

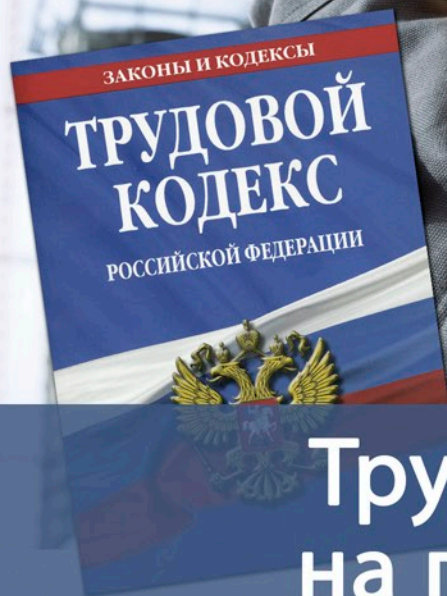


SPIEF 2015

ST. PETERSBURG
INTERNATIONAL
ECONOMIC
FORUM

ПМЭФ 2015

ПЕТЕРБУРГСКИЙ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
ФОРУМ



Трудовое право на предприятии

Памятка руководителю



ОПОРА РОССИИ

ОБЩЕРОССИЙСКАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Оглавление

Охрана труда

| | |
|--|----|
| Кто занимается организацией работ по охране труда? | 4 |
| Обучение по охране труда | 4 |
| Специальная оценка условий труда (СОУТ) | 5 |
| Медицинские осмотры, пошаговый порядок проведения | 7 |
| Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) | 8 |
| Финансирование мероприятий по охране труда за счёт средств Фонда социального страхования (ФСС) | 9 |
| Несчастный случай, обязанности работодателя | 10 |
| Штрафы за нарушение требований охраны труда с 2015 года | 11 |
| Новые документы по охране труда, действующие с 2015 года | 12 |

Трудовое право

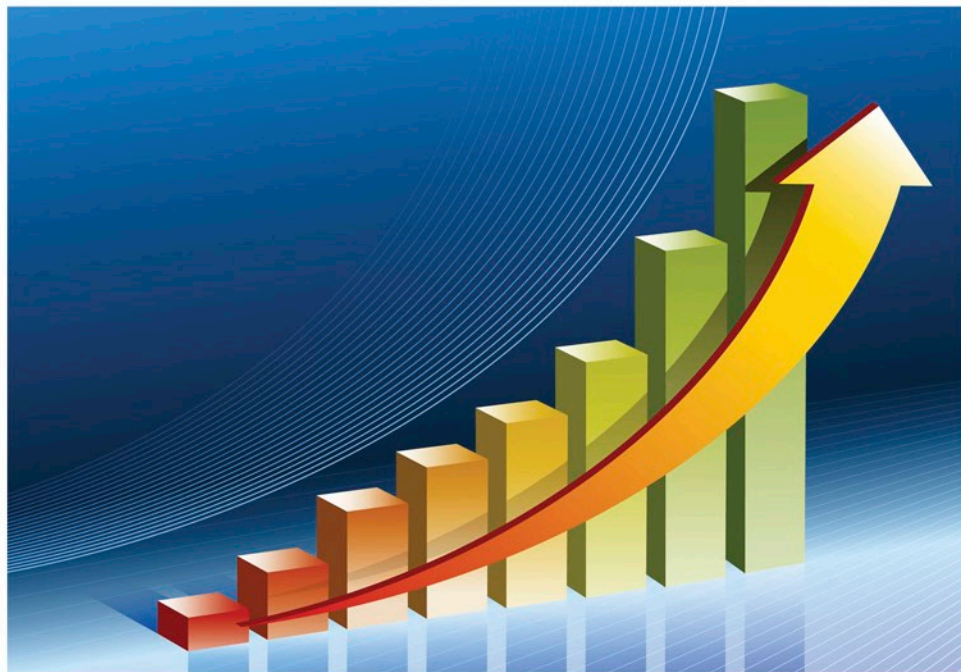
| | |
|--|----|
| Обязательные локально нормативные акты (ЛНА) предприятия | 13 |
| Оплата труда работника | 13 |
| Привлечение к работе в выходной, праздничный день, ночное время | 14 |
| Виды рабочего времени | 14 |
| Виды отдыха | 14 |
| Виды отпусков | 15 |
| Особые категории работников (несовершеннолетние, инвалиды, беременные) | 16 |
| Трудовой договор, содержание | 17 |
| Увольнение | 19 |
| Материальная ответственность работника | 19 |
| Штрафы за нарушение законодательства о труде | 20 |
| Иностранцы работники | 21 |
| Штрафы за нарушение миграционного законодательства | 22 |
| Приём на работу бывшего госслужащего | 24 |
| Изменения в трудовом законодательстве с 2015 года | 24 |
| Порядок проведения проверок Госинспекцией труда | 25 |
| Полезные контакты | 26 |
| Производственный календарь на 2015 год | 27 |

Вступление

Соблюдение норм трудового права и охраны труда - это не только сохранение здоровья сотрудников и уверенность руководителя при любых проверках, но и исключение ущерба для компании.

