**Руководство по соблюдению обязательных требований трудового законодательства за 12 месяцев 2017 года**

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. Государственный контроль (надзор) – одна из функций государства, осуществляемая в целях организации выполнения законов и иных нормативных правовых актов. Контроль и надзор – два важнейших метода государственного регулирования предпринимательской деятельности, направленные на предупреждение нарушения прав, пресечение таких нарушений, наказание виновных, ликвидацию правовой неграмотности.

Одним словом, эти два метода есть один из основных видов деятельности государства по обеспечению соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на

безопасные условия труда; обеспечению соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Одной из основных форм контрольно-надзорной деятельности являются проверки, под которыми понимается комплекс действий уполномоченных на то лиц, направленных на установление исполнения хозяйствующими субъектами норм законодательства, выявление правонарушений, их пресечение и применение санкций.

Контрольно-надзорная деятельность реализуется посредством организации и проведения проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей (плановые и внеплановые, выездные и документарные), рассмотрения жалоб, заявлений проведение расследований несчастных случаев и т.д.

Далее рассмотрим информацию по соблюдению обязательных требований по нескольким разделам трудового законодательства.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ**

Профессиональный стандарт представляет собой характеристику квалификации (то есть, уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы), необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции. Иными словами, стандарт устанавливает параметры в части наименования должности (1), уровня образования (2), стажа (3), навыков и умения (4) работников.

Профессиональный стандарт по каждому отдельно взятому виду профессиональной деятельности (например, программист, сварщик, социальный работник, бухгалтер, водолаз, спасатель, специалист по управлению персоналом и т. д.) принимается в виде нормативного правового акта, утверждаемого Министерством труда и социального развития РФ.

Сведения обо всех принятых профессиональных стандартах вносятся в реестр профессиональных стандартов, размещаемый на специализированном сайте Минтруда России "Профессиональныестандарты" http://profstandart.rosmintrud.ru.

Правила разработки и утверждения профессиональных стандартов установлены постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 №23.

При этом наряду с профессиональными стандартами продолжают действовать Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единый квалификационныйсправочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), которые по-прежнемуприменяются (вместе с профессиональными стандартами) при установлении тарифных системоплаты труда (тарификации работ и присвоение тарифных разрядов работникам), систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Если по аналогичным профессиям (должностям) действует и квалификационный справочник, и профессиональный стандарт, то работодатель (независимо от формы собственности) самостоятельно определяет - какой нормативный правовой акт он использует, за исключением случаев, когда применение стандарта прямо предусмотрено Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В перспективе планируется замена ЕТКС и ЕКС профессиональными стандартами, а также отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников, утверждаемыми законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Трудовой кодекс РФ устанавливает два случая обязательности применения работодателями профессиональных стандартов или квалификационных справочников.

Во-первых, если в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Во-вторых, если Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации (то есть к уровню знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы), необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Примером установления таких требований Трудовым кодексом является статья 330.2 ТК РФ, согласно которой: лица, принимаемые на подземные работы, должны удовлетворять соответствующим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах; работодателем осуществляется проверка соответствия знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, соответствующим квалификационным требованиям.

Поскольку требования к квалификации лиц, занятых на подземных работах, установлены, то применения профессиональных стандартов указанных лиц является для их работодателей обязательным.

Примером установления таких требований иным федеральным законом является ч. 6 ст. 8 Федерального закона от 05.04.2013 N 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд", согласно которой работники контрактной службы, контрактный управляющий организаций, являющихся заказчиками и государственными заказчиками (например, государственные и муниципальные казенные и бюджетные учреждения, некоторые государственные корпорации) должны иметь высшее образование или дополнительное профессиональное образование в сфере закупок.

Следовательно, положения профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок" обязательны к применению в части требований к образованию специалистов в сфере закупок, но только для тех организаций (работодателей), на которых распространяется указанный федеральный закон.

В остальных (кроме двух вышеописанных) случаях требования профессиональных стандартов и квалификационных справочников носят рекомендательный характер и применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда, а также потребности в работниках с определенным уровнем квалификации, правильного подбора и расстановки кадров, рационального разделения и организации труда, разграничения функций, полномочий и ответственности между категориями работников, организации подготовки и дополнительного профессионального образования работников, установления систем оплаты труда.

