1. **Вопрос:** В какие сроки проводится на предприятиях и в организациях внеплановая специальная оценка условий труда при смене одного помещения на другое, при замене технологического оборудования, при введении новых рабочих мест?

**Ответ:** Внеплановая специальная оценка условий труда при смене одного помещения на другое, при замене технологического оборудования проводится, при введении новых рабочих мест в течение 12 месяцев, при наличии предписания госинспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда, в течение 6 месяцев.

# **Правовое обоснование:** В соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013г., Федеральным законом от 01.05.2016 № 136-ФЗ "О внесении изменений в статью 11 Федерального закона "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" и Федеральный закон "О специальной оценке условий труда", приказом Минтруда России от 14.11.2016 № 642н

1. **Вопрос:** С принятием профессиональных стандартов перестают действовать ЕТКС работ и профессий рабочих и ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих, которые применяются при установлении тарифных систем оплаты труда?

**Ответ:** В перспективе планируется замена ЕТКС и ЕКС профессиональными стандартами, но в настоящее время действуют как профессиональные стандарты, так и квалификационные справочники. Если по аналогичным профессиям или должностям действует и квалификационный справочник, и профессиональный стандарт, то работодатель самостоятельно определяет - какой нормативный правовой акт он использует, за исключением случаев, когда применение профстандарта предусмотрено Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**Правовое обоснование:** Статьей 195.3. Трудового кодекса Российской федерации установлено, чтоесли настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены [требования](garantF1://57646200.1) к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями. Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с [частью первой](#sub_195031) настоящей статьи, 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.

1. **Вопрос:** В каких случаях допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет?

**Ответ:** Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими малолетних детей, допускается в случае ликвидации организации, неоднократного [неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей](garantF1://12034976.35), если он имеет дисциплинарное взыскание; однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей; утраты доверия к нему со стороны работодателя; совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

**Правовое обоснование:** В соответствии со ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

1. **Вопрос:** В случае обращения работника в суд в связи с увольнением и принятия судом решения об изменении основания или даты увольнения работника, какие действия работодателя в данном случае?

**Ответ:** Работодателю следует издать приказ и внести соответствующую запись об этом в трудовую книжку работника. Приказ, принимаемый работодателем во исполнение решения суда, должен либо отменить предыдущий приказ и установить новую дату (основание) увольнение, либо внести соответствующие изменения в предыдущий приказ. В качестве основания издания нового приказа следует сделать ссылку на решение суда.

С приказом об отмене (изменении) первоначального приказа об увольнении работника нужно ознакомить под подпись, а если он откажется от подписи, необходимо составить соответствующий акт об этом.

Запись в трудовую книжку об изменении даты и/или формулировки причины увольнения вносится в случае, если трудовая книжка на момент окончания разрешения трудового спора находится у работодателя или если работник, ранее получивший трудовую книжку при увольнении, предоставит ее работодателю для производства записи.

В трудовой книжке необходимо сначала сделать запись о недействительности первоначальной записи об увольнении, а после этого произвести правильную запись, например: "Запись за номером таким-то недействительна, уволен (указывается новая дата и/или формулировка причины)".

# **Правовое обоснование:** п.п. 26-33 постановления Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 "О трудовых книжках", п.3.1. постановления Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. N 69 "Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек".

1. **Вопрос:** В какие сроки работодатель обязан выдать уволенному работнику копии документов, связанных с работой?

**Ответ:** В день прекращения трудового договора или по письменному заявлению работника после прекращения трудового договора не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления работодатель обязан выдать работнику справку о заработке, а также копии других документов, заверенных в установленном порядке.

**Правовое обоснование:** В соответствии со ст. 62 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 4.1. Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством".

1. **Вопрос:** При нарушении работодателем установленного срока выплат при увольнении, какую работодатель несет ответственность?

**Ответ:** Работодатель обязан выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя, допустившего невыплату (несвоевременную выплату) денежных средств, причитающихся работнику.

Общие правила оформления прекращения трудового договора в неполном объёме распространяются на случаи увольнения совместителя, смерти работника либо работодателя - физического лица, отмены судебного акта о восстановлении работника на работе.

**Правовое обоснование:** В соответствии со ст.ст. 136, 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

1. **Вопрос:** Если в процессе работы поменялось наименование организации, как правильно внести запись о переименовании в трудовую книжку работника?

**Ответ:** Статьей 11 Правил ведения и хранения трудовых книжек нумерация в каждом из разделов трудовой книжки должна иметь свой порядковый номер. Инструкцией по заполнению трудовых книжек  установлено, что в графе 3 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки в виде заголовка указывается полное наименование организации, а также сокращенное наименование организации (при его наличии). Если за время работы работника наименование организации изменяется, то об этом отдельной строкой в графе 3 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки делается запись: «Организация такая-то с такого-то числа переименована в такую-то», а в графе 4 проставляется основание переименования – приказ (распоряжение) или иное решение работодателя, его дата и номер.

