ВЕНГЕРОВСКИЙ СЕЛЬСОВЕТ НОМЕР ТЕЛЕФОНА: 21-699 16 февраля 2018 г.

Основан 19.12.2006

***ВЕСТНИК*  ВЕНГЕРОВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА № 2**

**16 февраля 2018 г.**

**Верховный суд Российской Федерации разъяснил, когда можно не выплачивать премии сотрудникам**

Спор возник из-за того, что организация прекратила выдавать сотруднику ежемесячную премию.

ВС РФ установил: ни трудовым договором, ни положением об оплате труда прямо не предусматривалось, что премия - это обязательная часть зарплаты. Значит работодатель вправе самостоятельно определять, премировать ли сотрудника.

Верховный суд также отметил, что условия назначения премии устанавливает работодатель, закрепляя их в локальном нормативном акте. В частности, размер премии может зависеть от результатов экономической деятельности организации.

Чтобы избежать спорных ситуаций, лучше прямо указать в трудовом договоре и локальных актах, что премия не является обязательной выплатой.

*Документ:* *Определение* *ВС РФ от 27.11.2017 N 69-КГ17-22*

**Верховный Суд Российской Федерации постановил: всех работников организаций торговли нужно отправлять на медосмотры**

Верховный суд решил, что юрлицо правомерно оштрафовали на 120 тыс. руб. за допуск к работе лиц, не прошедших медосмотр.

Компания специализировалась на оптовой торговле машинами, оборудованием и принадлежностями к ним. Она указала, что допущенные к работе без медосмотра сотрудники занимались не реализацией продукции, а лишь аналитической и административной деятельностью.

ВС РФ отметил: в перечне работ, при которых необходимы медосмотры, речь идет о труде во всех организациях торговли. Ни конкретные ее виды, ни реализуемая продукция в этом документе не указаны.

Также суд учел: есть специальные противопоказания для тех, кто изготавливает и реализует пищевую продукцию. В остальной части правила касаются всех без исключения работников торговли.

Интересно заметить: Роспотребнадзор придерживался иной позиции. Он указывал, что медосмотры обязательны для тех, кто непосредственно контактирует с продовольственным сырьем, пищевой продукцией.

*Документы: Постановление ВС РФ от 06.12.2017 N 34-АД17-5 (http://vsrf.ru/stor\_pdf.php?id=1610464)*

**Суд не поддержал увольнение совместителя: нет графика - нет прогула**

Сотрудник объяснил свое отсутствие тем, что трудился у другого работодателя по основному месту работы.

Суд признал, что невыход на работу по совместительству вызван уважительными причинами. Работодатель совместителя не утвердил график работы и не ознакомил с ним сотрудника. Табели учета подтверждали, что норма рабочего времени в месяц выполнялась.

В практике встречались и иные случаи незаконного увольнения за прогул, когда работник не был извещен о том, что нужно выйти на работу в определенный день.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Новосибирского областного суда от 07.11.2017 по делу N 33-10828/2017*

**Нарушение работником режима рабочего времени можно доказать с помощью системы электронных пропусков**

Работодатель объявил сотруднице выговор за опоздания и преждевременные выходы с работы, сославшись на показания системы пропусков. Она обжаловала взыскание в суде, но безрезультатно.

В апелляционной жалобе истица указала: суд первой инстанции неправомерно принял в качестве доказательств сведения из системы пропусков, не проверив, в частности, законность их получения. Она отмечала, что эти сведения относятся к персональным данным. Однако апелляция сочла, что система направлена на обеспечение безопасности и персональные данные не раскрывает.

Также сотрудница полагала, что время нахождения на работе определяется, прежде всего, табелем учета рабочего времени. Суд с ней не согласился: в табеле видно только количество рабочих часов, а система электронных пропусков позволяет узнать время прихода и ухода.

Напомним, сведения пропускной системы уже признавались допустимым доказательством времени пребывания сотрудника на рабочем месте.

