**ОБОБЩЕННЫЕ ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ**

**полученные до и во время проведения**

**публичных обсуждений правоприменительной практики**

**Государственной инспекции труда в городе Москве**

**и соблюдения обязательных требований**

**IV квартал 2017 года**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***Вопрос 1:* Какие расходы должен производить работодатель работникам, работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер?**

***Ответ:*** В соответствии со ст. 168.1 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель возмещает связанные со служебными поездками:

* расходы по проезду;
* расходы по найму жилого помещения;
* дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);
* иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, указанных в части первой указанной статьи, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

***Вопрос 2:*** **Можно ли включать доплату за работу в ночное время в ежемесячную премию? Если да, то каковы последствия такого действия?**

***Ответ:*** Исходя из определения заработной платы, изложенного в ч. 1 ст. 129 Трудового кодекса РФ, можно констатировать, что заработная плата включает в себя вознаграждение за труд, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Вознаграждение за труд - это фиксированная часть оплаты труда, которая может быть изменена (увеличена или уменьшена) только по соглашению сторон. Компенсационные и стимулирующие выплаты - это переменная часть оплаты труда, выплата которой зависит от определенных обстоятельств. При этом данные выплаты неодинаковы по своей природе, они различаются основаниями, по которым производятся.

Включение доплаты за ночное время в состав ежемесячной премии приведет к искажению смысла ч. 1 ст. 129 ТК РФ, которая четко отграничивает компенсационные выплаты, одной из разновидностей которых является доплата за работу в ночные часы, от премиальных выплат, входящих в состав стимулирующих.

Что касается доплаты за ночное время, то анализ ст. 154 ТК РФ позволяет сделать следующий вывод: в повышенном размере оплачивается не возможность привлечения к работе в ночное время, а непосредственно каждый фактически отработанный час. Следовательно, работодатель должен определить, насколько он повышает оплату именно за один ночной час. Возможность оплаты работы в ночное время другими способами трудовым законодательством не предусмотрена. Это означает, что работодатель не вправе устанавливать такую фиксированную сумму за работу в ночное время, которая может выплачиваться, например, за профессиональное мастерство, классность, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и т.п. За работу ночью необходимо устанавливать конкретный размер оплаты за час работы, который умножается на количество отработанных часов.

Иная форма и порядок оплаты работы в ночное время будут являться нарушением трудового законодательства (ст. 154 ТК РФ) и могут повлечь административную ответственность в соответствии со ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Вывод. Рассматривать оплату труда в повышенном размере за работу в ночное время в качестве части премии нельзя. Возможен риск привлечения к административной ответственности в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ.

***Вопрос 3:***  **Все ли руководители организации должны проходить обучение по охране труда в обучающих организациях?**

***Ответ:*** «Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», утвержденный Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 п. 2.3.1 Руководители и специалисты организаций проходят специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

п. 2.3.2 Обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится по соответствующим программам по охране труда непосредственно самой организацией или образовательными учреждениями профессионального образования, учебными центрами и другими учреждениями и организациями, осуществляющими образовательную деятельность (далее - обучающие организации), при наличии у них лицензии на право ведения образовательной деятельности, преподавательского состава, специализирующегося в области охраны труда, и соответствующей материально-технической базы.

Обучение по охране труда проходят:

руководители организаций, заместители руководителей организаций, курирующие вопросы охраны труда, заместители главных инженеров по охране труда, работодатели - физические лица, иные лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью; руководители, специалисты, инженерно-технические работники, осуществляющие организацию, руководство и проведение работ на рабочих местах и в производственных подразделениях, а также контроль и технический надзор за проведением работ; педагогические работники образовательных учреждений начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального, послевузовского профессионального образования и дополнительного профессионального образования - преподаватели дисциплин "охрана труда", "безопасность жизнедеятельности", "безопасность технологических процессов и производств", а также организаторы и руководители производственной практики обучающихся - в обучающих организациях федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда.

***Вопрос 4:*** **Возможно ли заключение гражданско-правового договора со штатным работником вместо трудового договора?**

***Ответ:*** Согласно ч. 8 ст. 11 Трудового кодекса Российской Федерации на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера, трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ч. 4 ст. 11 ТК РФ).

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ч.2 ст. 15 ТК РФ).

