## ДОКЛАД ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ ХАКАСИЯ

**С РУКОВОДСТВОМ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ, ДАЮЩИХ РАЗЪЯСНЕНИЕ, КАКОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПРАВОМЕРНЫМ, А ТАКЖЕ РАЗЪЯСНЕНИЕ НОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ**

**ЗА Ii КВАРТАЛ 2018 ГОДА**

**Соблюдение трудового законодательства в отношении работников предпенсионного и пенсионного возраста.**

Конституционный Суд РФ в своих решениях, касающихся трудовых и социальных прав граждан, неоднократно подчеркивал закрепление в Конституции РФ принципа свободы труда, права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род дея­тельности и профессию предполагает обеспечение каждому возможности на равных с другими гражданами условиях и без какой-либо дискриминации вступать в трудовые отношения, реализуя свои способности к труду.

Конституционный суд РФ в своем определении № 378-О-П указал, что к пенсионерам по старости относятся лица, достигшие пенсионного возраста, которым в соответствии с пенсионным законодательством назначена пенсия по возрасту (по старости).

В соответствии с п. 1 ст. 7 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» право на трудовую пенсию по старости (возрасту) имеют мужчины, достигшие возраста 60 лет, и женщины, достигшие возраста 55 лет.

Безработным гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата и имеющим независи­мо от перерывов в трудовой деятельности стаж работы, дающий право вы­хода на пенсию по старости, но не ранее чем за два года до установленно­го законодательством РФ срока выхода на пенсию (п. 2 ст. 32 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации») может назначаться пенсия по старости до достижения указанного возраста.

Наличие у гражданина статуса пенсионера само по себе не может служить причиной для установления ограничений при приеме на работу и других ограничений в сфере труда.

**Особенности приема на работу**

Правила приема на работу пенсионеров по возрасту в основном не отлича­ются от правил приема на работу других работников.

Обратите внимание: Трудовым кодексом Российской Федерацией (далее ТК РФ)  установлен только возраст, с которого до­пускается заключение трудового договора. Предельный возраст для за­ключения трудового договора законом не установлен. Отказать пенсионеру в заключение трудового договора можно только по деловым качествам. Достижение пенсионного возраста не может быть основанием для отказа.

В качестве гарантий при заключении трудового договора ТК РФ запре­щается необоснованный отказ в заключение трудового договора. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового до­говора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной фор­ме. Обратите внимание: отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суд (ст. 64 ТК РФ).

Российским законодательством предусмотрены отдельные ограниче­ния, связанные с возрастом кандидата.

**Ограничение 1.** В подпункте 4 п. 2 ст. 39 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предельный возраст пребывания на гражданской службе - 65 лет.

 По достижении гражданским служащим предельного возраста пребывания на гражданской службе по решению представителя нанимателя и с согласия гражданина он может продолжить работу в государственном органе на условиях срочного трудового договора на должности, не являющейся должностью гражданской службы.

**Ограничение 2**. В соответствии с ч. 12 ст. 332 ТК РФ в государствен­ных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректора, проректоров, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет независимо от времени заключения трудовых договоров.

**Особенности содержания трудового договора**

Законодательство не содержит запрета на работу пенсионера по совместительству.

В соответствии со ст. 601 ТК РФ любой работник по общему правилу имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодате­ля (внешнее совместительство).

Работники-пенсионеры, являющиеся совместителями, имеют право нате же гарантии и компенсации, что и обычные работники. Например, им полагается ежегодный оплачиваемый отпуск, оплата больничного листа и компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении.

Особенность заключения трудового договора с пенсионером состо­ит в предусмотренной ч. 2 ст. 59 ТК РФ возможности заключить с ним по соглашению сторон срочный трудовой договор.

Важно понимать, что срочный трудовой договор с поступающими на работу пенсионерами заключается только по соглашению сторон (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Принудительное заключение срочного трудового договора с ра­ботником-пенсионером недопустимо. То есть работодатель не имеет права настаивать на заключении срочного договора, если характер предстоящей работы и условия ее выполнения позволяют заклю­чить бессрочный трудовой договор. Если впоследствии судом будет установлено, что работника вынудили заключить срочный трудовой договор, такой договор будет признан бессрочным (заключенным на неопределенный срок).

Установление трудовых отношений на определенный срок без учета характера работы и условий ее выполнения допускает­ся только с теми пенсионерами, кто поступает на работу. Закон не наделяет работодателя правом переоформить трудовой договор, за­ключенный с работником на неопределенный срок, на срочный тру­довой договор (равно как и расторгнуть трудовой договор) в связи с достижением этим работником пенсионного возраста и назначени­ем ему пенсии.