*Документы: Апелляционное* *определение* *Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 15.11.2017 по делу N 33-4401/2017*

**Фонд социального страхования: сократив рабочий день на час, пособие по уходу за ребенком не возместить**

Фонд указал, что уменьшение рабочего времени на 5, 10, 30, 60 минут в день не позволяет ухаживать за ребенком должным образом. В таком случае пособие уже не компенсация утраченного заработка, а дополнительный доход работника. А это уже злоупотребление правом.

Фактически ФСС согласился со сложившейся судебной практикой. Фонд отметил, что законодательством не ограничена продолжительность неполного рабочего времени для сотрудника в отпуске по уходу за ребенком.

Устанавливая такой график, нужно учитывать следующее:

- ухаживать за ребенком должен сам сотрудник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком;

- у сотрудника должно быть достаточно свободного от работы времени для ухода.

Фонд подчеркивает, что большая часть времени должна быть посвящена ребенку, а не работе. Только тогда в возмещении пособия не откажут.

Таким образом, устанавливая сотруднику неполный рабочий день, необходимо исходить из приоритета родительских обязанностей. Нельзя сокращать рабочий день формально.

*Документ:* *Письмо* *ФСС РФ от 19.01.2018 N 02-08-01/17-04-13832л*

**Минфин напомнил, как получить сведения из реестра дисквалифицированных лиц бесплатно**

Воспользуйтесь сервисом на сайте ФНС. Зная Ф.И.О. и дату рождения гражданина, можно проверить, находятся ли данные о нем в реестре. На сайте в том числе отражается, когда начался срок дисквалификации и когда он завершится.

Альтернативный способ - получить сведения из реестра по запросу. За это придется заплатить 100 руб.

Напомним, дисквалификация лишает права управлять организацией. Прежде чем принять на работу нового руководителя, нужно проверить, не дисквалифицирован ли он. Если заключить договор с дисквалифицированным гражданином, компанию ждет штраф до 100 тыс. руб.

*Документы:* *Письмо* *Минфина России от 27.12.2017 N 03-12-13/87273*

**Работник срочно переезжает: если доказательств нет, увольнять его без отработки необязательно**

Компания уволила за прогул сотрудника, который не вышел на работу уже на следующий день после подачи заявления об увольнении.

В суде сотрудник сослался на то, что он переезжал. Суд не принял это объяснение, указав следующее:

- работник не подтвердил, что выезжает на новое место жительства на следующий день после подачи заявления;

- работодатель не согласился уволить сотрудника без отработки;

- других уважительных причин отсутствия на рабочем месте не было.

Напомним, если сотрудник хочет уволиться до истечения двух недель, ему нужно договориться с работодателем либо указать в заявлении основание, по которому продолжить работу невозможно.

Закрытого перечня оснований для досрочного увольнения во втором случае нет. Поэтому смена места жительства вполне может служить такой причиной. Если работник представил подтверждающие документы, например авиабилеты, договор о перевозке имущества, безопаснее не настаивать на отработке.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Красноярского краевого суда от 15.11.2017 по делу N 33-15051/2017*

**В ТК РФ хотят уточнить, куда могут беспрепятственно приходить инспекторы труда**

Чтобы проводить проверки, инспекторы труда при наличии удостоверений вправе посещать любые организации. Планируется закрепить, 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.

**Роструд напомнил, как отразить в трудовой книжке переход совместителя в основные работники**

Рекомендация пригодится, если переход работника был оформлен дополнительным соглашением к трудовому договору и в трудовой книжке нет записи о работе по совместительству.

Роструд считает, что в трудовой книжке нужно отразить:

- запись о приеме со дня начала работы по основному месту;

- период работы в качестве совместителя;

- ссылку на соответствующий приказ.