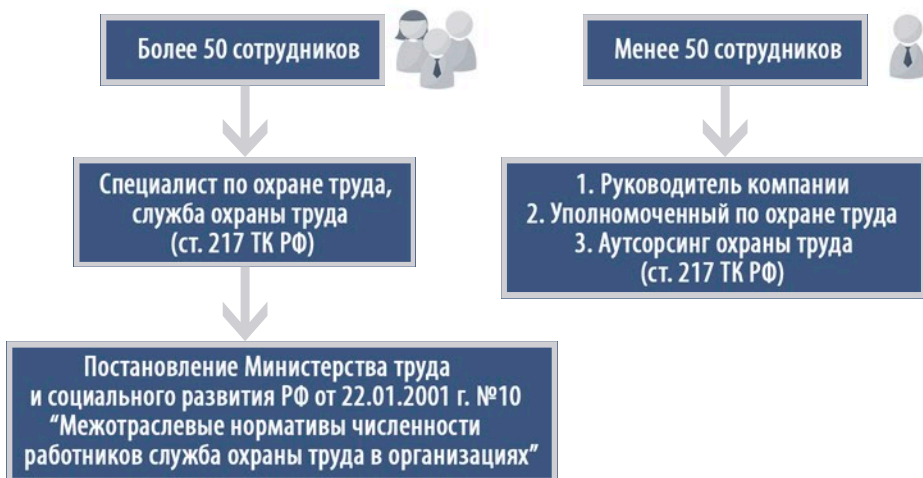
Этим буклетом мы хотим помочь вам быть в курсе основных требований трудового законодательства.

**Сэкономьте на штрафах и судебных разбирательствах,
освободив время на развитие бизнеса.**



Охрана труда

Кто занимается охраной труда в компании?



Обучение по охране труда (ст. 225 ТК РФ)

Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. N 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

| Категория работников | Первичное обучение | Повторное обучение |
|---|---|--------------------|
| Руководители организаций, индивидуальные предприниматели, главные специалисты, руководители среднего звена, специалисты по охране труда, уполномоченные по охране труда | В течение первого месяца после приема на работу | 1 раз в 3 года |
| Работники рабочих профессий | В течение первого месяца после приема на работу | 1 раз в год |
| Работники не связанные с работами повышенной опасности с вредными работами | В течение первого месяца после приема на работу | - |

Специальная оценка условий труда

В соответствии с ФЗ 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда» (СОУТ), спецоценку обязаны проводить все работодатели и индивидуальные предприниматели.



СОУТ обязательна для всех рабочих мест, кроме надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.



Специальная оценка условий труда проводится **один раз в 5 лет**

Требования к комиссии по СОУТ

- Число членов комиссии должно быть нечетным;
- В состав комиссии не включается представитель организации, проводящей СОУТ;
- В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии);
- Комиссию возглавляет работодатель или его представитель.

Состав и порядок деятельности комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

Этапы проведения СОУТ

| Этапы | Проводимая работа |
|--|--|
| 1. Подготовительный | <ul style="list-style-type: none"> - Создание комиссии по проведению СОУТ - Разработка перечня рабочих мест, подлежащих СОУТ - Выбор организации, проводящей СОУТ http://akot.rosmintrud.ru/sout/organizations - Заключение договора на проведение СОУТ |
| 2. Идентификация потенциально вредных факторов | <ul style="list-style-type: none"> - Осуществляется экспертом, организации проводящей СОУТ. - Выявление потенциально вредных факторов на рабочих местах - Сопоставление выявленных факторов с Классификатором вредных факторов - Составление заключения по результатам идентификации |

Охрана труда

| Этапы | Проводимая работа |
|---|--|
| 3. Исследования и измерения вредных производственных факторов | Проводятся экспертом и (или) иными работниками организации, проводящей специальную оценку условий труда. - Измерениям подлежат все факторы, идентифицированные на рабочем месте |
| 4. Заключительный | - Подготовка и сдача заказчику организацией, проводящей СОУТ, отчета о результатах - Утверждение отчета руководителем, ознакомление работников с картами СОУТ |
| Если на 2 этапе, по результатам идентификации, не обнаружены вредные факторы, работодателем подается декларация соответствия условий труда в Госинспекцию труда. | |

Декларирование соответствия условий труда по результатам СОУТ (ст.11 ФЗ – 426 ФЗ от 28.12.2013)

- Осуществляется работодателем (комиссией);
- Декларация действительна в течение 5 лет (со дня утверждения отчета о СОУТ);
- Декларация подается работодателем в ГИТ по месту регистрации в срок не позднее 30 рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ на рабочих местах;
- Форма и порядок подачи декларации установлены приказом Министерства труда и соц. защиты РФ №80н от 07.02.2014 года.

Таблица гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и опасных условиях труда (УТ) по результатам СОУТ

| Класс УТ по результатам СОУТ | Трудовой кодекс РФ | | |
|------------------------------|--|---|--|
| | Ст. 147 Доплата мин. 4% тарифной ставки (оклада) | Ст. 117 Дополнительный отпуск. Минимум 7 календарных дней | Ст. 92 Сокращение продолжит. рабочей недели не более 36 ч. |
| 1 | - | - | - |
| 2 | - | - | - |
| 3.1 | + | - | - |
| 3.2 | + | + | - |
| 3.3 | + | + | + |
| 3.4 | + | + | + |
| 4 | + | + | + |

Медицинские осмотры. Пошаговый порядок проведения (приказ Минздравсоцразвития от 12 апреля 2011 г. N 302н)

Мед. осмотры проходят (ст. 213 ТК РФ):

- Работники, занятые на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта;
- Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений;
- Работники в возрасте до 21 года.

Виды медицинских осмотров

Предварительный

Проводится до трудоустройства работника.

Периодический

В сроки, зависящие от вредного фактора или вида выполняемой работы, определяемые приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 №302н.



