 № 444-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части изменения порядка индексации выплат, пособий и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации, и приостановлении действия части 2 статьи 6 Федерального закона «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» установлен единый порядок индексации выплат, пособий и компенсаций. Она проводится один раз в год с 1 февраля текущего года исходя из коэффициента индексации, определяемого

Правительством России в соответствии с фактическим индексом роста потребительских цен за предыдущий год.

Так, с 1 февраля 2018 г. коэффициент индексации установлен в размере 1,025.

С указанной даты на 2,5% повысится ряд выплат, пособий и компенсаций, предусмотренных, в том числе, Федеральными законами от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» и пр.

Постановление вступило в силу с 1 февраля 2018 г.

Основание: Постановление Правительства Российской Федерации от 26.01.2018 № 74 «Об утверждении коэффициента индексации выплат, пособий и компенсаций в 2018 году».

Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров "Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» будет участвовать в разработке и актуализации профессиональных стандартов по высшим уровням квалификации работников

Перечень таких профессий утверждает Минтруд России по предложениям данного союза и советов по профессиональным квалификациям.

При наличии замечаний и предложений союза Минтрудом России проводится согласительное совещание с участием в том числе представителей союза.

Информация о результатах рассмотрения проекта профессионального стандарта союзом и результаты согласительного совещания направляются в Национальный совет для проведения экспертизы.

Основание: Постановление Правительства Российской Федерации от 09.02.2018 №136 «О внесении изменений в Правила разработки и утверждения профессиональных стандартов».

Определен порядок получения информации о размере материнского капитала или его остатке

Утвержден Порядок предоставления лицу, получившему государственный сертификат на материнский (семейный) капитал, информации о размере такого капитала (его оставшейся части).

Соответствующая справка на бумажном носителе или в форме электронного документа выдается на основании заявления. Приведены требования к его содержанию.

Заявление подается в территориальный орган ПФР по месту жительства (пребывания) или фактического проживания.

Заявители, выехавшие на ПМЖ за границу и не имеющие подтвержденного регистрацией места жительства (пребывания) на территории России, подают заявление непосредственно в ПФР.

Справка выдается (направляется) не позднее 5 рабочих дней с даты приема заявления в форме и способом, указанным в заявлении.

Основание: Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 21.12.2017 № 862н «Об утверждении Порядка предоставления лицу, получившему государственный сертификат на материнский (семейный) капитал, информации о размере материнского (семейного) капитала либо в случае распоряжения частью материнского (семейного) капитала - о размере его оставшейся части», зарегистрирован в Минюсте России 24.01.2018 за № 49761.

Согласованы общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне в 2018 - 2020 годах

29 января 2018 года в Кремле состоялось подписание Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 годы.

Документ подписали Председатель Федерации Независимых Профсоюзов России Михаил Шмаков, президент Российского союза промышленников и предпринимателей Александр Шохин, Министр труда и социальной защиты Максим Топилин. Соглашение устанавливает принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне на ближайшие три года.

Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения отраслевых соглашений на федеральном уровне и региональных соглашений.

Главной целью Соглашения признается рост благосостояния населения путем повышения эффективности российской экономики и стимулирования внутреннего спроса.

В частности, в сфере **обеспечения модернизации секторов экономики и перехода от модели сырьевой экономики к инновационной модели развития** Стороны принимают на себя обязательства по следующим направлениям, в том числе:

повышение конкурентоспособности российских товаров и услуг, снижение импортозависимости;

защита и развитие конкуренции, проведение эффективного антимонопольного регулирования;
содействие развитию малого и среднего инновационного предпринимательства.

