

ИНФОРМАЦИОННЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ОТДЕЛЬНЫМ ВОПРОСАМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (извлечение)

Статья 22. Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (извлечение)

Статья 5.31. Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению.

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению - влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

Любые нарушения законодательства о труде служат для прокуратуры и инспекции труда поводом возбудить производство по делу об административном правонарушении и привлечь к ответственности работодателя (ст. 5.27 КоАП РФ)

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН:

в части оплаты труда

- выплачивать своевременно (не реже, чем каждые полмесяца) и в полном объеме заработную плату;
- выплачивать минимальную заработную плату в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленной в Калужской области;
- выплачивать работникам дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, за исключением работников, получающих оклад;
- обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы посредством индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (не реже 1 раза в год);
- извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний и др.

в части оформления трудовых отношений

- заключать трудовой договор с работником при приеме на работу. Трудовой договор заключается в 2-х экземплярах, один из которых остается у работника;
- вести трудовые книжки на каждого проработавшего свыше пяти дней, если данная работа является для работника основной;
- не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором;

в части соблюдения требований охраны труда

- обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством (с 01.01.2015 за непроведение специальной оценки условий труда штраф для юридических лиц установлен в размере от 60 до 80 тыс. руб.);
- осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);
- обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

в части соблюдения законодательства о занятости населения:

- своевременно сообщать в учреждения государственной службы занятости населения о принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров;

- ежемесячно представлять учреждениям государственной службы занятости населения информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей) и о выполнении квоты для приема на работу инвалидов;

- соблюдать запрет на распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было ограничении прав или установлении преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.

в части социального партнерства:

- исполнять обязательства, предусмотренные региональным трехсторонним соглашением по социально-трудовым вопросам;

- вступать в коллективные переговоры, если с такой инициативой выступили представители трудового коллектива;

- не препятствовать созданию первичной профсоюзной организации;

- создавать условия для деятельности профсоюзов;

- обеспечивать участие работников в управлении организацией, предоставляя право их представителям участвовать в заседаниях органов управления организаций и вносить предложения по вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

Теневая зарплата:

негативные последствия для работодателей и работников

Для организации возможны следующие последствия применения нелегальных схем выплаты заработной платы:

1) полные выездные проверки таких ведомств, как налоговая инспекция, УВД, прокуратура, ФСС и других, в ходе которых будут выявлены многочисленные ошибки, касающиеся не только выплаты заработной платы;

2) начисление налогов к уплате, которые организация будет обязана заплатить (расчет производится на основании имеющейся в налоговой инспекции информации о налогоплательщике);

3) начисление пеней и штрафов за умышленную неуплату налогов.

Последствия выплаты заработной платы «в конверте», кроме организации, отражаются на **руководителе, главном бухгалтере, а также других работниках**, которые занимались оформлением первичных документов. В данном случае они признаются пособниками и в отношении них может быть применена ст. 199 «Уклонение от уплаты налогов и (или) сборов с организации» УК РФ.

От легализации трудовых отношений зависят социальные гарантии работников: возможность заявить социальные и имущественные вычеты, получить пенсионное и социальное обеспечение. «Теневая» зарплата лишает работников доступа к ипотеке и другим потребительским кредитам, вынуждая соглашаться на «кабальные» проценты кредитных организаций, предлагающих получение средств без предоставления справки о доходах по форме 2-НДФЛ от работодателя.

Нередко, чтобы уклониться от социальных выплат, работодатель, пользуясь правовой неграмотностью работника, под видом трудового договора умышленно заключает договор гражданско-правового характера, принуждает к регистрации работников организации в качестве индивидуальных предпринимателей. Работник лишается пенсионных накоплений и всех страховых выплат - по больничным листам, пособиям по беременности и родам, по уходу за ребенком.

В соответствии с Федеральным законом 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» периоды работы засчитываются в страховой стаж застрахованных лиц только при условии, что за эти периоды работодателем уплачивались страховые взносы в бюджет Пенсионного фонда РФ. Их размер напрямую зависит от официального размера заработной платы работника. Чем большая сумма взносов собирается на лицевом счете, тем больший размер пенсии будет начислен при достижении пенсионного возраста.