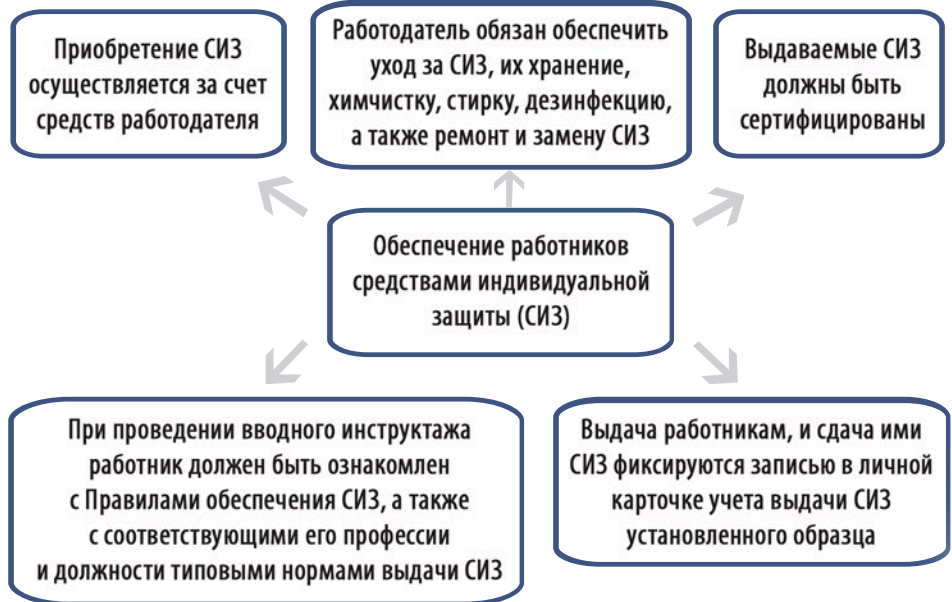
Обязательное психиатрическое освидетельствование

Не реже одного раза в пять лет (для работников, занятых с источниками повышенной опасности: электромонтеры, водители, работа на высоте и так далее).

| Периодический | Предварительный |
|--|-----------------|
| 1. Составить контингент лиц, подлежащих предварительному и периодическим мед. осмотрам. | |
| 2. Направить контингент в Роспотребнадзор. | |
| 3. Разработать поименный список лиц, подлежащих периодическим мед. осмотрам. | |
| 4. Заключить договор с мед. учреждением, имеющим лицензию на проведение проф. осмотров. | |
| 5. Направить поименный список работников в лечебное учреждение. | |
| 6. Согласовать с лечебным учреждением календарный план проведения периодического мед. осмотра. | |
| 7. Ознакомить работников с календарным планом проведения периодического мед. осмотра. | |
| 8. Выдать работникам направления на мед. осмотр. | |
| 9. Получить заключительный акт по результатам мед. осмотра. | |

Охрана труда

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ)



Финансирование мероприятий по охране труда за счет средств Фонда социального страхования (ФСС)

Мероприятия:

- специальная оценка условий труда,
- обучение по охране труда,
- обязательные периодические медицинские осмотры,
- приобретение СИЗ и смывающих средств,
- приобретение аптечек оказания первой помощи, алкотестеров, тахографов,
- обеспечение лечебно-профилактическим питанием,
- санаторно-курортное лечение работников.

Объем средств:

20 процентов сумм страховых взносов, начисленных работодателем за предшествующий календарный год.



Возврат 20% средств

Срок подачи заявления:

До 1 августа текущего календарного года в территориальный орган ФСС по месту регистрации организации.

Дополнительные документы к заявлению:

1. План финансового обеспечения предупредительных мер в текущем календарном году.
2. Копия перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников.
3. Документы, предусмотренные по каждому мероприятию в соответствии с п.4 Приказа Минтруда России от 10.12.2012 N 580н (ред. от 20.02.2014).

Охрана труда

Несчастный случай. Обязанности работодателя



1. Немедленно организовать оказание первой помощи пострадавшему.



2. Организовать доставку пострадавшего в учреждение здравоохранения.

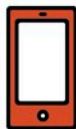


3. Принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующего фактора на других лиц.



4. Сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия (если это не угрожает жизни и здоровью других людей и не приведет к аварии).

В случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (схемы, фотографии и т.п.).



5. Немедленно проинформировать о несчастном случае на производстве родственников пострадавшего, а также направить сообщение в органы и организации, определенные нормативными актами.



6. Обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учет.

Штрафы за нарушение требований охраны труда с 2015 года

| Нарушения | КоАП РФ | Должностное лицо / ИП | Юридическое лицо |
|---|--------------------|---|--|
| Нарушения законодательства о труде и охране труда | часть 1 ст. 5.27 | Предупреждение или штраф от 1 - 5 тыс. руб. | 30 - 50 тыс. руб. |
| Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 ст. 5.27, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение | часть 4 ст. 5.27 | 10 - 20 тыс. руб. или дисквалификация на срок от 1 до 3 лет | 50 - 70 тыс. руб. |
| Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в ФЗ и иных нормативных правовых актах РФ | часть 1 ст. 5.27.1 | Предупреждение или штраф 2 - 5 тыс. руб. | 50 - 80 тыс. руб. |
| Нарушение работодателем установленного порядка проведения СОУТ на рабочих местах или ее не проведение | часть 2 ст. 5.27.1 | Предупреждение или штраф 2 - 10 тыс. руб. | 60 - 80 тыс. руб. |
| Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных и периодических мед. осмотров, обязательных мед. осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний | часть 3 ст. 5.27.1 | 15 - 25 тыс. руб. | 110 - 130 тыс. руб. |
| Не обеспечение работников средствами индивидуальной защиты | часть 4 ст. 5.27.1 | 20 - 30 тыс. руб. | 130 - 150 тыс. руб. |
| Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1 - 4 ст. 5.27.1, лицом ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное адм. правонарушение | | 30 - 40 тыс. руб. или дисквалификация на срок от 1 до 3 лет | 100 - 200 тыс. руб. или адм. приостановление деятельности до 90 сут. |

Охрана труда

Новые документы по охране труда, действующие с 2015 года

| Наименование документа | Дата вступления в силу |
|---|------------------------|
| Приказ Минтруда России от 23.12.2014 № 1101н "Об утверждении Правил по охране труда при выполнении электросварочных и газосварочных работ" | 27.05.2015 |
| Приказ Минтруда России от 23.12.2014 № 1104н "Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации холодильных установок" | 3.06.2015 |
| Приказ Минтруда России от 17.09.2014 N 642н "Об утверждении Правил по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов" | 1.07.2015 |
| Приказ Минтруда России от 28.03.2014 N 155н "Об утверждении Правил по охране труда при работе на высоте" | 6.05.2015 |
| Федеральный закон от 28.12.2013 N 400-ФЗ "О страховых пенсиях" | 1.01.2015 |
| Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности" | 28.05.2015 |