Приведем пример.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | Общество с ограниченной ответственностью "Логос" (ООО "Логос") |  |
| 13 | 29 | 11 | 2016 | Принята в общий отдел на должность бухгалтера, с 10.02.2011 по 28.11.2016 работа по совместительству | Приказ от 10.02.2011 N 22-пПриказ от 29.11.2016 N 63-к |

Отметим, если в трудовой книжке уже есть запись о совместительстве, нужно указать, что работа по совместительству стала основной.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | Общество с ограниченной ответственностью "Логос" (ООО "Логос") |  |
| 14 | 29 | 11 | 2016 | Работа по совместительству в должности бухгалтера с 29.11.2016 стала основной | Приказ от 29.11.2016 N 63-к |

Как в такой ситуации может выглядеть последовательность записей, можно посмотреть в образце.

Оформить переход из совместителей в основные работники можно также через процедуру "увольнение - прием".

*Документы:* *Доклад* *Роструда за II квартал 2017 года*

**Роструд назвал главное условие хранения копий документов работников**

Только если работодатель получит от работника согласие на обработку персональных данных, он сможет складывать копии документов сотрудника в личное дело. К таким документам относятся, например, копии паспорта, СНИЛС, военного билета.

Роструд уточняет: законодательно правила ведения личных дел не установлены. Вместе с тем он подчеркивает, что обрабатывать информацию о частной жизни лица, не получив его согласие, недопустимо.

Отметим, ранее в судебной практике рассматривался вопрос о возможности хранения копии паспорта сотрудника. Суд указал, что для работодателя достаточно сверить личные данные работника с предъявленным при приеме на работу паспортом, а хранение его копии превышает допустимый объем использования персональных данных.

Учитывая этот подход, полагаем, что работодателю лучше обойтись без копий документов сотрудников в личных делах.

Напомним, за "избыточную" обработку персональных данных работодателя может ждать ответственность в виде предупреждения или штрафа. Для должностных лиц он составляет от 5 тыс. до 10 тыс. руб., для юрлиц - от 30 тыс. до 50 тыс. руб.

*Документы:* *Доклад* *Роструда за 2 квартал 2017 года*

**Штраф до 5 или до 50 тысяч: сколько заплатит работодатель, если не проведет индексацию**

Порядок и сроки индексации были установлены коллективным договором, но организация ее не провела. Минтруд разобрался, за что ей грозит наказание: за невыполнение обязательств по коллективному договору или за нарушение трудового законодательства.

Выбор был сделан в пользу второго варианта, поскольку непроведение индексации влечет выплату зарплаты в неполном объеме, что является нарушением ТК РФ.

Так, по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ работодателю грозит предупреждение или штраф. Для юрлиц он составляет от 30 тыс. до 50 тыс. руб. Отметим, в КоАП РФ предусмотрена и специальная ответственность за "зарплатные" нарушения. Впрочем, санкции для юрлиц совпадают с указанными выше.

Для сравнения: ответственность за невыполнение обязательств по коллективному договору существенно отличается. Работодателя ждет предупреждение или штраф от 3 тыс. до 5 тыс. руб.

*Документы:* *Письмо* *Минтруда России от 26.12.2017 N 14-3/В-1135*

**С 1 мая 2018 года МРОТ планируют повысить до 11 163 руб. в месяц**

Данный проект подготовил Минтруд.

Когда закон вступит в силу, МРОТ станет равным прожиточному минимуму для трудоспособного населения во II квартале 2017 года.

*Документ: Проект федерального закона (http://regulation.gov.ru/projects/List/AdvancedSearch#npa=77399)*

**Возможно, работодателям станет легче увольнять сотрудников за появление на работе в нетрезвом виде**

Во-первых, согласно проекту увольнять можно будет даже тех, кто появился на работе в состоянии опьянения за пределами рабочего времени.

Сейчас в ТК РФ этого уточнения нет. Практика складывается так, что нельзя уволить за нахождение на работе в нетрезвом виде в нерабочее время, например до начала рабочего дня или во время больничного.