В соответствии со статьей 15 Трудового кодекса Российской Федерации не допускается заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем.

С 1 января 2014 года переqualificировать гражданско-правовой договор в трудовой может не только суд, но и государственная инспекция труда по результатам проведения проверки. Основанием для проверки может быть как обращение самого исполнителя работ по гражданско-правовому договору, так и поступление информации о заключении гражданско-правовых договоров от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профсоюзов, из средств массовой информации.

На сегодняшний день если по результатам проведения проверки будет выявлено такое нарушение, то работодатель и виновные должностные лица могут быть привлечены к административной ответственности в виде штрафа в размере от 1000 до 5000 руб. на должностных лиц и от 30 000 до 50 000 руб. на юридических лиц.

С 1 января 2015 года за необоснованное заключение гражданско-правового договора, связанного с использованием личного труда, установлен штраф от 10 до 20 тыс. руб. на должностных лиц и от 50 до 100 тыс. руб. на юридических лиц.

Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, а также консультирование по вопросам применения трудового законодательства осуществляет Государственная инспекция труда в Калужской области (248030, г. Калуга, ул. Герцена, д. 16, тел. (4842) 56-09-89, 56-09-87, 56-09-84; e-mail: git@kaluga.ru; <http://git40.rostrud.ru/>)

Что должен знать работодатель при приеме на работу работника в возрасте до 18 лет

При приеме на работу работника в возрасте до 18 лет необходимо знать:

- ✓ трудовой договор оформляется в письменной форме (ст. 67 ТК РФ), один экземпляр передается несовершеннолетнему работнику на руки;
- ✓ при заключении трудового договора лица, не достигшие возраста 18 лет, обязаны пройти предварительный медицинский осмотр и в дальнейшем проходить его ежегодно до достижения возраста 18 лет (ст. 69 ТК РФ, ст. 266 ТК РФ);
- ✓ при заключении трудового договора лицам, не достигшим 18 лет, испытательный срок не устанавливается (ст. 70 ТК РФ);
- ✓ для работников в возрасте до 16 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);
- ✓ ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ);
- ✓ запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ);
- ✓ заработная плата должна выплачиваться не реже, чем каждые полмесяца (ч. 6 ст. 136 ТК РФ);
- ✓ при приеме на работу несовершеннолетнего работника необходимо провести соответствующие инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);
- ✓ расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя, помимо соблюдения общего порядка, допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ);
- ✓ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника; трудовая книжка выдается также в день увольнения (ст. 84-1 ТК РФ).

Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование отдельных категорий граждан

Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

Профессиональное обучение организуется за счет средств государственной службы занятости населения с целью восстановления квалификации женщин, утративших профессиональные навыки за время отсутствия на рабочем месте по причине рождения и воспитания детей.

Участникам данного мероприятия могут быть **женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, состоящие в трудовых отношениях и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком**, желающие вернуться на прежнее рабочее место или приступить к новой трудовой деятельности.

Профессиональное обучение осуществляется в образовательных организациях в соответствии с заключенными органами службы занятости договорами.

Для направления на профессиональное обучение необходимо:

- лично обратиться в центр занятости населения по месту жительства с заявлением установленного образца;
- представить в центр занятости населения паспорт, копию документа, связанного с работой и подтверждающего нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, свидетельство о рождении ребенка, документ об образовании.

Дополнительное профессиональное образование соотечественников и членов их семей, прибывших в Калужскую область

Дополнительное профессиональное образование за счет средств областного бюджета могут получить соотечественники, имеющие свидетельство участника Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, а также члены их семей, вписанные в свидетельство и зарегистрированные по месту пребывания или по месту жительства в Калужской области.

Дополнительное профессиональное образование осуществляется на основании договоров, заключенных между государственными учреждениями службы занятости населения Калужской области, соотечественниками и организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

Дополнительное профессиональное образование реализуется по приоритетным профессиям, пользующимся спросом на рынке труда Калужской области. Перечень профессий определяется министерством труда, занятости и кадровой политики Калужской области.