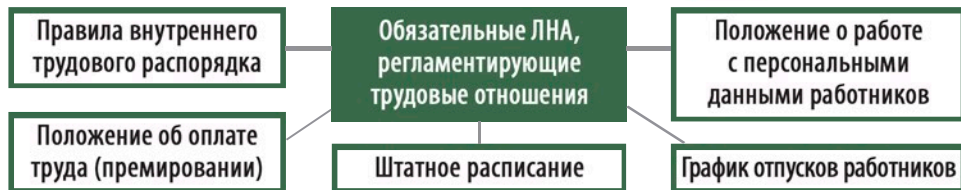
Всегда быть в курсе событий по охране труда
вам поможет сайт Правовой защиты

otrude.ru

Свежие новости, обзоры законодательства, авторские колонки специалистов, графики проверок надзорных органов и многое другое.

Трудовое право

Обязательные локально-нормативные акты предприятия



Оплата труда работника

- Сколько?

Выдержка из статьи 22 ТК РФ:

«Работодатель обязан: ...выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами....»

Зарботная плата (оклад, премия, надбавки, доплаты) > = МРОТ
 (МРОТ устанавливается Правительством РФ) с 01.01.2015г. - **5965р.**

- Когда?

Зарплата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленный Правилами трудового распорядка, коллективным или трудовым договором (ст. 136 ТК РФ). Арифметическая разница между датами выплаты должна составлять 15.

- Где?

Работодатель вправе выплачивать сотрудникам зарплату:

- через кассу;
- на банковскую карточку (по заявлению работника).



Трудовое право

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни



Требуется:

- письменное согласие работника
- приказ
- повышенная оплата труда

Статьи 153, 113, 259 ТК РФ.

Привлечение к работе в ночное время



Минимальный размер доплаты за каждый час работы в ночное время составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы).

Работа в ночное время ст. 96 ТК РФ

Не допускаются беременные женщины и работники до 18 лет.

Допускаются с письменного согласия:

- женщины с детьми до 3-х лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больным членом семьи;
- родители, в одиночку воспитывающие детей до 5 лет.

Виды рабочего времени

Нормальное

(ст. 91 ТК РФ)

не более 40 часов в неделю

Неполное

(ст. 93 ТК РФ)

устанавливается по соглашению сторон при приеме на работу или впоследствии

Сокращенное

(ст. 92 ТК РФ)

устанавливается для отдельных категорий работников



Причины/условия введения неполного рабочего времени по инициативе работодателя с целью сохранения рабочих мест (ст. 74 ТК РФ)

- инвалиды 1 и 2 группы
- несовершеннолетние
- "вредники" (класс условий 3.3, 3.4, 4)
- педагоги
- медработники
- женщины в сельской местности

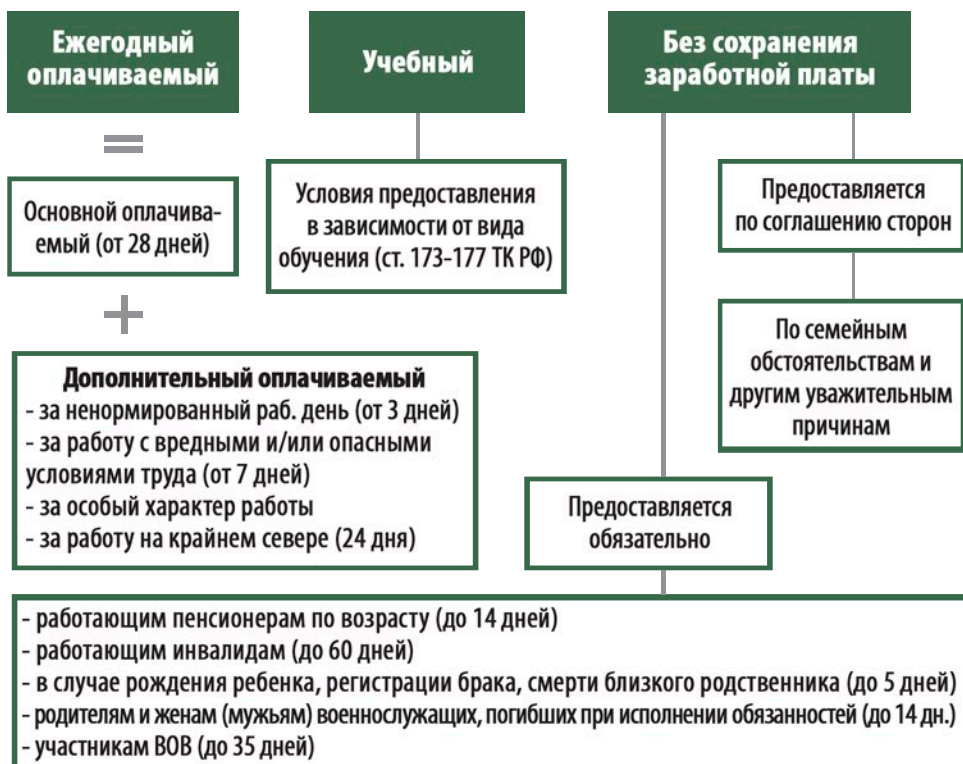
Виды отдыха (ст. 107 ТК РФ)

- перерывы в течении рабочего дня (смены) - не менее 30 минут и не более 2 часов в день;
- ежесдневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) - не менее 42 часов в неделю;
- отпуска;

- нерабочие праздничные дни:

- 1,2,3,4,5,6,8 января** - Новогодние каникулы; **7 января** - Рождество Христово;
- 23 февраля** - День защитника Отечества; **8 марта** - Международный женский день;
- 1 мая** - Праздник Весны и Труда; **9 мая** - День Победы; **12 июня** - День России;
- 4 ноября** - День народного единства.