Во-вторых, работодателям станет проще доказать состояние опьянения сотрудника. В проекте указаны особенности направления на медосвидетельствование. Планируется, что работодатель будет вручать этот документ сотруднику под подпись и обязательно указывать дату и время вручения. Само освидетельствование сотруднику предстоит пройти в течение двух часов после того, как он получит направление.

К доказательствам наличия опьянения, позволяющим уволить работника, будут приравниваться случаи, когда он:

- отказывается получить направление;

- отказывается пройти освидетельствование;

- не предоставляет работодателю не позднее следующего рабочего дня медзаключение по результатам освидетельствования.

Первые две ситуации работодатель должен будет заактировать.

Пока в судебной практике немало случаев, когда без медосвидетельствования работодателю не удается доказать состояние опьянения сотрудника.

*Проект Федерального закона N 358830-7 (http://sozd.parlament.gov.ru/bill/358830-7)внесен в Госдуму 10 января 2018 года*

**С 2019 года в Законе о занятости появятся способы сопровождения сотрудников-инвалидов**

Опубликованы поправки, которые закрепляют новый процесс - сопровождение при содействии занятости инвалидов.

Работодатель сможет реализовать такое сопровождение, если:

- обустроит пути передвижения инвалида по территории компании;

- оборудует рабочее место;

- поможет в организации дистанционной и надомной работы;

- определит особенности режима труда и отдыха.

Также предусматривается возможность назначать инвалидам наставников, которые:

- помогут в освоении трудовых обязанностей;

- посоветуют работодателю, как дополнительно оснастить рабочее место и сделать его доступным для инвалида.

Выбирать наставников предстоит из числа своих сотрудников с их согласия.

Напомним, Минтруд недавно рекомендовал работодателям принимать меры к помощи инвалидам. Можно не дожидаться, пока поправки вступят в силу, а назначать наставников и оказывать иную поддержку сотрудникам-инвалидам уже сейчас.

*Документы: Федеральный* *закон* *от 29.12.2017 N 476-ФЗ (вступает в силу 1 января 2019 года)*

.

**Новое в ТК РФ: если работодатель "избегает" трудовых договоров, к нему придут с внезапной проверкой**

С 11 января оснований для внеплановых проверок стало больше. Визита инспекторов труда предстоит ждать, если любое лицо сообщит, что работодатель:

- уклоняется от оформления трудового договора;

- оформил его ненадлежащим образом;

- заключил гражданско-правовой договор вместо трудового.

Проверки по этим основаниям будут проводить незамедлительно с извещением прокуратуры, но без согласования с ней. Работодатель предварительного уведомления о проверке не получит.

Напомним, за перечисленные нарушения в оформлении трудовых отношений предусмотрены штрафы. Для должностных лиц - от 10 тыс. до 20 тыс. руб., для юрлиц - от 50 тыс. до 100 тыс. руб.

*Документ: Федеральный* *закон* *от 31.12.2017 N 502-ФЗ (вступил в силу 11 января 2018 года)*

**К кому придут с проверкой в 2018 году: Генпрокуратура опубликовала сводный план**

В специальном разделе на сайте ведомства достаточно указать ИНН организации, чтобы узнать:

- какое ведомство будет проводить плановую проверку компании;

- **какими будут цель и форма проверки;**

- **в каком месяце состоится проверка и сколько она продлится.**

Если поиск на сайте не дал результатов, вашей компании в плане нет.

Обратите внимание: в план не включаются сведения о проверках в рамках налогового, валютного, таможенного и ряда других видов контроля (надзора).

*Документ: Информация Генеральной прокуратуры РФ*

 Глава Венгеровского сельсовета

Венгеровского района Новосибирской области П.Р. Якобсон

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Учредители:Совет депутатовВенгеровского сельсовета, администрацияВенгеровского сельсовета | Адрес редакции:632241, Новосибирскаяобласть с. Венгерово,ул. Ленина, 65 | ГлавныйРедакторТ.В.Поправко | ТелефонРедакции21-699 | Отпечатано в администрацииВенгеровского сельсоветаТираж 60 Бесплатно |