

НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Правительство России разработало программу дополнительного профобразования граждан в целях содействия занятости лиц предпенсионного возраста

Участниками Программы могут быть как работники организаций, проходящие обучение по направлениям работодателей, так и граждане, самостоятельно обратившиеся в органы службы занятости населения.

Предусматривается использование обучения с отрывом и без отрыва от трудовой деятельности, дистанционные образовательные технологии, вариативность сроков освоения образовательных программ, обучение в электронном виде.

Предполагается использовать инструмент, аналогичный целевому обучению, а также устанавливать обязательства работодателей, по заявкам которых осуществлялось профессиональное обучение граждан предпенсионного возраста, в целях сохранения занятости или трудоустройства указанных граждан.

Координатором Программы является Минтруд России.

Информационные и образовательные услуги гражданам предпенсионного возраста предполагается оказывать в том числе в электронном виде с использованием Общероссийской базы вакансий «Работа в России» и ее подсистемы - Общероссийской социальной сети деловых контактов Skillsnet.

До конца 2024 года предполагается осуществить профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование не менее чем 450 тыс. граждан предпенсионного возраста.

Для незанятых граждан, ищущих работу, в период обучения предусмотрена выплата стипендии. Расчетный размер стипендии равен минимальному размеру оплаты труда.

По окончании обучения с использованием любого механизма организации обучения будет проводиться экзамен, по итогам которого гражданам будут выдаваться документы о квалификации: удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке, образцы которых самостоятельно устанавливаются образовательными организациями.

Основание: Распоряжение Правительства РФ от 30.12.2018 № 3025-р «Об утверждении специальной программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года».

Минтруд России уточнил правила по охране труда в сферах, связанных со строительством

В связи с ратификацией Россией Конвенции № 167 о безопасности и гигиене труда в строительстве Минтруд России внес изменения в Правила по охране труда в строительстве, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.06.2015 № 336н, Правила по охране труда при работе на высоте, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.03.2014 № 155н и Правила по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.08.2015 № 552н.

Определено, в частности, что при монтаже инженерного оборудования зданий и сооружений работы под воздействием сжатого воздуха выполняются с соблюдением требований *Правил по охране труда в строительстве*. Кроме того, даны определения «средствам подмащивания», «строительной площадке», «подъемному (грузоподъемному) механизму».

В *Правилах по охране труда при работе на высоте* уточнено, что лестницы после их монтажа (сборки, изготовления) могут быть допущены к эксплуатации после соответствующих испытаний.

Работы на плоских и скатных крышах должны выполняться с соблюдением требований *Правил по охране труда в строительстве*.

Определено также, что при выполнении работ над поверхностными водными объектами, имеющими береговую линию, или на расстоянии ближе 2 м от береговой линии должны обеспечиваться следующие меры безопасности:

- предупреждение падения людей в воду;
- обеспечение в достаточном количестве спасательными плавсредствами, которые соответствуют требованиям технического регламента о безопасности объектов внутреннего водного транспорта, утвержденного Постановлением Правительства России от 12.08.2010 № 623.

В *Правилах по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями* определено, что ручной инструмент (как немеханизированный, так и механизированный) должен быть надлежащим образом сконструирован, изготовлен с учетом эргономических принципов, содержаться в хорошем рабочем состоянии согласно требованиям технического регламента Таможенного союза «О безопасности машин и оборудования» (ТР ТС 010/2011) и технического регламента Таможенного союза «О безопасности низковольтного оборудования» (ТР ТС 004/2011).

Также работодатель должен предоставлять работникам необходимые инструкции по безопасному использованию ручного инструмента в форме, понятной для работников и соответствующей требованиям технического регламента Таможенного союза «О безопасности машин и оборудования».

Изменения вступили в силу с 29.01.2019.

Основание: Приказ Минтруда России от 20.12.2018 № 826н «О внесении изменений в некоторые приказы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона от 03.08.2018 № 288-ФЗ «О ратификации Конвенции о безопасности и гигиене труда в строительстве (Конвенции № 167)», зарегистрирован в Минюсте России 18.01.2019 за № 53418.

Изменились правила финансирования за счет страховых взносов мер по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний

Минтруд скорректировал порядок финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма, профзаболеваний и санаторно-курортного лечения работников.

В частности, стало возможным финансирование за счет страховых взносов на ОСС расходов страхователя на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за 5 лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

С 10 до 25 млн руб. повышена минимальная сумма страховых взносов, при которой решение о возмещении расходов работодателя принимается территориальным органом ФСС по согласованию с Фондом социального страхования Российской Федерации.