Согласно ст. 19.1 Трудового кодекса РФ Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:

* лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном [порядке](consultantplus://offline/ref=3EF7018CFE6FADC7D3DD4C4FF85B97B6FC9647B8E22811B4DC5C8B819FA505E3787ACD349F1AA907F60CI) предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения [части второй статьи 15](consultantplus://offline/ref=3EF7018CFE6FADC7D3DD4C4FF85B97B6FC9646BCE62311B4DC5C8B819FA505E3787ACD349F19A90EF601I) настоящего Кодекса;
* судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в [порядке](consultantplus://offline/ref=3EF7018CFE6FADC7D3DD4C4FF85B97B6FC9646BCE62311B4DC5C8B819FA505E3787ACD349F19AC02F600I) и в [сроки](consultantplus://offline/ref=3EF7018CFE6FADC7D3DD4C4FF85B97B6FC9646BCE62311B4DC5C8B819FA505E3787ACD349F19AC03F60FI), которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном [частями первой](#Par0) - [третьей](#Par4) настоящей статьи, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

***Вопрос 5:*** **Разъяснить работу электронного инспектора: внутренняя проверка организации осуществляется анонимно?**

***Ответ:*** «Электронный инспектор» - это электронный сервис для самопроверки организации, способный помочь работодателям разобраться в тонкостях трудового законодательства, а также выяснить, соответствуют ли их предприятия правовым нормам. Так, в результате работодатель получит заключения интерактивного сервиса «Электронный инспектор» об отсутствии или наличии нарушений в организации по тематике проверяемых трудовых отношений, а также возможность с помощью предоставленных инструментов устранить выявленные нарушения: инструкции к действию, шаблоны и образцы документов.

Если на Вашем предприятии предстоит инспекторская проверка и Вы опасаетесь штрафных санкций, Электронный инспектор поможет Вам самостоятельно пройти предварительную проверку, выявить нарушения и устранить их до прихода настоящего инспектора труда.

Для этого Вам надо выбрать интересующий Вас вопрос, отраженный в названии Проверочного листа, и пошагово ответить на предложенные Электронным инспектором вопросы с учетом Ваших реальных документов и фактических обстоятельств.

По окончании проверки Электронный инспектор сформирует для Вас Акт проверки, в котором будут отражены нарушения требований закона, а также предложит для Вас способы их устранения.

После устранения нарушений Вы сможете пройти повторную проверку. Самопроверка на данном сервисе анонимна.

***Вопрос 6:*** **Риск-ориентированный подход. Как определить категории риска и кто ее будет присваивать?**

***Ответ:*** Согласно ст. 8.1 Федерального закона от 26.12.2008 N 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" риск-ориентированный подход представляет собой метод организации и осуществления государственного контроля (надзора), при котором в предусмотренных настоящим Федеральным законом случаях выбор интенсивности (формы, продолжительности, периодичности) проведения мероприятий по контролю, мероприятий по профилактике нарушения обязательных требований определяется отнесением деятельности юридического лица, индивидуального предпринимателя и (или) используемых ими при осуществлении такой деятельности производственных объектов к определенной категории риска либо определенному классу (категории) опасности.

Отнесение к определенному классу (категории) опасности осуществляется органом государственного контроля (надзора) с учетом тяжести потенциальных негативных последствий возможного несоблюдения юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями обязательных требований, а к определенной категории риска - также с учетом оценки вероятности несоблюдения соответствующих обязательных требований.

Критерии отнесения деятельности юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и (или) используемых ими производственных объектов к определенной категории риска либо определенному классу (категории) опасности определяются Правительством Российской Федерации, если такие критерии не установлены федеральным законом.

Критерии отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, являющихся работодателями, к определенной категории риска и расчетные формулы указаны в Постановлении Правительства РФ от 01.09.2012 N 875 "Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права".

***Вопрос 7:*** **Увольнение работника за утрату доверия.**

***Ответ:*** В соответствии со ст. 81 п. 7 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. Непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию [конфликта интересов](consultantplus://offline/ref=4F25EB4EF7AEDCD5CB33980EBD0FB11D31EFB828814540EE600A2641A81C19D236FBFF6665BEo4L), стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностранные финансовые инструменты" используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=4F25EB4EF7AEDCD5CB33980EBD0FB11D31EFB12A834540EE600A2641A81C19D236FBFFB6o1L) от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами".

***Вопрос 8:*** **Какова ответственность работодателя при задержке выплаты заработной платы?**

***Ответ:*** Статья 142 Трудового кодекса РФ регламентирует меры ответственности работодателя при задержке выплаты заработной платы, а именно:

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим [Кодексом](consultantplus://offline/ref=3F0507E924D69E7EE72AFDE8D17EF7D978C1A2CAE33E9BCB1BDCABEAD224BC361DA4CA041FFEeCt5L) и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

* в периоды введения [военного](consultantplus://offline/ref=3F0507E924D69E7EE72AFDE8D17EF7D978C8ACCAE23D9BCB1BDCABEAD224BC361DA4CA041FFDC003e8t2L), чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с [законодательством](consultantplus://offline/ref=3F0507E924D69E7EE72AFDE8D17EF7D978C9A5CDE23D9BCB1BDCABEAD224BC361DA4CA041FFDC000e8t3L) о чрезвычайном положении;
* в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;
* государственными служащими;
* в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
* работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.