Трудовое законодательство не содержит запрета для установления испытания при приеме пенсионеров на работу. Поэтому испытание им может устанавливаться на общих основаниях в соответствии со ст. 70 ТК РФ. Условие об испытании следует включать в текст трудового догово­ра (в противном случае будет считаться, что пенсионер принят на работу без испытания) и в приказ о приеме работника на работу.

Отсутствие в трудо­вом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испы­тания.

**Особенности режима рабочего времени и времени отдыха**

Законодательством не установлены специальные требования к условиям труда и режиму работы работников пенсионного возраста. Общие сове­ты работодателям по улучшению условий труда работников-пенсионеров и производственной сферы приведены в п. 13 Рекомендации № 162 "О пожилых трудящихся", утвержденной Международной организацией труда от 23 июня 1980 г. Напри­мер, работодателям рекомендуется:

•изменять формы организации труда, если они ведут к чрезмерному напряжению пожилых работников, в частности, путем ограничения сверхурочной работы;

•  приспосабливать рабочее место и задания к возможностям трудяще­гося пенсионера, используя все имеющиеся технические средства и, в частности, принципы эргономики, чтобы сохранить здоровье и рабо­тоспособность и предупредить несчастные случаи;

•организовать систематический контроль состояния здоровья пожилых работников;

•обеспечить безопасность и гигиену труда пенсионеров.

Повышенные гарантии работающим пенсионерам по сравнению с обычными работниками могут быть предусмотрены коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В целом же пенсионер мало чем отличается от остальных работников. Разве что в его арсенале есть дополнительное основание для увольнения, причем быстрого.

Так, если работник уже достиг пенсионного возраста, он вправе уволиться в любой день "в связи с выходом на пенсию", написав заявление об увольнении. И работодатель обязан отпустить такого сотрудника в тот же день, без отработки. Однако следует помнить, что, однажды воспользовавшись подобной возможностью, уволиться по той же причине второй раз пенсионер уже не имеет права. Причем неважно, работал ли он до увольнения "в связи с выходом на пенсию" у того же работодателя или у другого. То есть если у него в трудовой книжке уже есть запись об увольнении в связи с выходом на пенсию, то при увольнении по собственному желанию **впоследствии** он обязан уведомить работодателя за 2 недели, если, конечно, у него нет другой уважительной причины (не связанной с выходом на пенсию) для увольнения в более короткий срок.

**Отпуска**

Трудовым законодательством установлены категории работников, ко­торые имеют право уйти в отпуск в любое удобное для них время. Среди них можно назвать и работников, имеющих явно пенсионный возраст,  (пп. 13 п. 1 ст. 15 Фе­дерального -закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах», далее - Федераль­ный закон № 5-ФЗ).

В соответствии с пп. 11 п. 1 ст. 16 Федерального закона № 5-ФЗ пра­во на использование отпуска в любое удобное для них время имеют и ве­тераны боевых действий. Если работник-пенсионер имеет статус ветерана боевых действий, то он обладает этим правом.

Кроме этого, правом на использование отпуска в удобное для них время обладают работники-пенсионеры, если они признаны пострадав­шими в результате аварии на Чернобыльской АЭС (п. 5 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС», далее - Закон № 1244-1). В силу п. 5 ст. 14 Закона № 1244-1 предусмотрен дополнительный оплачиваемый отпуск пострадавшим в результате аварии на Чернобыльской АЭС в количестве 14 календарных дней. Если рабо­тающий пенсионер имеет статус гражданина, подвергшегося воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, то названная льгота распространяется и на него.

Статьей 128 ТК РФ предусматривается, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем.

В то же время на работодателей возлагается обязанность на основании письменного заявления отдельных категорий работников предоставить отпуск без сохранения заработной платы в обязательном порядке (ч. 2 ст. 128 ТК РФ).

Так, работодатель обязан на основании письменного заявления работ­ника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году. При этом данный отпуск предоставляется независимо от вида заключенного с пенсионером трудового договора.

Если работающий пенсионер по старости (по возрасту) - участник Вели­кой Отечественной войны, то работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 35 календарных дней в году.

Если работающий пенсионер - инвалид, то в обязанности работодате­ля вменяется обязанность предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

Если работающий пенсионер является родителем или женой (мужем) во­еннослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, то по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в количестве до 14 календарных дней в году.

Немаловажным является и то обстоятельство, что продолжение работы позволяет увеличивать размер получаемой пенсионерами трудовой пенсии - она подлежит ежегодному перерасчету с учетом уплачен­ных работодателем за этот период страховых взно­сов, поскольку все работающие по трудовому до­говору граждане, включая пенсионеров, подлежат обязательному пенсионному страхованию (ст. 7 Фе­дерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обяза­тельном пенсионном страховании в Российской Феде­рации»). Это значит, что на заработную плату и иные вознаграждения, выплачиваемые работающим пен­сионерам, работодатель обязан начислять страхо­вые взносы. При этом работодатель по требованию работающих пенсионеров обязан предоставлять им информацию о перечислении взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации (п. 1 ст. 15 Федерального закона от 15.12.2011 № 167-ФЗ «Об обязательном пен­сионном страховании»).