Виды отпусков



Трудовое право

Особые категории работников (несовершеннолетние, инвалиды, беременные)

| | Ежегодный отпуск | Рабочее время | Испытательный срок | Особые условия труда | Работа в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, командировки | Увольнение по инициативе работодателя |
|-----------------------------|---|------------------------------------|---------------------|---|---|--|
| Инвалиды | Удлинненный 30 кал. дней | Для 1 и 2 группы сокращ. | На общих основаниях | По программе реабилитации | С согласия работника | На общих основаниях |
| Беремен. женщины | По желанию работника в любое время | Сокращ. | Не устанавливается | Перевод на легкий труд по мед. показаниям ст. 254 ТК РФ | Не допускается | Не допускается, кроме случаев ликвидации организации и увольнения по виновным статьям |
| Женщины с детьми до 3-х лет | На общих основаниях | Имеют право на неполное раб. время | На общих основаниях | На общих основаниях | С согласия работника | Не допускается, кроме случаев ликвидации организации и увольнения по виновным статьям |
| Несовершеннолетние | Удлинненный 31 кал. день по желанию работника | Имеют право на неполное раб. время | Не устанавливается | Запрет на привлечение к отдельным видам работ | Не допускается | Не допускается без согласования с комиссией по делам несовершеннолетних (кроме случаев ликвидации организации) |



Для несовершеннолетних работников:

- обязателен предварительный медосмотр;
- запрещено заключать договоры материальной ответственности.

Трудовой договор, содержание

| Сведения или условия трудового договора | Содержание трудового договора |
|---|--|
| Общие сведения | Фамилия, имя, отчество сотрудника и наименование работодателя (фамилия, имя, работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор |
| | Сведения о документах, удостоверяющих личность сотрудника и работодателя – физического лица |
| | ИНН работодателя (кроме работодателей – физических лиц, которые не являются предпринимателями) |
| | Сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен такими полномочиями (устав, доверенность, приказ) |
| Обязательные условия | Место работы. Если сотрудник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении, расположенном в другой местности, то указывается это структурное подразделение и его местонахождение (адрес) |
| | Трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой сотруднику работы) |
| | Дата начала работы. Если заключается срочный трудовой договор, то указывается срок его действия и причины, послужившие основанием для его заключения |
| | Условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада сотрудника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) |
| | Режим рабочего времени и времени отдыха, если для сотрудника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя |
| | Гарантии и компенсации за работу с вредными и (ли) опасными условиями труда, если сотрудник принимается на работу в таких условиях, с указанием характеристики условий труда на рабочем месте (с 01.01.2014г.) НОВОЕ!) |
| | Условия, определяющие характер работы (подвижной, разъездной, в пути) |
| | Условия труда на рабочем месте (с 01.01.2014г.) НОВОЕ!) Условие об обязательном социальном страховании |

Трудовое право

Трудовой договор, содержание

| Сведения или условия трудового договора | Содержание трудового договора |
|---|--|
| Обязательные условия | <p>Для иностранных работников в зависимости от статуса (с 01.01.2015 г. НОВОЕ):</p> <ul style="list-style-type: none"> - реквизиты разрешения на работу, патента, разрешения на временное проживание или вида на жительство - реквизиты полиса добровольного медицинского страхования либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг (для временно пребывающих) |
| Доп. условия | Об уточнении места работы (указание структурного подразделения и его местонахождения) или о рабочем месте |
| | Об испытании (при его наличии) |
| | О неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной) |
| | Об обязанности сотрудника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя |
| | О видах и об условиях дополнительного страхования сотрудника |
| | Об улучшении социально-бытовых условий сотрудника и членов его семьи |
| | Об уточнении прав и обязанностей сотрудника и работодателя применительно к условиям работы данного сотрудника |

Отличия гражданско-правового договора от трудового

- сторонами договора являются “заказчик” и “исполнитель”, а не работодатель и сотрудник;
- оплачивается не сам труд, а определенный результат работы;
- не предусматривает обязанность “исполнителя” соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- на “исполнителя” не распространяются социальные гарантии (отпуск, больничный и т.д.);
- факт выполнения “исполнителем” работы должен быть подтвержден документально (акт выполненных работ).

Увольнение

| Категория сотрудников | Срок предупреждения об увольнении (до даты увольнения) | Основание |
|--|--|---|
| Сотрудник, увольняющийся во время испытательного срока | Не позднее, чем за три календарных дня | ч4 ст. 71 ТК РФ |
| Сотрудник, увольняющийся по уважительной причине (выход на пенсию, зачисление в образовательное учреждение и т.д.) | Без предупреждения | ч3 ст. 80 ТК РФ п. 22 постановления Пленума Верхов. суда РФ от 17 марта |
| Сотрудник, занятый на сезонных работах | Не позднее, чем за три календарных дня | ч1 ст. 296 ТК РФ |
| Сотрудник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев | Не позднее, чем за три календарных дня | ч1 ст. 292 ТК РФ |
| Спортсмен, заключивший трудовой договор на срок более четырех месяцев | Не позднее, чем за месяц | ч1 ст. 348.12 ТК РФ |
| Тренер, заключивший трудовой договор на срок более четырех месяцев | Не позднее, чем за месяц | ч1 ст. 348.12 ТК РФ |
| Руководитель организации | Не позднее, чем за месяц | ст. 280 ТК РФ |

Материальная ответственность работника

Договор материальной ответственности оформляется, если работник:

- непосредственно обслуживает или использует деньги (товар) или иное имущество, принадлежащее организации;
- достиг 18-летнего возраста;
- его должность или работа отнесены к числу тех, которые допускают заключение подобного договора.