В сфере заработной платы, доходов и уровня жизни населения Стороны обязуются, в частности:

содействовать реализации законодательных норм по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы, механизмов проведения индексации;

обеспечить поддержание минимального размера оплаты труда на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения и провести консультации по дальнейшему соотношению данных показателей при совершенствовании их содержания;

обеспечивать начисление районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В целях развития эффективной и устойчивой системы обязательного социального страхования, повышения уровня социальной защиты работающих граждан Стороны принимают на себя следующие обязательства, в том числе:

рассматривать вопросы эффективности систем обязательного социального страхования;

продолжить работу по совершенствованию методики определения тарифов страховых взносов в системе ОМС для неработающих граждан;

продолжить работу по интеграции целей и порядков проведения предварительных медицинских осмотров работников и диспансеризации взрослого населения;

поддерживать приток частных инвестиций в социальную сферу.

В приложениях к Соглашению приведены показатели проекта прогноза социально-экономического развития Российской Федерации, показатели проекта федерального бюджета, индикаторы достойного труда (перечень показателей, рекомендуемых Международной организацией труда), основные социально-экономические показатели мониторинга качества и уровня жизни населения.

Основание: Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы.

О компенсации расходов, связанных с переездом из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей

Согласно ч. 6 ст. 35 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» лицам, являющимся получателями страховых пенсий и (или) пенсий по государственному пенсионному обеспечению, не работающим по трудовым договорам, не получающим выплат и иных вознаграждений по гражданско-правовым договорам, предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг, и не осуществляющим иной деятельности, в период которой они подлежат обязательному пенсионному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации, и членам их семей, находящимся на их иждивении, в случае переезда из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей к новому месту жительства на территории Российской Федерации, не относящемуся к указанным районам и местностям, **однократно компенсируются расходы** на оплату стоимости проезда к новому месту жительства и стоимости провоза багажа.

Утвержден Административный регламент ПФР по предоставлению компенсации указанных расходов.

Услуга предоставляется лицам, не работающим по трудовым договорам, не получающим вознаграждений по гражданско-правовым договорам, договорам авторского заказа, договорам об отчуждении исключительного права, издательским договорам, договорам о предоставлении права использования произведений науки, литературы, искусства и не осуществляющим иной деятельности, в период которой они подлежат ОПС.

За предоставление услуги отвечают территориальные органы ПФР.

Заявления рассматриваются в течение 30 дней, компенсация выплачивается в течение 30 рабочих дней.

Основание: Приказ Министерства труда и социальной защиты от 22.11.2017 № 796н «Об утверждении Административного регламента предоставления Пенсионным фондом Российской Федерации государственной услуги по предоставлению компенсации расходов, связанных с переездом из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, лицам, являющимся получателями страховых пенсий и (или) пенсий по государственному пенсионному обеспечению, и членам их семей, находящимся на их иждивении», зарегистрирован в Минюсте России 09.02.2018 за № 49983.

ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

Минтруд России намерен уточнить, куда могут беспрепятственно приходить инспекторы труда

Чтобы проводить проверки, инспекторы труда при наличии удостоверений вправе посещать любые организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц. Это право закреплено в статье 357 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минтруд России планирует закрепить, норму о том, что речь идет и о структурных единицах:

- филиалах;
- обособленных подразделениях;
- производственных и иных участках, которые находятся за пределами территории организаций.

По замыслу Минтруда, разработчика проекта, такая конкретизация позволит эффективнее защищать право работников на безопасные условия труда.

Информация о проекте федерального закона размещена на официальном портале <http://regulatio№.gov.ru/projects#№pa=77257>.

Минтруд России сообщает о заключении федерального отраслевого соглашения по морскому транспорту на 2018 - 2020 годы

Соглашение заключено между:

- Профсоюзом работников водного транспорта РФ;
- **Общероссийским профессиональным союзом работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства;**
- Российским профессиональным союзом моряков (РПСМ);
- Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности;
- Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Российская палата судоходства».

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Роструде 26 декабря 2017 года и размещено на сайте rosmintrud.ru.

Если в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования настоящего предложения работодателями, не участвовавшими в заключении соглашения, не будет представлен в Минтруд России мотивированный письменный отказ присоединиться к соглашению, то оно будет считаться распространенным на этих работодателей.