Правительством РФ установлены особенности применения профессиональных стандартов (в части тех требований, которые обязательны для применения) для отдельных категорий работодателей

Согласно постановлению Правительства РФ от 27.06.2016 №584 государственные внебюджетные фонды РФ, государственные (муниципальные) учреждения и унитарные предприятия, государственные корпорации и компании, хозяйственные общества, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной (муниципальной) собственности вводят применение стандартов поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнений представительных органов работников планов по организации применения профессиональных стандартов.

Эти планы должны быть рассчитаны на срок реализации не позднее, чем до 01.01.2020 и должны содержать, в том числе:

а) список профессиональных стандартов, подлежащих применению;

б) сведения о потребности в профессиональном образовании (обучении), дополнительном

профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных

требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава своих

организаций;

в) этапы применения профессиональных стандартов;

г) перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников,

подлежащих изменению с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих

применению.

Если работодателем не соблюдаются обязательные требования профессиональных стандартов, то государственным инспектором труда может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, а также работодатель (его должностное лицо) может быть привлечен к административной ответственности в соответствии со статьей 5.27 Кодекса об административных правонарушениях.

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для автоматического изменения должностных обязанностей работников.

Трансформация полномочий может осуществляться в соответствии со статьями 72, 72.1 ТК РФ на основе соглашения между работником и работодателем об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для установления обязанности работника по приведению своей квалификации в соответствие с требованиями профессиональных стандартов.

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников.

Расторжение трудового договора вследствие несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации допустимо только в результате аттестации. При этом лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в квалификационных справочниках и профессиональных стандартах, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, аттестационной комиссии могут быть признаны соответствующими занимаемой должности или выполняемой работе так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Вступивший в силу с 1 января 2017 года Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации" устанавливает порядок проведения независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности.

Такую независимую оценку квалификации, то есть подтверждение соответствия квалификации работника положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям работник либо по своей инициативе, либо по инициативе работодателя или другого лица сможет пройти в центрах оценки квалификации.

**РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ**

Трудовым кодексом РФ наряду с общими основаниями расторжения трудового договора, применяемыми ко всем работникам, предусматривает специальные основания прекращения трудового договора с руководителем организации.

К таким основаниям относятся:

1. Смена собственника организации;

2. Принятие необоснованного решения руководителем, повлекшего за собой нарушение

сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу

организации;

3. Однократное грубое нарушение руководителем организации своих трудовых обязанностей (например, неисполнение возложенных на руководителя трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации);

4. Несоблюдение руководителем государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, территориального фонда обязательного медицинского страхования, государственного или муниципального учреждения либо государственного или муниципального унитарного предприятия установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников данного организации (фонда, учреждения, предприятия);

5. Принятие уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации (уполномоченным собственником лицом, органом) решения о прекращении трудового договора с руководителем;

6. Принятие акта арбитражного суда в процессе рассмотрения дела о банкротстве организации;

7. Достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности;

8. Иные основания, предусмотренные трудовым договором.

Кроме случаев, связанных с банкротством, вышеназванные основания прекращения трудового договора с руководителем организации нельзя применить по отношению к:

* беременной женщине;
* женщине, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет;
* одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);
* другому лицу, воспитывающему указанных детей без матери;
* родителю (иному законному представителю ребенка), являющемуся единственным кормильцем

ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет

* в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный
* представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;
* руководителю в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

1. Прекращение трудового договора с руководителем организации в связи со сменой собственника.

Под сменой собственника имущества организации понимается переход (передача) права собственности на данное имущество от одного лица к другому лицу или другим лицам, например, при приватизации государственного или муниципального имущества, передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот.

При изменении состава участников (акционеров) хозяйственного товарищества или общества смены собственника имущества организации не происходит, равно как и при изменении подведомственности (подчиненности) организации.

Если в течение трех месяцев с момента перехода права собственности новый собственник не расторгнет трудовой договор с руководителем, то в дальнейшем такой трудовой договор может быть прекращён только на общих основаниях.

Основанием для издания приказа об увольнении руководителя является документ, подтверждающий решение нового собственника (например, протокол заседания совета директоров, распоряжение уполномоченного органа). При этом мотивы решения о прекращении трудового договора в приказе об увольнении не приводятся, однако ссылка на соответствующую норму Трудового кодекса (а именно – п.4 ч.2 ст.81 ТК РФ) является обязательной.

Приказ о расторжении трудового договора с руководителем может подписать сам новый собственник, либо уполномоченное им лицо (орган). Если такое лицо не определено, издать приказ о прекращении трудовых отношений с уволенным руководителем вправе вновь назначенный руководитель.