Для направления на дополнительное профессиональное образование соотечественники и члены их семей подают в государственное учреждение службы занятости населения Калужской области по месту жительства (пребывания) личное заявление с выражением согласия на обработку персональных данных. К заявлению прилагаются следующие документы:

- копия свидетельства участника Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом;
- копия документа, подтверждающего регистрацию соотечественника по месту жительства либо постановку на учет по месту пребывания, а для граждан Российской Федерации – копия документа, подтверждающего регистрацию по месту жительства либо по месту пребывания на территории Калужской области;
- копия трудовой книжки или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина (при наличии);
- копии документов об образовании.

Копии документов предоставляются соотечественниками и членами их семей с предъявлением оригинала. Документы на иностранном языке предоставляются с надлежащим образом заверенным переводом на русский язык.

Для получения дополнительной информации по вопросам обучения сотрудников организации из числа вышеуказанных категорий работодатели могут обратиться в государственное учреждение службы занятости населения муниципального района

Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование незанятых граждан, получающих трудовую пенсию по старости и желающих возобновить трудовую деятельность:

- реализуется за счет средств областного бюджета по приоритетным профессиям, пользующимся спросом на рынке труда Калужской области;

- проводится на учебно-производственной базе организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- осуществляется по направлению центров занятости населения при условии личного обращения граждан в центр занятости населения по месту жительства, подачи заявления и представления следующих документов:

- паспорта или документа, его заменяющего;
- трудовой книжки или документа, ее заменяющего;
- документа, подтверждающего наличие трудовой пенсии по старости.

**Работодателю о трудоустройстве инвалидов
(оформление на работу инвалида, организация работы, ответственность работодателя за
нарушение требований законодательства РФ)**

Оформление на работу инвалида осуществляется в общеустановленном Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) порядке.

При этом необходимо учитывать, что в соответствии со ст. 8 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – ФЗ № 181) установление инвалидности, ее причин, сроков, времени наступления, потребности инвалида в различных видах социальной защиты, а также разработка индивидуальных программ реабилитации инвалидов возлагаются на федеральные учреждения медико-социальной экспертизы. Решение учреждения медико-социальной экспертизы (справка медико-социальной экспертизы (МСЭ), индивидуальная программа реабилитации инвалида) является обязательным для исполнения соответствующими органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также организациями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

Следовательно, для обеспечения соответствующих условий труда работника-инвалида при его приеме на работу необходимо затребовать справку МСЭ или индивидуальную программу реабилитации инвалида.

ТК РФ и ФЗ № 181 предусматривают для лиц с ограниченными возможностями дополнительные гарантии, часть из которых необходимо отразить в трудовом договоре (*), а часть необходимо просто учитывать при дальнейшей работе таких сотрудников:

– (*) Работнику-инвалиду должна быть установлена продолжительность работы с учетом данных, указанных в медицинском заключении (ст. 94 ТК РФ). В случае обращения сотрудника с заявлением о предоставлении неполного рабочего дня (если это указано в медицинском заключении) организация обязана его предоставить.

– (*) Для инвалидов I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 35 часов в неделю) с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ, ст. 23 ФЗ № 181).

– (*) Сотруднику-инвалиду предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ № 181).

– Работодатель обязан предоставить работающим инвалидам на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

– Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению). При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст.ст. 96, 99, 113 ТК РФ, ст. 23 ФЗ № 181).

– С учетом индивидуальных возможностей инвалида необходимо обеспечить его рабочее место техническими приспособлениями, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, техническое и организационное оснащение, дополнительное оснащение (ст. 22 ФЗ № 181).

– Работодатель обязан создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (ст. 224 ТК РФ, ст. 23 ФЗ № 181).

С лицом, которому установлены ограничения в трудовой деятельности, не может быть заключен трудовой договор без обеспечения соответствующих условий труда. Факт незаконного заключения договора является нарушением трудового законодательства, которое может иметь такие последствия, как привлечение организации и ее должностных лиц к ответственности за нарушение законодательства о труде и охране труда (статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

– Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах (ст. 24 ФЗ № 181).

