 Республиканский комитет Башкортостана

 Горно-Металлургического профсоюза России

 ***ИНФОРМАЦИОННЫЙ***

 ***ЛИСТОК***

 *июль 2017г.*

**На сайте Роструда появились списки работодателей, которым чаще остальных стоит ждать проверок**

Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 февраля 2017 г. N 197 "О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации" внесены изменения в Положение о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 1 сентября 2012 г. N 875 "Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права".

В документ внесено понятие риск-ориентированного подхода осуществления Федерального государственного надзора в отношении работодателей. В связи с этим Федеральной службой по труду и занятости (Роструд) подготовлены два перечня работодателей, чья деятельность отнесена к следующим категориям риска:

- высокого риска. Периодичность плановых проверок раз в 2 года;

- значительного риска. Периодичность плановых проверок раз в 3 года.

Если работодателя нет в обоих перечнях, то категория риска его деятельности не выше средней.

Риск-ориентированный подход применяется при плановых проверках работодателей с 1 марта 2017 года.

На территории Республики Башкортостан в горно-металлургическом комплексе к категории высокого риска отнесены:

1. АО "Учалинский ГОК";

2. АО "Белорецкий МК";

3. ООО "Башкирская медь";

4. НАО "Башкирское ШПУ";

5. АО "Бурибаевский ГОК";

6. ООО "ШСУ";

7. ООО "Агрофирма "Байрамгул";

8. АО "Башвтормет".

Документы:

Перечень работодателей, деятельность которых отнесена к категории высокого риска (размещен на сайте Роструда).

Перечень работодателей, деятельность которых отнесена к категории значительного риска (размещен на сайте Роструда).

**Работодателю запретят допускать за руль водителей, которые не прошли независимую оценку квалификации**

Проект предусматривает, что сотрудника, который откажется пройти такую оценку, можно уволить.

Сейчас для допуска к вождению от работника требуется российское национальное водительское удостоверение. Если проект станет законом, то понадобится еще и свидетельство о квалификации. Срок его действия пять лет, по истечении которых водителю придется проходить независимую оценку снова.

Документ:

Проект Федерального закона (публичное обсуждение завершается 15 сентября 2017 года).

**Если сотрудник самовольно вышел на работу в день сдачи крови, можно не давать ему другой день отдыха**

Так считают Минтруд и Роструд. Оба ведомства подчеркнули: это не официальное разъяснение.

ТК РФ позволяет выйти на работу в день сдачи крови и ее компонентов лишь по соглашению с работодателем. Для отдыха сотрудник может выбрать другой день. Но когда выход с работодателем не согласован, предоставлять день взамен тот не обязан, полагают ведомства.

Отметим, что донору, который трудится во вредных или опасных условиях, вовсе запрещено работать в день сдачи крови.

Документы:

Письмо Минтруда России от 12.05.2017 N 19-0/В-422.

Письмо Роструда от 19.05.2017 N ПГ/09871-03-3.

**С 29 июня работодатели могут оставлять без обеда тех, кто работает не больше 4 часов в день**

Эту возможность можно будет закрепить в трудовых договорах или ПВТР.

Сейчас сотрудникам полагается обеденный перерыв независимо от продолжительности их рабочего дня или смены. Он длится не меньше получаса и не больше двух часов, в рабочее время не включается.

Документ:

Федеральный закон от 18.06.2017 N 125-ФЗ (вступает в силу 29 июня 2017 года).

**Минтруд ответил на популярные вопросы о независимой оценке квалификации**

Работодатели и сотрудники могут не беспокоиться: оценка добровольная, она не влечет обязательных последствий или требований. Так считает ведомство.

Работодатель не сможет расторгнуть трудовой договор лишь на том основании, что по результатам независимой оценки работник не получил свидетельство о квалификации. Уволить сотрудника за несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе допустимо только по результатам аттестации.

Минтруд указал, чем все-таки полезны итоги независимой оценки квалификации. Работодатель вправе использовать их, например:

при организации обучения сотрудников;

включении работников в кадровый резерв.

Сведения о независимой оценке есть в специальном реестре. Среди прочего там содержится информация о центрах оценки квалификации, в которые можно направить сотрудников.

Напомним, независимая оценка нужна для того, чтобы определить, соответствует ли квалификация работника профстандарту или иным требованиям, установленным в НПА.

Документ:

Информация Минтруда России от 21.04.2017

**ВС РФ: работа во вредных условиях на 0,25 ставки входит в стаж для расчета дополнительного отпуска**

Верховный суд признал недействующим положение, которое позволяет засчитывать в стаж "вредной" работы лишь те дни, когда сотрудник был занят во вредных условиях труда не менее половины рабочего дня.

Такая норма, предусмотренная еще в 1975 году, по мнению ВС РФ, не соответствует ТК РФ. Отметим, что в 2002 году Верховный суд придерживался противоположного подхода.

Положение, вокруг которого возникали споры, связано с исчислением времени работы в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, включенных в Список 1974 года.

В деле, рассмотренном ВС РФ в январе 2017 года, работник успешно оспорил эту норму. Он обратился в суд, так как при расчете оплаты дополнительного отпуска за "вредную"работу был учтен лишь период, когда сотрудник замещал по совместительству 0,5 ставки. Время труда на 0,25 ставки работодатель в расчет не принял.

По ТК РФ в стаж, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за "вредную" работу, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. Сославшись на эту норму, ВС РФ уточнил: учет такого времени производится независимо от того, на полную или неполную ставку занят сотрудник. В стаж должны входить в том числе и те периоды, когда работник замещает менее половины ставки.

В итоге Верховный суд признал, что не подлежит применению положение, которое ограничивает засчитывающееся в стаж время работы и негативно отражается на размере оплаты отпуска.

Отметим, в Списке 1974 года в некоторых записях есть уточнения "постоянно занятый", "постоянно работающий". В таких случаях в стаж "вредной" работы засчитываются только отработанные полные рабочие дни.

Документ:

Решение ВС РФ от 26.01.2017 N АКПИ16-1035.

**Республиканский комитет Башкортостана**

**450077, г.Уфа, ул.Кирова,1, комн.415,**

**тел/факс 272-03-10**

**Сайт:** [**www.gmpr02.ru**](http://www.gmpr02.ru) **E-mail: gmpr@bk.ru**