Изменения вступили в силу с 06.01.2019

Основание: Приказ Министерства труда и социальной защиты России Минтруда России от 03.12.2018 № 764н «О внесении изменений в Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.12.2012 № 580н», зарегистрировано в Минюсте России 17.01.2019 за № 53391.

Уведомления граждан об уплате налогов не будут содержать платежных документов

Федеральная налоговая служба уточнила форму налогового уведомления по транспортному, земельному налогам, а также налогу на имущество физлиц и НДФЛ, не удержанного налоговым агентом.

В уведомлении будет указываться информация для перечисления налогов. Отдельные платежные документы оформлять не будут. Уточняются графы для расчета налогов.

Изменения вступают в силу с 01.06.2019.

Основание: Приказ Федеральной налоговой службы от 18.12.2018 № ММВ-7-21/814@ «О внесении изменений в приказ Федеральной налоговой службы от 07.09.2016 N ММВ-7-11/477@», зарегистрирован в Минюсте России 16.01.2019 за № 53377.

ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ**Минтруд рассчитал величину прожиточного минимума
за IV квартал 2018 года**

Величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации устанавливается нормативным правовым актом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по согласованию с Министерством экономического развития Российской Федерации и Министерством финансов Российской Федерации.

Расчет величины прожиточного минимума осуществлен согласно Правилам исчисления величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 января 2013 г. № 56.

Проектом приказа предусматривается установить величину прожиточного минимума за IV квартал 2018 г. на душу населения в размере 10213 рублей, для трудоспособного населения – 11069 рублей, пенсионеров – 8464 рублей, детей – 9950 рублей. Величина прожиточного минимума за IV квартал 2018 г. **снизилась по сравнению с величиной прожиточного минимума за предыдущий квартал**, на душу населения в размере 10451 рублей, для трудоспособного населения – 11310 рублей, пенсионеров – 8615 рублей, детей – 10302 рублей.

В соответствии с пунктом 1 статьи 2 Федерального закона «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации предназначается для оценки уровня жизни населения при разработке и реализации социальной политики и федеральных социальных программ, обоснования устанавливаемого на федеральном уровне минимального размера оплаты труда, а также для определения устанавливаемых на федеральном уровне размеров стипендий, пособий и других социальных выплат.

Основание: Проект проекту приказа Минтруда России «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за IV квартал 2018 года» //
<http://regulation.gov.ru/projects#npa=88028>.

Заключенные на федеральном уровне отраслевые соглашения и предложения о присоединении к ним будут публиковать в новом печатном издании

Минтруд России подготовил проект приказа о внесении изменений в порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к ним.

Разработка проекта приказа обусловлена необходимостью приведения в соответствие названия печатного издания стороны социального партнерства в связи с перерегистрацией в Роскомнадзоре журнала «Охрана и экономика труда» с новым названием - **«Социально-трудовые исследования» (Свидетельство ПИ № ФС77-74237 от 02.11.2018).**

Проекта приказа разработан в соответствии с частью 11 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктом 5.2.168 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610.

Основание: Проект Приказа Минтруда России «О внесении изменений в Порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.11.2015 № 860н» // <http://regulation.gov.ru/projects#npa=88031>.

Минтруд напомнил о нюансах проведения спецоценки условий труда

Разъяснения даны для ИП и организаций микро- и малого бизнеса, но некоторые выводы ведомства стоит учесть всем работодателям.

Так, Минтруд напомнил, что для новых рабочих мест спецоценку нужно проводить в течение 12 месяцев. Например, если место создано в декабре прошлого года, то организовать его проверку следует не позднее декабря 2019 года.

Не забудьте подать декларацию о рабочих местах с оптимальными и допустимыми условиями труда, если вы этого еще не сделали. Направить сведения можно в ГИТ по месту нахождения работодателя или через сайт Роструда в сети "Интернет" <https://www.rostrud.ru/>. В следующий раз подавать декларацию понадобится только через 10 лет при условии, что на рабочем месте не было:

- несчастного случая;
- профессионального заболевания;
- нарушений, выявленных инспекцией труда.

Также Минтруд подсказал: в 2019 году за несоблюдение требований к спецоценке работодателей будут наказывать не сразу. Сначала работодатель получит предостережение с указанием срока, в течение которого нужно будет устранить нарушения. Если компания этого не сделает включается механизм административного рассмотрения правонарушения, с последующим наложением на работодателя санкций, предусмотренных нормами статьи 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Основание: Разъяснения Минтруда России от 16.01.2019 «По вопросу проведения специальной оценки условий труда в организациях микро- и малого бизнеса и у индивидуальных предпринимателей» //
<http://www.rosmintrud.ru>.

Какими документами необходимо подтверждать отправку работнику трудовой книжки по почте

После увольнения работник просил компанию прислать ему трудовую книжку. Он получил в ответ письмо, но книжки в нем не оказалось. Работник обратился в суд.

