**Итоги анкетирования и ответы на вопросы,**

**полученные в ходе публичных обсуждений 18 октября 2019 года**

По итогам публичных слушаний присутствующими были заполнены анкеты о вопросах правоприменительной практики при осуществлении надзорных мероприятий, проводимых Государственной инспекцией труда в Краснодарском крае, в которых отражены вопросы правоприменительной практики, возникающие при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, внесены предложения по совершенствованию законодательства Российской Федерации в сфере трудового законодательства, и по пятибалльной шкале оценено проведенное публичное мероприятие (по тематической направленности, по программе, по квалификации выступающих, по организации мероприятия), отражено мнение о необходимости введения в практику проведения подобных мероприятий.

 Анализ результатов анкетирования участников публичного обсуждения правоприменительной практики показывает, что абсолютное большинство (100,0%) высказывают мнение о необходимости введения в практику работы Гострудинспекции регулярное проведение подобных мероприятий. Средний балл по проведенному мероприятию выглядит следующим образом (по 5-ти бальной шкале): - по тематической направленности – 5,0; - по программе - 4,9; - по квалификации выступающих - 4,9; - по организации мероприятия – 4,9. Из общего количества присутствовавших 99% отметили наивысший уровень по организации мероприятия, 99% отметили наивысший уровень по квалификации выступающих - 5 балов. Общий средний бал проведенного мероприятия составил 4,9 баллов.

По завершению мероприятия до участников была доведена информация о месте и времени проведения следующего публичного слушания Государственной инспекции труда в Краснодарском крае за 3 квартал 2019 года.

СВЕДЕНИЯ

по обобщенным ответам на вопросы (обращения), полученные до- и вовремя проведения публичных обсуждений правоприменительной практики Государственной инспекции труда в Краснодарском крае за 3 квартал 2019 года

# *Вопрос № 1: В каком порядке должен предоставляться и оплачиваться ежегодный оплачиваемый отпуск работникам? Какие работники имеют право на выбор времени отпуска? Что делать если работодатель не предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск, мотивируя это большим объемам работы? Могут ли "сгореть" не отгулянные за несколько лет отпуска?*

***Ответ***:

Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы. До истечения шести месяцев работодатель обязан предоставить отпуск следующим работникам по их требованию:

- женщинам ‒ перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- совместителям одновременно с отпуском по основной работе.

При этом по истечении шести месяцев работы работник имеет право на полный отпуск, предусмотренный трудовым договором, а не на часть отпуска пропорционально отработанному времени. Далее за второй и последующий годы работы оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков. График отпусков утверждается работодателем не позднее чем за две недели до начала предшествующего календарного года.

О начале отпуска работодатель обязан письменно уведомить работника за две недели, а выплатить отпускные ‒ не менее чем за 3 дня до наступления отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В том случае если отпуск сотрудника не учтен в графике отпусков по причине того, что на момент составления графика сотрудник еще не работал у данного работодателя (в том числе после истечения 6-месячного срока работы у работодателя), или работодатель не составляет график в нарушение требований законодательства, то вопрос о времени очередного отпуска решается по соглашению работника и работодателя. Но в любом случае работодатель обязан ежегодно предоставлять оплачиваемый отпуск установленной трудовым договором продолжительности.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год (кроме отпусков несовершеннолетних и работников с вредными/опасными условиями труда). При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Даже если по каким-то причинам отпуск не был предоставлен работнику в течение нескольких лет, никакого «сгорания» отпусков не происходит. Работодатель должен предоставить работнику все неиспользованные отпуска.

Если работник хочет воспользоваться ежегодным оплачиваемым отпуском вне графика отпусков, то он вправе обратиться к работодателю с такой просьбой, и по соглашению сторон отпуск может быть перенесен или предоставлен работнику в любое другое время соответствующего рабочего года (вне графика отпусков). Однако работодатель вправе отказать работнику в этом, за исключением определенных случаев. Так, например, право на выбор времени отпуска имеют (и работодатель обязан предоставить отпуск в это время):

- женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;

- работники в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;

- работники, которые ранее были отозваны из отпуска, в части неиспользованной в связи с этим части отпуска,

- лица, отнесенные к категории ветеранов соответствующим законом «О ветеранах»;

- граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне;

- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча;

- доноры крови и ее компонентов, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России;

- герои труда, герои СССР и России, полные кавалеры орденов Славы;

-  супруги военнослужащих (отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих);

- лица, работающие по совместительству (отпуск предоставляются одновременно с отпуском по основной работе).

# *Вопрос № 2: В каких случаях и для каких работников прохождение медицинского осмотра является обязательным? Кто оплачивает прохождение медицинского осмотра работником?*

# Ответ:

Обязательные медицинские осмотры могут быть предварительными (при поступлении на работу), периодическими (в течение трудовой деятельности), внеочередными (по медицинским показаниям), постоянными (каждый рабочий день/смену).

Предварительные и периодические медицинские осмотры обязаны проходить:

- работники, поступающие на работу с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземные работы). Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, порядок и периодичность проведения таких осмотров утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н,

- работники, поступающие на работы, связанных с движением транспорта,

- работники организаций пищевой промышленности, общественного питания, торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений.

Внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями проходят:

- работники, поступающие на работу с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземные работы),

- работники, поступающие на работы, связанных с движением транспорта,

Медицинские осмотры в начале, в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) предусмотрены для работников, занятых на подземных работах, управляющих транспортными средствами.

В случае необходимости по решению органов местного самоуправления у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров.

 Во всех случаях обязательные медицинские осмотры проводятся за счет средств работодателя.

Работники на время предварительных, периодических и внеочередных обязательных медицинских осмотров освобождаются от работы, за ними сохраняется средняя заработная плата, которая исчисляется, исходя из его заработка за последние 12 месяцев.

А время медицинских осмотров, которые проводятся в начале, в течение и в конце рабочего дня (смены), включается в рабочее время, соответственно оплата за время осмотра производится как за рабочее время.

Требовать прохождения медицинских осмотров в случаях, не предусмотренных законодательством, а также требовать оплаты обязательных медицинских осмотров за счет средств работника работодатель не вправе.

# *Вопрос № 3: Какие обязательства возложены на работодателя по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты?*

# Ответ:

На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работодатель обязан бесплатно выдавать работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства.

Указанные средства используются для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им средствах защиты. При проведении вводного инструктажа по охране труда, который должны проходить все вновь принятые или переведенные на новую работу сотрудники, работник должен быть ознакомлен с правилами пользования средствами, а также с соответствующими его профессии и должности типовыми нормами выдачи этих средств.

Работник обязан правильно применять выданные ему средства защиты.

 В случае необеспечения работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанных с загрязнением, положенными средствами защиты он вправе отказаться от выполнения работы, а работодатель не имеет права требовать от работника ее выполнения и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Средства защиты, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы.

Типовые нормы выдачи спецодежды, спецобуви и других средств защиты утверждены приказами и постановления, в основном, Минздравсоцразвития РФ и Минтруда РФ.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Работодатель за счет своих средств обязан также обеспечивать хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств защиты.

# *Вопрос № 4: Нужно ли проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) в отношении рабочих мест, созданных после проведения очередной СОУТ, "срок действия" которой не истек?*

# *Ответ:*

Ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест является основанием для проведения внеплановой специальной оценки условий труда (СОУТ) в отношении данных рабочих мест. Внеплановая СОУТ должна быть проведена в течение 6 месяцев со дня введения в эксплуатацию новых рабочих мест.

При этом внеплановая СОУТ должна быть проведена, если новые рабочие места не являются аналогичными тем, в отношении которых уже проведена СОУТ. Аналогичными признаются рабочие места, которые расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах), оборудованных одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения, на которых работники работают по одной и той же профессии, должности, специальности, осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени при ведении однотипного технологического процесса с использованием одинаковых производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья и обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.

По аналогичным рабочим местам СОУТ проводится в отношении 20% рабочих мест от общего числа таких рабочих мест (но не менее чем двух рабочих мест), и ее результаты применяются ко всем аналогичным рабочим местам.

Поэтому если новые рабочие места являются аналогичными тем, в отношении которых СОУТ уже проведена, и количество оцененных рабочих мест не менее 20% от их общего числа старых и новых мест, то внеплановую СОУТ проводить не надо.

# *Вопрос № 5: Кого нельзя уволить по сокращению численности или штата? Кто имеет преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата?*

# *Ответ:*

Нельзя уволить в связи с сокращением численности или штата:

- беременную женщину,

- женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет,

- одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до четырнадцати лет,

- работника, воспитывающего без матери ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до четырнадцати лет,

- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях,

-  родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Уволить в связи с сокращением численности или штата работника в возрасте до восемнадцати лет можно только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних.

При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Решение вопроса о том, кто из работников имеет более высокую производительность и квалификацию, принимает работодатель.

При равной производительности труда и квалификации в соответствие с Трудовым кодексом РФ предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Также законами РФ и бывшего СССР установлены некоторые другие категории работников, имеющие право на преимущественное оставление на работе при сокращении:

- дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

- граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне;

- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- супруги военнослужащих;

- граждане, допущенные к государственной тайне на постоянной основе;

- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, полные кавалеры ордена Славы;

- изобретатели.

# *Вопрос № 6: Какую ответственность несет работодатель за задержку зарплаты?*

# *Ответ:*

Работодатель не вправе задерживать зарплату ни по каким причинам, в том числе в связи с отсутствием денег у организации, или в связи с задержкой оплаты услуг организации от ее клиентов и т. д.

Зарплата должна выплачивать не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Если работодатель задерживает выплату заработной платы на срок более 15 дней, то работник вправе приостановить работу (на весь период задержки, письменно уведомив об этом работодателя.

За задержку выплаты зарплаты по любым причинам работодатель обязан выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) в размере в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Работодатель (организация или индивидуальный предприниматель), а также руководитель или другое ответственное лицо организации за задержку зарплаты  могут быть привлечены к административной ответственности.

В ряде случаев индивидуальный предприниматель, руководитель или другое ответственное лицо организации за задержку зарплаты  могут быть привлечены к уголовной ответственности.