**Правовые последствия не проведения СОУТ,**

**административная ответственность работодателя.**

Наступивший 2018 год является самым важным для предприятий, организаций и индивидуальных предпринимателей в части проведения специальной оценки условий труда (СОУТ), так как это последний год, отведенный Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» которым   установлено, что специальная оценка условий труда, проводимая в организациях, в том числе поэтапно, должна быть завершена не позднее, чем 31 декабря 2018 года.

Обязанность по ее проведению возложена на работодателя статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

С ноября 2016 года действу­ет Модуль «Декларации соот­ветствия условий труда госу­дарственным нормативным требованиям охраны труда», с которым в 2016 году начали ра­ботать  государственные ин­спекции труда.

Модуль позволяет вести ре­естр деклараций в информаци­онно-телекоммуникационной сети Интернет, а также подавать декларации в форме электрон­ного документа, подписанного квалифицированной электрон­ной подписью работодателя.

В Государственной инспекции труда в РХ за период с 2016 по 2018г. зареги­стрировано более 1115 де­клараций соответствия условий труда государственным норма­тивным требованиям охраны труда   в отношении   20 677 рабочих мест, на которых занято 24 722 работ­ника.

С 1 января 2016 года сведения о результатах проведения СОУТ поступают в Федеральную го­сударственную информацион­ную систему учета результатов проведения специальной оцен­ки условий труда (ФГИС), оператором которой является Минтруд России.

 За указанный период   во ФГИС  учтено более 1780 хоз. субъектов Республики Хакасия, в отношении более 53300 рабочих мест, на которых занято более 75300     работников.

За 2016-2017г.г. по результатам СОУТ (на основе представленных деклараций) улучшены условия труда более чем на 16 230 рабочих местах в отношении 19 188 работников.

**Государственная инспекция труда**, как **надзорный и контролирующий орган,**осуществляет контроль в ходе плановых и внеплановых проверок х.с. за установленным порядком проведения СОУТ.

За период с 2014 по н.в. 2018г. ГИТ в РХ было выявлено свыше 500 нарушений установленного порядка проведения СОУТ на рабочих местах.

 Основными нарушениями являются следующие:

* не проведение работодателями СОУТ;
* не доведение результатов СОУТ до сведения работников;
* игнорирование   результатов СОУТ при планировании и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда при решении вопросов предоставления работникам установленных законодательством гарантий и компенсаций  за условия труда.

За не проведение специальной оценки условий труда или нарушение порядка ее проведения работодатель подвергается штрафным санкциям, вплоть до приостановления деятельности.

 Так, по результатам проверок, за указанный период, госинспекторами труда наложены штрафы на общую сумму около 2 млн. рублей.

В связи с изменениями в КоАП РФ с одной стороны, наказание стало мягче, так как появилась возможность вынести предупреждение работодателю. С другой - жестче. Потому что появилась возможность выписать штраф до 200 тысяч рублей, приостановить деятельность работодателя, дисквалифицировать должностное лицо работодателя. Но такие санкции применяются только в случае повторного нарушения.

Не смотря на то, что за не проведение СОУТ в КоАП РФ имеется специальная статья, это нарушение выявляет еще и сопутствующие нарушения, за которые предусмотрена административная ответственность.

 **1.**Так, **ст. 212 ТК**РФ  предписывает обеспечение **безопасных условий труда** для работников. Работодатель, не выполнив данную процедуру, нарушает требования ТК РФ, не  обеспечив безопасные условий труда для работников.

* **Это нарушение  в соответствии с ч. 1 ст. 5.27.1КоАП РФ:**

**влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 2 тысяч до 5 тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 2 тысяч до 5 тысяч рублей; на юридических лиц - от 50 тысяч до 80 тысяч рублей.**

 2. В случае не проведения специальной оценки условий труда, помимо требований ст.212 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель нарушает требования   ст. 57 ТК РФ, приравняв указание условий труда в **трудовом договоре** с работником к его зарплате, т.е. сделав обязательным указание условий труда в трудовом договоре (существенным условием в трудовом договоре), которое нельзя в нем прописать, не осуществив такое мероприятие как СОУТ.

Получается, что если на рабочем месте ранее не проводилась аттестация, и СОУТ пока еще не проведена, то возникает противоречие со ст.57 ТК РФ.  Согласно ей, указание условий труда на рабочем месте является обязательным условием для трудового договора.