Перечень должностей и работ, с которыми можно заключить письменные договоры о полной материальной ответственности, утвержден Постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 года №85.

Материальная ответственность бывает **индивидуальной** и **коллективной**.

Оформляется по типовой форме. (приложение к постановлению Минтруда России от 31.12.2002 г. №85)

Трудовое право

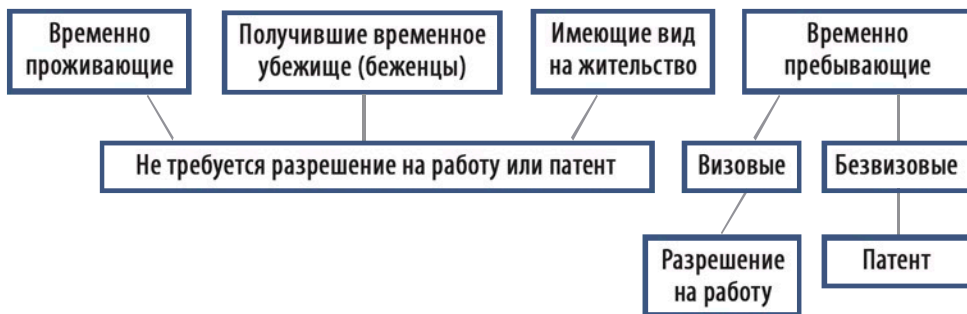
Штрафы за нарушения законодательства о труде

| Вид нарушения | Наказание | Основание |
|--|---|-------------------------|
| Нарушение законодательства о труде | Для должностных лиц – штраф от 1000 до 5000 руб. Для предпринимателей – штраф от 1000 до 5000 руб. или приостановление деятельности на срок до 90 суток Для организаций – штраф от 30 000 до 50 000 руб. или приостановление деятельности на срок до 90 суток | ч1 ст. 5.27 КоАП РФ |
| Не созданы (не выделены) рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с квотой | Для должностных лиц (в т. ч. предпринимателей) – штраф от 5000 до 10 000 руб. | ч1. ст. 5.42 КоАП РФ |
| Нарушение порядка проведения обязательных предварительных, периодических, предрейсовых или послерейсовых медосмотров | Для граждан – штраф от 1000 до 1500 руб. Для должностных лиц – штраф от 2000 до 3000 руб. Для организаций (предпринимателей) – штраф от 30 000 до 50 000 руб. | ст. 11.32 КоАП РФ |
| Привлечение к работе иностранного гражданина без разрешения на работу (если такое разрешение необходимо) | Для граждан – штраф от 2000 до 5000 руб. Для должностных лиц – штраф от 25 000 до 50 000 руб. Для организаций и предпринимателей – штраф от 250 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток. Штраф предусмотрен за каждого сотрудника, принятого с нарушениями. | ч1 ст. 5.27 КоАП РФ |
| Допущение к работе, не уполномоченным на это лицом | Для граждан (не должностных лиц) – штраф от 3000 до 5000 руб. Для должностных лиц – штраф от 10 000 до 20 000 руб. | ч2 ст. 5.27 КоАП РФ |
| Уклонение от оформления трудового договора, подмена его гражданско-правовым | Для должностных лиц – штраф от 10 000 до 20 000 руб. Для предпринимателей – штраф от 5000 до 10 000 руб. Для организаций – штраф от 50 000 до 100 000 руб. | ч3 ст. 5.27 КоАП РФ |

| Вид нарушения | Наказание | Основание |
|---|--|---------------------|
| Повторное нарушение законодательства о труде по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ | Для должностных лиц – штраф от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет Для предпринимателей – штраф от 10 000 до 20 000 руб. Для организаций – штраф от 50 000 до 70 000 руб. | ч4 ст. 5.27 КоАП РФ |
| Повторное нарушение законодательства о труде по ч. 2 и 3 ст. 5.27 КоАП РФ | Для граждан – штраф 5000 руб. Для должностных лиц – дисквалификация на срок от одного года до трех лет Для предпринимателей – штраф от 30 000 до 40 000 руб. Для организаций – штраф от 100 000 до 200 000 руб. | ч5 ст. 5.27 КоАП РФ |

Иностранцы на работе

Новая глава 50.1 ТК РФ об особенностях регулирования трудовых отношений с иностранными работниками. Дополнительные основания для увольнения иностранных работников (ст. 327.6 ТК РФ).



При приеме на работу/увольнении иностранного гражданина с **любым статусом** работодатель обязан в течении 3-х рабочих дней уведомить территориальное УФМС.

Формы уведомлений: в Приказе ФМС РФ от 08.12.2014 г. №640.

Для граждан Белоруссии, Казахстана, Киргизии и Армении особые условия приема на работу.