Организация предоставила суду **почтовую квитанцию и журнал учета движения трудовых книжек**. Суд первой инстанции счел представленные документы достаточными, чтобы признать, что работодатель выполнил обязанность отдать книжку уволенному.

Суд апелляционной инстанции не согласился с таким выводом и взыскал в пользу работника компенсацию. Предоставленные компанией документы сами по себе не подтверждают, что в письме находилась трудовая книжка. Работодатель мог

бы указать содержимое конверта в описи вложения или в почтовой квитанции, но он этого не сделал.

Документ: Апелляционное определение Свердловского областного суда от 07.09.2018 по делу № 33-15689/2018.

Верховный Суд Российской Федерации восстановил срок подачи иска, пропущенный работником из-за попытки защитить права вне суда

Работник не согласился с увольнением и в течение месяца обратился в инспекцию труда и прокуратуру. Оба ведомства посоветовали ему пойти в суд, однако срок обращения уже был пропущен.

Первая и вторая судебные инстанции отказались восстановить срок, обосновав отказ тем, что обращение в ГИТ и прокуратуру и ожидание ответа не лишает возможности подать иск вовремя.

Верховный Суд не согласился с таким подходом. Обратившись в ведомства, уволенный правомерно ожидал, что его проблема решится во внесудебном порядке. После получения ответов истец подал заявление в суд в кратчайшее время. Эти обстоятельства говорят об уважительности причин пропуска срока.

Пленум Верховного Суда Российской Федерации (пункт 16 постановления от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям») уже рассматривал своевременное обращение в инспекцию труда или прокуратуру как основание восстановить срок подачи иска. Но речь шла о ситуации, когда принято решение о том, что работодатель должен устранить нарушения.

Полагаем, в нынешнем деле подход Верховного Суда стал более широким: даже ожидание ответа теперь может считаться уважительной причиной пропуска срока.

Документ: Определение Верховного Суда Российской Федерации от 26.11.2018 № 30-КГ18-4 // http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=1717096.

Эксперты полагают, что выход работника на работу во время отпуска противоречит требованиям законодательства и является основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности

Обеспечение права каждого работника на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска, является одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений (ст. 2 ТК РФ). Отпуск является одним из видов времени отдыха, то есть временем, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он

может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ, абзац 6 ст. 107 ТК РФ). Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, который обязателен как для работодателя, так и для работника (часть вторая ст. 123 ТК РФ).

В свою очередь, под дисциплинарным проступком понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (часть 1 ст. 192 ТК РФ). В п. 35 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 разъяснено, что неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.

Из норм трудового законодательства следует, что ни работодатель, ни работник не могут самовольно устанавливать продолжительность рабочего времени и времени отдыха. Поэтому работник не вправе самостоятельно прервать свой ежегодный оплачиваемый отпуск и **без согласования с работодателем** выйти на работу. При необходимости досрочного выхода из отпуска работнику следует согласовать свои действия с работодателем. Кроме того, специалисты Роструда полагают, что, находясь в отпуске, работник не имеет право работать и, соответственно, исполнять трудовые обязанности (смотрите ответ специалистов Роструда, размещенный на информационном портале «Онлайнинспекция.РФ»).

На этом основании эксперты полагают, что самовольный выход работника из отпуска без согласования с работодателем является нарушением трудовой дисциплины и может служить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Кроме того, на взгляд экспертов, работодатель вправе на этом основании не допустить работника к работе.

Выбор конкретного вида дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя (определение Московского городского суда от 30.07.2013 № 11-22449/13, определение Иркутского областного суда от 19.06.2013 № 33-4903/13, определение Кемеровского областного суда от 15.01.2013 № 33-13153). Если в ходе судебного спора будет установлено, что работодатель применил к работнику конкретный вид дисциплинарного взыскания без учета тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен, приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности будет полностью отменен судом даже при наличии оснований для применения к работнику менее строгого вида взыскания (п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2). Не исключено, что суд при рассмотрении конкретного индивидуального трудового спора может счесть примененную к работнику меру ответственности (в т.ч. выговор) чрезмерной и не отвечающей тяжести нарушения.

Если работник, несмотря на отпуск, продолжает являться на работу после наступления даты начала отпуска, указанной в графике и приказе, работодатель не должен учитывать и оплачивать это время как рабочее, поскольку работнику не

давалось никаких распоряжений о выполнении в это время трудовых обязанностей (ст. 91 ТК РФ).

Документ: Информация службы Правового консалтинга ГАРАНТ //
http://www.garant.ru/consult/work_law/1237749/#ixzz5cfJWQXBU.

Составитель обзора:

А. Шустров