В Калужской области квота устанавливается для работодателей с численностью работников 35 человек и более в размере 2 % от среднесписочной численности работников с округлением значения конкретного размера квоты в сторону увеличения до первого целого значения (Закон Калужской области от 31.03.2004 № 300-ОЗ в ред. от 09.12.2013).

– Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов (ст. 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влечет наложение административного штрафа (ст. 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

Государственная поддержка работодателей, трудоустраивающих инвалидов сверх установленной квоты

В соответствии с Законом Калужской области от 31 марта 2004 года № 300-ОЗ «О регулировании правоотношений в сфере квотирования рабочих мест для инвалидов на территории Калужской области» работодателям, для которых в соответствии с настоящим Законом установлена квота для приема на работу инвалидов, из средств областного бюджета предоставляются субсидии на каждого трудоустроенного сверх установленной квоты инвалида на возмещение расходов по оплате их труда **в размере установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда в месяц (с 1 января 2015 года – 5965 рублей)**, но не более чем за 6 месяцев.

По вопросу предоставления субсидии работодателям следует обращаться в государственные учреждения службы занятости населения Калужской области.

Государственная поддержка работодателей, создающих рабочие места для инвалидов

В соответствии с государственной программой Калужской области «Развитие рынка труда в Калужской области» работодателям (юридическим лицам (кроме государственных и муниципальных учреждений), индивидуальным предпринимателям, физическим лицам – производителям товаров, работ, услуг) предоставляются субсидии из областного бюджета на возмещение затрат, связанных с оборудованием (оснащением) рабочих мест для инвалидов.

Сумма возмещения составляет не более 69300 рублей за одно рабочее место.

По вопросу участия в Региональной программе работодателям следует обращаться в государственные учреждения службы занятости населения Калужской области.

Нормы трудовых отношений, конкретные положения которых необходимо (разрешено) устанавливать в коллективном договоре	Ссылка на норму Трудового кодекса Российской Федерации
Трудоустройство	ст. 272; ч. 4 ст. 70
Режим работы	ч. 4 ст. 96; ч. 2 ст. 190; ст. 101; ч. 3 ст. 103; ч. 2 ст. 111; ч. 1 ст. 100; ч. 3 ст. 94; ч. 3 ст. 96
Нормирование труда	ст. 159; ч. 2 ст. 270
Система оплаты труда	ч.ч. 2,3 ст. 73; ч. 3 ст. 112; ст. 134; ч. 2 ст. 135; ч. 6 ст. 139; ч. 9 ст. 143; ст. 149; ст. 152; ч. 2 ст. 153; ч. 3 ст. 154; ч. 4 ст. 302; ч. 3 ст. 301; ст. 158; ч. 3 ст. 147; ч. 3 ст. 219; ч. 1 ст. 222 ...

Порядок выдачи зарплаты	ч. 2 ст.131; ч.ч. 4, 5, 6 ст. 136; ст. 236
Отпуска	ч. 2 ст. 116; ч. 1 ст.119; ч. 1 ст. 121; ч. 2 ст. 128; ст. 263
Гарантии при обучении	ч. 6 ст. 173; ч. 2 ст. 175; ч. 6 ст. 174; ч. 2 ст.196
Командировки и разъездной характер работы	ч. 2 ст. 168; ч. 2 ст. 168.1
Увольнение	ч. 4 ст. 178; ч. 3 ст. 292; ч. 3 ст. 179; ч. 3 ст. 74; ч. 4 ст. 180; ч. 3 ст. 261 ...

Полезные адреса:

➤ **Министерство труда, занятости и кадровой политики Калужской области**, 248016, г. Калуга, ул. Пролетарская, 111, тел. (4842) 719-411, факс (4842) 719-420, E-mail: mintrud@adm.kaluga.ru

➤ **Территориальное объединение организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов»**, 248600, г. Калуга, ул. Ленина, д. 81, тел. (4842) 56-26-33, факс (4842) 57-63-20, E-mail: oblsovprof@post.ru

➤ **Государственная инспекция труда в Калужской области**, 248030, г. Калуга, ул. Герцена, д. 16, тел. (4842) 56-09-89, 56-09-87, 56-09-84. <http://git40.rostrud.ru/> E-mail: gitkaluga@gmail.com