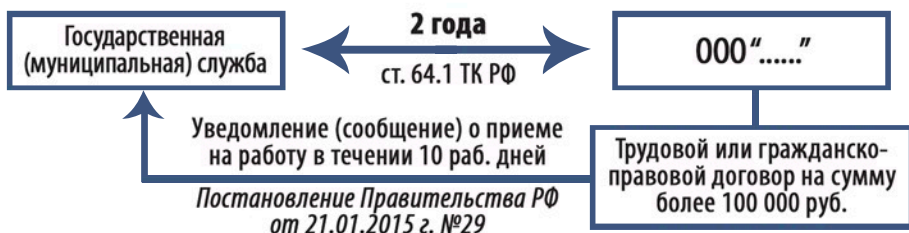
Иностранцы работники

Штрафы за нарушение миграционного законодательства

| | |
|---|---|
| <p>Работодатель привлек к работе иностранного гражданина (лицо без гражданства), не имеющего необходимого разрешения на работу или патента, либо привлек иностранца (лицо без гражданства) к работе вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему выданы разрешение на работу, патент или разрешено временное проживание</p> | <p>Для граждан – штраф от 2000 до 5000 руб. Для должностных лиц – штраф от 25 000 до 50 000 руб. Для организаций и предпринимателей – штраф от 250 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток. Штраф предусмотрен за каждого сотрудника, принятого с нарушениями</p> |
| <p>Работодатель привлек к работе иностранного гражданина (лицо без гражданства) без разрешения на привлечение иностранных сотрудников (если такое разрешение необходимо)</p> | <p>Для граждан – штраф от 2000 до 5000 руб. Для должностных лиц – штраф от 25 000 до 50 000 руб. Для организаций и предпринимателей – штраф от 250 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток Штраф предусмотрен за каждого сотрудника принятого с нарушениями</p> |
| <p>Организация (предприниматель), управляющая торговым объектом, предоставила торговое место (другое помещение) работодателю, который использует труд иностранных граждан (лиц без гражданства) без необходимых разрешений на привлечение и использование иностранцев, разрешений на работу или патентов</p> | <p>Для должностных лиц – штраф от 45 000 до 50 000 руб. Для предпринимателей – штраф от 350 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток. Для организаций – штраф от 450 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток. Штраф предусмотрен за каждого сотрудника, принятого с нарушениями</p> |
| <p>Работодатель привлек иностранного гражданина (лицо без гражданства) к деятельности, заниматься которой иностранцам (лицам без гражданства) запрещено</p> | <p>Для граждан – от 2000 до 4000 руб. Для должностных лиц – штраф от 45 000 до 50 000 руб. Для организаций и предпринимателей – штраф от 800 000 до 1 000 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток</p> |
| <p>Работодатель как принимающая сторона не поставил иностранного гражданина (лицо без гражданства) на миграционный учет, при условии что такие действия не содержат признаков нарушения по статье 322.1 Уголовного кодекса РФ</p> | <p>Для должностных лиц – штраф от 40 000 до 50 000 руб. Для организаций – штраф от 400 000 до 500 000 руб.</p> |

| | |
|---|--|
| Работодатель заключил или прекратил трудовой (гражданско-правовой) договор с иностранным гражданином (лицом без гражданства) без уведомления или с нарушением порядка и формы уведомления территориального органа миграционной службы | Для граждан – штраф от 2000 до 5000 руб. Для должностных лиц – штраф от 35 000 до 50 000 руб. Для организаций и предпринимателей – штраф от 400 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток. Штраф предусмотрен за каждого сотрудника принятого с нарушениями |
| Работодатель нарушил правила привлечения иностранных граждан (лиц без гражданства) к работе на торговых объектах | Для должностных лиц – штраф от 45 000 до 50 000 руб. Для предпринимателей – штраф от 350 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток. Для организаций – штраф от 450 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток. Штраф предусмотрен за каждого сотрудника, принятого с нарушениями |
| Работодатель не принял меры по материальному, медицинскому и жилищному обеспечению приглашенного иностранного гражданина (лица без гражданства) в период его пребывания в России | Для должностных лиц – штраф от 45 000 до 50 000 руб. Для организаций – штраф от 400 000 до 500 000 руб. Штраф предусмотрен за каждого сотрудника, принятого с нарушениями |
| Работодатель предоставил заведомо ложные сведения о цели пребывания в России иностранного гражданина (лица без гражданства) при оформлении документов для въезда | Для должностных лиц – штраф от 45 000 до 50 000 руб. Для организаций – штраф от 400 000 до 500 000 руб. Штраф предусмотрен за каждого сотрудника, принятого с нарушениями |
| Иностранец, который приехал в Россию для работы в безвизовом порядке и указал в миграционной карте цель визита «работа», не обратился в течение 30 календарных дней со дня въезда за получением трудового патента в ФМС России | Штраф от 10 000 до 15 000 руб. |

Прием на работу бывшего госслужащего



За неуведомление о приеме на работу бывшего гос. или муниципального служащего или о заключении с ним гражданско-правового договора **предусмотрена административная ответственность (ст. 19.29 КоАП РФ)**. На работодателя может быть наложен штраф в размере от 100 000 до 500 000 руб., на должностных лиц – от 20 000 до 50 000 руб.

Изменения в трудовом законодательстве с 2015 г.

| Документ | Суть изменения | Дата вступления в силу |
|--|--|------------------------|
| Постановление Правительства РФ от 29.12.2014г. № 1595 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» | Изменен порядок оформления командировок – отменены служебное задание и командировочное удостоверение | 08.01.2015г. |
| Федеральный закон от 31.12.2014г. № 489-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» | Внесены коррективы в ст. 331 ТК РФ и теперь лица с судимостью за преступления небольшой или средней тяжести могут работать с детьми (окончательное решение принимает комиссия по делам несовершеннолетних) | 01.01.2015г. |
| Федеральный закон от 21.07.2014 № 216-ФЗ «О внесении изменения в некоторые законодательные акты РФ» | Работодатели имеют право выдавать работникам трудовые книжки по их письменной просьбе для оформления пенсионного обеспечения, т.с. внесены изменения в ст. 62 ТК РФ | 01.01.2015г. |
| Федеральный закон от 1 декабря 2014 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» | На трудовых мигрантов распространяется обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности. Всем работодателям придется перечислять взносы в ФСС РФ с выплат временно пребывающим иностранцам по тарифу 1,8% . Пособие положено при условии, что работодатель платил за иностранца взносы в ФСС не менее шести месяцев перед тем месяцем, в котором сотрудник заболел | 01.01.2015г. |

| Документ | Суть изменения | Дата вступления в силу |
|---|---|--|
| Договор о Евразийском экономическом союзе (ЕАЭС) | Граждане стран-участниц союза (Республики Армения, Республики Беларусь и Республики Казахстан), трудящиеся в России, уплачивают НДФЛ по ставке 13% независимо от наличия у них статуса налогового резидента | 01.01.2015г. |
| Федеральный закон от 05.05.2014 № 132-ФЗ «О внесении изменений в статью 3 Федерального закона "О внесении изменений в Федеральный закон "О безопасности дорожного движения" и Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" | Запрещен допуск к управлению транспортными средствами водителей, у которых нет российских прав | 01.06.2015г. |
| Приказ ФМС России от 08.12.2014 № 640 «О внесении изменений в приказ ФМС России от 28 июня 2010 г. № 147 «О формах и порядке уведомления Федеральной миграционной службы об осуществлении иностранными гражданами трудовой деятельности на территории Российской Федерации" | Теперь нужно уведомлять УФМС о приеме или увольнении иностранного работника с любым статусом по новой форме | 01.01. 2015г. в части порядка уведомления УФМС; с 03.02.2015г. в части применения новой формы уведомления |