Основание: Письмо Минтруда России от 15.02.2018 № 14-4/10/В-1047 «Работодателям в сфере торгового мореплавания Российской Федерации».

В России идет Декларационная кампания-2018

Федеральной налоговой службой представлена информация по декларированию физлицами своих доходов в 2018 г.

Декларация по налогу на доходы физических лиц подаётся в налоговый орган (инспекцию ФНС России) по месту жительства (месту пребывания) физического лица не позднее 30 апреля года, следующего за годом, в котором был получен соответствующий доход. Если 30 апреля приходится на выходной или нерабочий праздничный день, то декларация должна быть представлена не позднее ближайшего рабочего дня. Таким образом, представить декларацию о доходах, полученных в 2017 г., необходимо до 03.05.2018.

Отчитаться о доходах в указанный период необходимо, если в 2017 г. налогоплательщик продал квартиру, которая была в собственности меньше минимального срока владения, получил дорогие подарки не от близких родственников, выиграл в лотерею, сдавал имущество в аренду или получал доход от зарубежных источников.

Отчитаться о своих доходах также должны ИП, частнопрактикующие нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты.

Оплатить НДФЛ, исчисленный в декларации, необходимо до 16.07.2018.

Штраф за непредставление декларации в срок - 5% не уплаченной в срок суммы налога за каждый месяц, но не более 30% указанной суммы и не менее 1 000 руб. Штраф за неуплату НДФЛ - 20% от суммы неуплаченного налога.

Предельный срок подачи декларации не распространяется на получение вычетов. В этом случае направить декларацию можно в любое время в течение года.

Основание: Информация Федеральной налоговой службы от 08.02.2018.

Для присвоения работникам квалификационных разрядов работодатель должен иметь лицензию на ведение образовательной деятельности

Согласно ст. 143 ТК РФ под квалификационным разрядом понимается величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника (часть пятая указанной статьи).

С 01.09.2013 вступил в силу Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Закон № 273-ФЗ), согласно ч. 1 ст. 73 которого для получения более высокого квалификационного разряда работнику необходимо пройти профессиональное обучение.

Согласно ч. 6 ст. 73 Закона № 273-ФЗ профессиональное обучение осуществляется в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе в учебных центрах профессиональной квалификации и на производстве, а также в форме самообразования (ч. 6 ст. 73 Закона № 273-ФЗ). В соответствии со ст. 74 Закона № 273-ФЗ профессиональное обучение завершается итоговой аттестацией в форме квалификационного экзамена. При этом обучение в форме самообразования не освобождает работника от сдачи квалификационного экзамена.

Образовательную деятельность осуществляют как образовательные организации, так и организации, осуществляющие обучение. Под организацией, осуществляющей обучение, понимается юридическое лицо, осуществляющее на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности (п.п. 17-19 ст. 2 Закона № 273-ФЗ). Для осуществления образовательной деятельности такой организацией создается в своей структуре специализированное структурное образовательное подразделение, деятельность которого регулируется положением, разрабатываемым и утверждаемым организацией, осуществляющей обучение (ч. 6 ст. 31 Закона № 273-ФЗ).

Отсюда можно сделать вывод о том, что присвоение работнику квалификационного разряда подтверждается документом о сдаче квалификационного экзамена, выданным одной из организаций,

осуществляющих образовательную деятельность, в том числе самим работодателем. Как следует из ч. 3 и п. 2 ч. 10 ст. 60 Закона № 273-ФЗ, таким документом является свидетельство о профессии рабочего, образец которого самостоятельно устанавливается организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Согласно ч. 1 ст. 91 Закона № 273-ФЗ образовательная деятельность подлежит лицензированию. Как отмечено выше, лицензией на осуществление образовательной деятельности должна обладать и организация, осуществляющая обучение.