# **Правовое обоснование:** п.п. 26-33 постановления Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 "О трудовых книжках", п.3.1. постановления Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. N 69 "Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек".

1. **Вопрос:** Какие рабочие места декларируются аттестующей организацией при проведении специальной оценки условий труда, на кого возложена обязанность представлять декларацию условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в Государственную инспекцию труда и в какие сроки?

**Ответ:** Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда производится в соответствии с требованиями статьи 11 Федерального закона № 426-ФЗ и в соответствии с Порядком подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

До 01.05.2016 года подача деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, согласно редакциям Федерального закона № 426-ФЗ осуществлялась в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены. С 1 мая 2016г. процедура декларирования соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда распространена на рабочие места с оптимальными и допустимыми условиями труда.

Таким образом, работодателю необходимо подавать декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в установленном порядке не позднее одного месяца со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условии труда.

**Правовое обоснование:** Важные изменения относительно требований к работодателям внесены в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.02.2014 № 80н «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда». Федеральным законом от 01.05.2016 № 136-ФЗ в Федеральный закон № 426-ФЗ внесены изменения.

1. **Вопрос:** По каким основаниям возможно расторжение трудового договора с руководителем организации?

**Ответ:** трудовой договор с руководителем может быть расторгнут по следующим основаниям:

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. 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.

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.

**Правовое обоснование:** В соответствии со ст.ст. 81, 278 Трудового кодекса Российской Федерации.

1. **Вопрос:** Работник работает в организации по внутреннему совместительству. По должности, занимаемой работником как внутренний совместитель, он направлен в командировку. Как оформить отсутствие работника по основному месту работы во время командировки?

**Ответ:** В случае отсутствия на работе по должности внутреннего совместителя, по соглашению сторон возможно оформление отпуска без сохранения заработной платы по основному месту работы.

Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

**Правовое обоснование:** ч. 2 ст. 287, ч. 1 ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

1. **Вопрос:** Как формируется комиссия по проведению специальной оценки условий труда. Состав комиссии и кто ее возглавляет?

**Ответ**: Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда, число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда. В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя.

При проведении у предпринимателя специальной оценки условий труда в состав комиссии включаются работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другие полномочные представители работодателя, в том числе специалист по охране труда либо представитель организации или специалист, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору для осуществления функций службы охраны труда (специалиста по охране труда), представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Комиссию возглавляет работодатель или его представитель.

**Правовое обоснование:** В соответствии со ст. 9 Федерального закона № 426-ФЗ от 28.12.2013г. «О специальной оценке условий труда».

1. **Вопрос:** С какой целью проводится специальная оценка условий труда?

**Ответ:** Результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться для:

1) разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;

2) информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;

3) обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты;

4) осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

5) организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников;

6) установления работникам предусмотренных [Трудовым кодексом](garantF1://12025268.7000) Российской Федерации гарантий и компенсаций;

7) установления [дополнительного тарифа](garantF1://12025143.330221) страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;

8) [расчета](garantF1://70083568.1000) скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9) обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе за счет средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

10) решения вопроса о связи возникших у работников заболеваний с воздействием на работников на их рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

11) рассмотрения и урегулирования разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда, между работниками и работодателем и (или) их представителями;

12) определения видов санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников, их объема и условий их предоставления;

13) принятия решения об установлении предусмотренных [трудовым законодательством](garantF1://12025268.12000) ограничений для отдельных категорий работников;

14) оценки уровней профессиональных рисков.

**Правовое обоснование:** В соответствии со ст. 7 Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г.

13. **Вопрос:** Находясь в отпуске по уходу за ребенком, возможно устроиться на работу к другому работодателю?

**Ответ:** Работник вправе заключать трудовые договоры с неограниченным количеством работодателей по совместительству, в том числе при нахождении в отпуске по уходу за ребенком. Однако, основное место работы должно быть только одно.

**Правовое обоснование:** В соответствии со ст. ст. 60.1., 282 Трудового кодекса Российской Федерации.

1. **Вопрос:** Как оформить возложение на работника дополнительной работы при увеличении объема работ или расширении зоны обслуживания.

**Ответ:** С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату ([статья 151](#sub_151) ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

В соответствии со ст. 72 Трудового кодекса РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора оформляются дополнительными соглашениями к трудовым договорам.

**Правовое обоснование:** В соответствии со ст.ст. 60.1. 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

1. **Вопрос:** Кто проводит расследование несчастных случаев на производстве?

**Ответ:** Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными - представители исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**Правовое обоснование:** В соответствии со ст. 229 Трудового кодекса

Российской Федерации, постановления Минтруда России от 24.10.2002г. № 73.