Порядок проведения проверок Госинспекции труда

Проверки ГИТ (Госинспекции труда) могут быть плановыми (раз в три года) и внеплановыми (ст. 9 ФЗ №294 от 26.11.2008 г.).

- Уведомление юр. лица органом гос. контроля (надзора), не позднее чем в течение трех рабочих дней до начала проведения проверки;
- При проведении проверки инспектор должен предъявить приказ (распоряжение, или его заверенную копию) на проверку одновременно со служебным удостоверением;
- Лица ГИТ не вправе изымать оригиналы документов, относящихся к предмету проверки;
- Проверка проводится исключительно в рамках предмета и объекта проверки, обозначенных в распоряжении (приказе) о проведении проверки.

Порядок проведения проверок Госинспекции труда

Оформление результатов проверки

По результатам проведенной проверки должностное лицо ГИТ составляет:

- акт установленной формы в двух экземплярах;
- в случае обнаружения нарушения трудового законодательства - протокол об административном правонарушении, обязательное для исполнения предписание об устранении выявленных нарушений.



Обжалование предписания инспектора

Обжалование действия государственного инспектора труда возможно, если:

- инспектор произвел проверку в Вашей организации с явными нарушениями:
 - 1) Проведение проверки без распоряжения или приказа руководителя ГИТ;
 - 2) Требование документов, не относящихся к предмету проверки;
 - 3) Превышение установленных сроков проведения проверок;
 - 4) Непредставления работодателю акта проверки.
- при несогласии работодателя с результатами проверки (выданным предписанием, вынесенным постановлением об административном правонарушении).

ОПОРА России

127473, г. Москва, Суворовская пл., д. 1/52, подъезд 5
Тел. 8(495) 782-31-48

ОПОРА России Владимирское региональное отделение

г. Владимир, Горького, 38А
Тел. (4922) 53-36-75

Производственный календарь на 2015 год

При совпадении выходного и праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст. 112 ТК РФ).

| Январь | | | | | | | Февраль | | | | | | | Март | | | | | | | Апрель | | | | | | | | | | |
|----------|----|----|----|----|----|----|---------|----|----|----|----|----|----|--------|----|----|----|----|----|----|---------|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|
| Пн | Вт | Ср | Чт | Пт | Сб | Вс | Пн | Вт | Ср | Чт | Пт | Сб | Вс | Пн | Вт | Ср | Чт | Пт | Сб | Вс | Пн | Вт | Ср | Чт | Пт | Сб | Вс | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | 1 | | | | | | | 1 | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | | | | |
| 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | | | | |
| 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | | | | |
| 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 27 | 28 | 29 | 30 | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | 30 | 31 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Май | | | | | | | Июнь | | | | | | | Июль | | | | | | | Август | | | | | | | | | | |
| Пн | Вт | Ср | Чт | Пт | Сб | Вс | Пн | Вт | Ср | Чт | Пт | Сб | Вс | Пн | Вт | Ср | Чт | Пт | Сб | Вс | Пн | Вт | Ср | Чт | Пт | Сб | Вс | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | | 1 | 2 | | | |
| 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | | | |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | | | | |
| 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | | | | |
| 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 29 | 30 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | | | | | | | | | | |
| Сентябрь | | | | | | | Октябрь | | | | | | | Ноябрь | | | | | | | Декабрь | | | | | | | | | | |
| Пн | Вт | Ср | Чт | Пт | Сб | Вс | Пн | Вт | Ср | Чт | Пт | Сб | Вс | Пн | Вт | Ср | Чт | Пт | Сб | Вс | Пн | Вт | Ср | Чт | Пт | Сб | Вс | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | 1 | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | | | | |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | | | | |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | | | | |
| 28 | 29 | 30 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 28 | 29 | 30 | 31 | | | | | | | | | | | |

3 - предпраздничный/сокращенный день
4 - выходной день/праздник

В 2015 году предусмотрен перенос выходных дней:
с 3 (сб) на 9 (пт) января, с 4 января (вс) на 4 мая (пн).



SPIEF 2015

ST. PETERSBURG
INTERNATIONAL
ECONOMIC
FORUM

ПМЭФ 2015

ПЕТЕРБУРГСКИЙ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
ФОРУМ



ОПОРА РОССИИ

ОБЩЕРОССИЙСКАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА



Дмитрий Третьяков

Член президиума "ОПОРА РОССИИ", Руководитель федеральной комиссии по трудовым отношениям:

"Сложно построить успешный бизнес, не оглядываясь на кадры. Здоровье сотрудников, рабочая атмосфера, безопасность труда - необходимый фундамент здорового развития компании, отрасли и государства."

8(495) 782-31-48
d.tret'yakov@opora.ru



Даниил Воробьев

Заместитель руководителя федеральной комиссии по трудовым отношениям "ОПОРА РОССИИ":

"Охрана труда не терпит невнимательного отношения к себе, поскольку она напрямую связана со здоровьем людей. Это самый высокий уровень ответственности."

8 (905) 615-11-20
d.vorobyov@opora.ru