Таким образом, работодатель может присвоить работнику квалификационный разряд только по результатам профессионального обучения, проведенного сами работодателем. Для профессионального обучения работников работодатель должен обладать соответствующей лицензией. В ином случае для получения квалификационного разряда по профессии рабочего работник должен пройти профессиональное обучение в одной из организаций, осуществляющих образовательную деятельность (п.п. 12, 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения, утвержденного приказом Минобрнауки России от 18.04.2013 № 292).

Источник: Разъяснение службы Правового консалтинга ГАРАНТ // http://www.garant.ru/coresult/work_law/1181339/#ixzz58CN07utNoG.

Как исправить ошибки в документах, отражающих результаты СОУТ

Прежде всего необходимо отметить, что ни Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ), ни Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон № 426-ФЗ), ни иные нормативные правовые акты в сфере охраны труда и оценки условий труда работников не содержат норм, которые позволяли бы вносить какие бы то ни было изменения в документы, оформляющие результаты специальной оценки условий труда (далее - СОУТ), и, соответственно, не включают в себя положения, регламентирующие порядок внесения таких изменений.

Принимая во внимание, что карты СОУТ и сводная ведомость СОУТ являются составными частями отчета о проведении СОУТ (п. 3 и п. 7 ч. 1 ст. 15 Закона № 426-ФЗ), можно сделать вывод, что возможность внесения изменений в такие документы законодательством не предусмотрена, в том числе и в случаях, когда данные изменения касаются исправления очевидно ошибочных сведений о видах гарантий и компенсаций, предоставляемых работнику, трудящемуся на определенном рабочем месте, в соответствии с установленным по этому рабочему месту классом вредности.

Таким образом, очевидным является вывод о том, что для исправления допущенных ошибок необходимо проведение повторной СОУТ в отношении

соответствующего рабочего места с оформлением вновь всей необходимой документации.

Для этого, в первую очередь, следует установить наличие допущенных при проведении предыдущей СОУТ нарушений. В связи с этим отметим, что предписание государственного инспектора труда само по себе не упомянуто в законодательстве в качестве документа, устанавливающего несоответствие качества проведенной СОУТ требованиям законодательства. Положения ч. 1 ст. 24 Закона № 426-ФЗ указывают на то, что оценка качества СОУТ осуществляется путем проведения экспертизы, выполняемой органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в рамках государственной экспертизы условий труда, предусмотренной ТК РФ.

Такая экспертиза может осуществляться как непосредственно по заявлению работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работодателей, поданных в орган, проводящий экспертизу, так и по представлениям территориальных органов Роструда, которые могут быть вынесены в ходе мероприятий по государственному контролю, в том числе на основании заявлений работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работодателей, их объединений, страховщиков, организаций, проводивших специальную оценку условий труда (ч. 2 ст. 24 Закона № 426-ФЗ).

Иными словами, работник, выполняющий работу на соответствующем рабочем месте, представительный орган работников или работодатель могут самостоятельно заказать проведение такой экспертизы, либо обратиться с жалобой на допущенные при проведении СОУТ нарушения в территориальные органы Роструда, которые, в свою очередь, могут вынести представление о проведении экспертизы.

При этом в первом случае экспертиза проводится за счет средств заявителя, а во втором - бесплатно (п. 5 Порядка проведения государственной экспертизы условий труда, утвержденного приказом Минтруда РФ от 12.08.2014 № 549н). Однако следует помнить, что по смыслу ч. 2 ст. 24 Закона № 426-ФЗ назначение экспертизы качества проведения СОУТ по представлению Роструда является правом, но не обязанностью этого органа. Поэтому получение результатов такой экспертизы при использовании указанного способа не является гарантированным.

Помимо этого, в силу ч. 2 ст. 26 Закона № 426-ФЗ работодатель, работник или представительный орган работников вправе обжаловать результаты СОУТ в судебном порядке, в том числе потребовать признать их недействительными в соответствующей части*(1).