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации в связи со сменой собственника имущества организации работодатель обязан выплатить работнику компенсацию в размере, предусмотренном трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника.

Исключение из данного правила предусмотрено для руководителей государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий. Им компенсация выплачиваются в размере трехкратного среднего заработка. Денежная компенсация является единственным видом гарантии при увольнении по данному основанию.

2. Прекращение трудового договора в связи с принятием руководителем организации необоснованного решения.

Увольнение руководителя организации за принятие необоснованного решения, повлекшего нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имущества организации является дисциплинарным взысканием.

Поэтому для увольнения по названному основанию необходимо соблюсти общие установленные Трудовым кодексом РФ правила привлечения работников к дисциплинарной ответственности, включая:

* документальную фиксацию совершения проступка;
* затребование у руководителя письменного объяснения и составление акта в случае отказа предоставления объяснения;
* вынесение решения о применении дисциплинарного взыскания по результатам анализа причин и обстоятельств совершения проступка, а также с учетом его тяжести;
* документальное оформление дисциплинарного взыскания с соблюдением срока привлечения к дисциплинарной ответственности и ознакомление руководителя с соответствующим документом (составление акта при отказе от ознакомления).

Привлечь руководителя к дисциплинарной ответственности (то есть принять решение об

увольнении) имеет право собственник или уполномоченный орган, который указан в уставе организации.

При этом поскольку руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный @•яжыјяорганизации (а в случаях, предусмотренных законом – за убытки, причиненные его виновными действиями), собственник или уполномоченный орган вправе обратиться в суд с требованием о взыскании ущерба (убытков), являющегося следствием необоснованного решения, принятого руководителем.

3. Прекращение трудового договора в связи с совершением руководителем организации однократного грубого нарушения своих трудовых обязанностей.

Увольнение руководителя организации за однократное грубое нарушение руководителем своих трудовых обязанностей также является дисциплинарным взысканием.

Поэтому для увольнения по названному основанию необходимо соблюсти вышеописанные общие установленные Трудовым кодексом РФ правила привлечения работников к дисциплинарной ответственности.

При этом поводом для рассмотрения вопроса о наложении на руководителя организации дисциплинарного взыскания в виде увольнения может быть, в том числе заявление представительного органа работников о нарушении руководителем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения.

Работодатель (в данном случае - собственник или уполномоченный орган (лицо)) обязан рассмотреть такое заявление и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников. Если факт нарушения подтвердится, работодатель обязан применить к руководителю организации дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Трудовой кодекс РФ не раскрывает понятия "однократное грубое нарушение трудовых обязанностей". Судебная практика считает таковым очевидное и виновное (умышленное или неосторожное) нарушение работником обязанностей, предусмотренных нормативными правовыми актами, трудовым и коллективным договорами. В каждом случае грубость нарушения определяется с учетом конкретных обстоятельств. В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации следует расценивать, в частности:

* неисполнение возложенных на него трудовым договором функций, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо имущественного ущерба компании;
* осуществление руководителем незаконной коммерческой деятельности с использованием имущества организации.

Доказывать факт однократного грубого нарушения руководителем трудовых обязанностей должно лицо (орган), принявшее решение об увольнении по рассматриваемому основанию.

4. Прекращение трудового договора с руководителем организации в связи с несоблюдение

предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы.

Уровень среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов РФ, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных и муниципальных учреждений и унитарных предприятий напрямую увязан с уровнем заработной платы работников.

Несоблюдение соотношений этих уровней является основанием для увольнения руководителя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы будет определяться государственным органом, органом местного самоуправления, организацией, которые осуществляют функции и полномочия учредителя таких фондов, учреждений, предприятий.

5. Принятие решения о прекращении трудового договора с руководителем.

Трудовой договор с руководителем организации может быть прекращен по решению:

уполномоченного органа юридического лица, если это входит в компетенцию данного органа согласно федеральному закону и учредительным документам; собственника имущества организации; уполномоченного таким собственником лица (органа).

Решение о прекращении трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия принимает уполномоченный его собственником орган после одобрения такого решения аттестационной комиссией.

Расторгнуть трудовой договор с руководителем организации по данному основанию можно независимо от срока действия договора и без указания мотивов расторжения.

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации в связи с принятием собственником (уполномоченным органом или лицом) решения о прекращении трудового договора при отсутствии виновных действий руководителя работодатель обязан выплатить работнику компенсацию в размере, предусмотренном трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника.