Если на  предприятии есть такие рабочие места, необходимо обратиться к [Письму Роструда от 20.11.2015 №2628-6-1](http://amotash.ru/#/document/97/257382) «Об условиях труда на рабочем месте». Оно однозначно трактует подобную ситуацию в пользу немедленного проведения СОУТ, в противном случае организация может быть оштрафована.

Нарушив это правило, работодатель также подвергнется штрафным санкциям по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ как за

* **нарушение порядка составления трудового договора,**

**должностные лица могут быть привлечены к административной ответственности - штрафу в размере до 5 тысяч рублей , юридические - до 50 тысяч рублей.**

**При повторном нарушении законодательства лицом, ранее подвергнутым административному взысканию за аналогичное правонарушение, размер штрафа вырастает до 70 тысяч рублей. При этом инспекторы могут предъявить требования о несоответствии (в случае отсутствия указания на условия труда в трудовом договоре) сразу ко всем трудовым договорам, имеющимся у работодателя и размер штрафа, может вырасти многократно.**

1. **3.**Аттестация рабочих мест по условиям труда не предусматривала такой процедуры как **декларирование условий труда**. Своим письмом Минтруд России разъяснил, что декларирование по результатам специальной оценки условий труда это такая же обязанность работодателя, как и, собственно, проведение специальной оценки условий труда.
* **Не задекларировав условия труда, работодатель также нарушает порядок проведения специальной оценки условий труда и попадает под штрафные санкции, предусмотренные действующим законодательством - все те же 60-80 тысяч рублей.**

 4. Нарушение работодателем установленного **порядка****проведения** специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее **не проведение** в соответствии с ч.2 ст.5.27.1

* **влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 тысяч до 10 тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 тысяч до 10 тысяч рублей; на юридических лиц от 60 тысяч до 80 тысяч рублей.**
1. Уголовная ответственность работодателя.

##  Неправильно проведенная СОУТ может повлечь и уголовную ответственность: если следствием нарушения станет несчастный случай (травма, авария и т.д )

Уголовная ответственность в отношении работодателя наступает в случае его доказанной вины в причинении тяжкого вреда здоровью работника или его смерти. Меры пресечения в таких случаях избираются на основании 3-х частей статьи 143 УК РФ:

* **1 часть – причинение тяжкого вреда человеку. Наказания за такое преступление может быть следующими:**
* **административный штраф – до 400 тыс. рублей;**
* **обязательные работы – от 180 до 240 часов;**
* **исправительные работы – до 2-х лет;**
* **принудительные работы – до 1 года;**
* **лишение свободы – до 1 года.**
* **2 часть – те же действия, что предусмотрены частью 1, но повлекшие за собой смерть работника по неосторожности, предусматривают следующее наказание:**
* **принудительные работы до 4-х лет с правом лишения занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью сроком до 3-х лет.**
* **3 часть – правонарушения, повлекшие смерть 2-х и более лиц, влекут за собой такие наказания:**
* **принудительные работы сроком до 5-ти лет;**
* **лишение свободы до 5 лет с правом лишения занимать определенные должности или заниматься конкретной деятельностью сроком до 3-х лет.**

 В настоящее время на рынке специальной оценки условий труда продолжают оказывать услуги организации, которые не соответствуют требованиям Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", которые ни за что не отвечают. Воспользовавшись услугами такой компании, Заказчик может обречь себя на **обоснованные претензии** контролирующих органов, судебных инстанций и требований работников к качественному проведению СОУТ.

 **В 2018 году**Минтруд России продолжит исправлять недочеты в нормативной базе проведения специальной оценки условий труда:

* Так планируется заново включить в критерии оценки пульсацию освещенности, по которой, кстати, при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда наблюдались вредные условия труда офисных работников.
* Увеличится количество проверок субъектов предпринимательской деятельности на предмет соответствия требованиям законодательства, в т.ч. по охране труда, соблюдения Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", правильности оформления трудовых договоров, предоставления работникам гарантий и компенсаций, направления их на медицинские осмотры.
* Увеличится количество обращений предприятий и организаций за получением услуги специальной оценки условий труда с целью недопущения применения штрафных санкций и выполнения требований законодательства о специальной оценке условий труда.

 ГИТ в РХ начаты надзорно-контрольные мероприятия в отношении всех х.с. не прошедших СОУТ.

В тех х.с, где СОУТ пройдена, я рекомендую обратиться к проверочным листам для самопроверки.

Проверочный лист утвержден приказом Федеральной службы по труду и занятости от 10 ноября 2017 г. № 655 «Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

Перечень вопросов, отражающих содержание требований, ответы на которые однозначно свидетельствуют о соблюдении или несоблюдении юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем обязательных требований, составляющих предмет проверки: п/л №21; содержит 17 вопросов.

 Спасибо за внимание!