Поскольку СОУТ выполняется на основании гражданско-правового договора, заключаемого работодателем с уполномоченной на проведение СОУТ организацией (ч. 2 ст. 8 Закона № 426-ФЗ), который по своей сути представляет

собой договор возмездного оказания услуг (смотрите, например, постановление Арбитражного суда Центрального округа от 27.11.2017 № Ф10-4961/17), то доказательства, подтверждающие некачественное проведение СОУТ, являются основанием для предъявления работодателем к такой организации требований, предусмотренных ст. 723 ГК РФ, применяемой к отношениям, вытекающим из договора возмездного оказания услуг, в силу ст. 783 ГК РФ.

В частности, согласно п. 1 ст. 723 ГК РФ работодатель может потребовать безвозмездного устранения недостатков оказанных услуг путем проведения повторной СОУТ в отношении соответствующих рабочих мест, соразмерного уменьшения цены договора или, если возможность устранения недостатков заказчиком предусмотрена условиями договора, возмещения своих расходов на проведение СОУТ с привлечением другой организации. При неудовлетворении указанных требований работодатель вправе отказаться от исполнения договора в соответствующей части и потребовать возмещения причиненных убытков (п. 2 ст. 723 ГК РФ).

Отказ от добровольного удовлетворения организацией, проводившей СОУТ, вышеуказанных требований работодателя является основанием для обращения в суд с иском о понуждении к совершению соответствующих действий.

Источник: Разъяснение службы Правового консалтинга ГАРАНТ // http://www.garant.ru/consult/work_law/1178350/#ixzz56aygDbll.

Роструд напоминает о необходимости исполнения норм трудового законодательства и рекомендаций, связанных с организацией труда в холодное время

К работе на холоде допускаются работники не имеющие каких-либо медицинских противопоказаний для работы на морозе. Работники должны быть обеспечены комплектом средств индивидуальной защиты, соответствующим текущим климатическим условиям.

Время пребывания работника на холоде определяется в соответствии с допустимой степенью охлаждения человека согласно методическим рекомендациям МР 2.2.7.2129-06 «Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях».

Привлечение работников к выполнению трудовых обязанностей в холодное время на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях должно сопровождаться специальными перерывами для обогрева, которые обязательно включаются в рабочее время и подлежат оплате. Продолжительность и количество перерывов зависят не только от температуры воздуха, но и от силы ветра. Температура воздуха в местах обогрева должна поддерживаться на уровне 21 - 25 °С, данные помещения также следует оборудовать устройствами для обогрева кистей и стоп, температура которых

должна быть в диапазоне 35 - 40 °С. Перечень отдельных видов работ, а также продолжительность и порядок предоставления специальных перерывов устанавливаются правилами внутреннего распорядка и иными локальными актами работодателя.

В случае, если бездействие работодателя и непринятие им соответствующих мер приведет к возникновению угрозы для здоровья работников, ему грозит наказание за несоблюдение прав работников.

Документ: Информация Роструда от 26.01.2018 «Об организации труда в холодное время года на открытой территории или в закрытых необогреваемых помещениях».

Работодатель не может обойтись общими фразами в приказе о привлечении работника к ответственности

Суд с учетом представленных доказательств, пришел к выводу о том, что в приказе о привлечении работника к дисциплинарной ответственности изложены общие фразы о не исполнении работником трудовых обязанностей в части невыполнения обязанностей по определению технической политики, направления и развития предприятия, обеспечения необходимого уровня технической подготовки производства, мероприятий по реконструкции предприятия, реализации планов внедрения новой техники, обеспечения внедрения проектов технологического перевооружения предприятия.

Между тем, из оспариваемого приказа не следует, какой именно проступок, совершен истцом, за который он привлечен к дисциплинарной ответственности. При таких обстоятельствах суд признал выговор незаконным, факт дисциплинарного проступка был признан недоказанным.

Ранее подобная практика уже встречалась.

Документы: Апелляционное определение Московского городского суда от 24.11.2017 по делу № 33-40207/2017.

Составитель обзора:

А. Шустров