Конкретный размер данной компенсации устанавливается в трудовом договоре.

Нижеперечисленным работникам компенсации выплачиваются в размере трехкратного среднего заработка:

* руководители государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности;
* руководители государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий.

Прекращать трудовой договор по данному основанию без выплаты указанной компенсации недопустимо. Однако такое нарушение не является достаточным основанием для восстановления на работе уволенного руководителя.

6. Прекращение трудового договора с руководителем в связи с принятием акта арбитражного суда.

в процессе рассмотрения дела о банкротстве организации.

Основанием для прекращения трудового договора с руководителем организации – должника, в отношении котором арбитражным судом рассматривается дело о банкротстве, может являться: определение суда об отстранении руководителя от должности в процессе процедур наблюдения либо финансового оздоровления организации; определение суда о введении в отношении организации процедуры внешнего управления; решение суда о признании организации - должника банкротом.

Правом ходатайствовать об отстранении от должности руководителя организации - должника наделены:

* временный управляющий в процессе процедуры наблюдения;
* собрание кредиторов, административный управляющий или предоставившие обеспечение лица в процессе процедуры финансового оздоровления.

Поводом для отстранения руководителя на основании ходатайства собрания кредиторов, административного управляющего или предоставивших обеспечение лиц является ненадлежащее исполнение руководителем должника плана финансового оздоровления или совершение им действий, нарушающих права и законные интересы кредиторов и/или предоставивших обеспечение лиц.

Определение суда об отстранении может быть обжаловано.

Внешнее управление вводится арбитражным судом на основании решения собрания кредиторов.

Определение о введении внешнего управления подлежит немедленному исполнению и может быть обжаловано. С даты введения внешнего управления прекращаются полномочия руководителя должника, управление делами должника возлагается на внешнего управляющего, который вправе издать приказ об увольнении руководителя должника или предложить ему перейти на другую работу.

Принятие арбитражным судом решения о признании должника банкротом влечет за собой

открытие конкурсного производства. Одновременно суд выносит определение о назначении конкурсного управляющего. С даты принятия такого решения прекращаются полномочия руководителя должника, и он должен в течение трех дней обеспечить передачу бухгалтерской и иной документации должника, печатей, штампов, материальных и иных ценностей конкурсному управляющему.

Трудовой кодекс РФ не предусматривает выплату руководителю организации выходного пособия при его увольнении в соответствии с законодательством о банкротстве.

7. Прекращение трудового договора с руководителем организации в связи с достижением им предельного возраста для замещения соответствующей должности.

Данное основание увольнения применимо к ректорам государственных и муниципальных

образовательных организаций высшего образования, а также руководителям государственных или муниципальных научных организаций.

Предельный возраст их работы в указанных должностях - шестьдесят пять лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации, а при отсутствии иных должностей или несогласии на перевод подлежат увольнению. Предложение другой должности и отказ от нее нужно оформить документально.

При этом учредитель организации имеет право (но не обязан) продлить срок пребывания в

должности работника, занимающего указанные должности, до достижения им возраста

семидесяти лет по представлению:

* ученого совета государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования, если иное не предусмотрено федеральным законом;
* общего собрания (конференции) работников государственной или муниципальной научной организации.

Дополнительные основания прекращения трудовых правоотношений с руководителем организации могут быть предусмотрены трудовым договором.

Тогда выходное пособие, компенсационные и прочие выплаты в связи с расторжением трудового договора выплачиваются в случаях, размере и порядке, установленных трудовым договором.

Ограничения размера таких выплат предусмотрены законодательством для:

* руководителей государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности;
* руководителей государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий.

При прекращении трудовых договоров с руководителями вышеназванных организаций по любым установленным основаниям совокупный размер выплачиваемых выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

А при расторжении трудовых договоров с руководителями указанных организаций по соглашению сторон вообще не могут предусматриваться условия о выплате выходного пособия, компенсации и (или) каких-либо иных выплат в любой форме.

Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя не позднее, чем за один месяц. Для этого руководитель должен направить собственнику имущества (его представителю, уполномоченному органу) письменное заявление. Месячный срок предупреждения об увольнении начинает течь на следующий день после получения работодателем заявления.

В остальном расторжение трудового договора с руководителем организации производится по общим правилам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами для всех работников (включая основания и порядок оформления прекращения трудового договора, правила расчета при увольнении).