

## Обзор разъяснений Минтруда России и Роструда по вопросам применения трудового законодательства и законодательства об охране труда в 2016 году

В минувшем году в систему ГАРАНТ было подключено более 100 разъяснений Роструда и Минтруда России по правовым вопросам, большая часть из которых была посвящена проблемам применения трудового законодательства и законодательства об охране труда. Предлагаем вашему вниманию материал, с помощью которого вы сможете ознакомиться с наиболее важными и интересными тезисами, предложенными специалистами данных ведомств.

### О профессиональных стандартах

Одной из наиболее обсуждаемых тем в прошлом году стало вступление в силу с 1 июля 2016 года изменений в ТК РФ, касающихся вопросов применения профстандартов. Соответствующий закон был принят еще в мае 2015 года, однако, несмотря на широкий общественный резонанс и многочисленные спекуляции вокруг вопроса обязательности применения профстандартов, Минтруд не торопился давать какие-либо комментарии. Первые масштабные разъяснения по данной проблеме были представлены чиновниками лишь в апреле 2016 года, когда на официальном сайте ведомства появилась Информация по вопросам применения профессиональных стандартов. В данном документе специалисты ведомства указали:

- профстандарты на основании ст. 195.3 ТК РФ обязательны лишь в случаях, когда требования к квалификации установлены иными федеральными законами и нормативными актами;

- принятие профстандартов не может привести к автоматическому изменению обязанностей работника и не является основанием для его увольнения;

- если квалификационный справочник и профессиональный стандарт по аналогичным профессиям (должностям) содержат различные требования к квалификации, работодатель вправе самостоятельно выбрать, каким документом руководствоваться.

В дальнейшем в своих разъяснениях по проблемам применения профстандартов Минтруд неоднократно делал отсылки к данному материалу (см., например, письма от 06.07.2016 N 14-2/ООГ-6465, от 20.07.2016 N 14-2/В-688). Многие из приведенных в Информации тезисов легли в основу подготовленного ведомством проекта официальных Разъяснений по вопросам применения профессиональных стандартов.

Вместе с тем множество возникающих у специалистов вопросов по применению статьи 195.3 ТК РФ так и остались без внимания Минтруда. Обязательно ли в случаях, предусмотренных частью первой указанной статьи, обеспечивать соответствие наименования должности работника профстандарту? Что делать в ситуации, когда профстандарт содержит требования к квалификации, отличные от предусмотренных федеральными законами или иными нормативными актами? Можно ли сузить или расширить круг обязанностей работника по сравнению с профстандартом? Примечательно, что, в отсутствие выраженной позиции Минтруда по данным проблемам, комментарии по ним предоставили иные государственные органы (см. письмо Минобрнауки России от 12.02.2016 N 09-ПГ-МОН-814, письма Минэкономразвития России от 03.11.2016 N Д28и-2916, от 26.10.2016 N Д28и-2864, от 14.10.2016 N Д28и-2816, от 12.08.2016 N Д28и-2136, от 18.07.2016 N Д28и-1916, от 27.06.2016 N Д28и-1744).



## О заработной плате

Ажиотаж в профессиональном сообществе вызвали и новые требования к порядку установления сроков выплаты заработной платы, внесенные в статью 136 ТК РФ Федеральным законом от 03.07.2016 N 272-ФЗ. Новая редакция данной статьи предполагает необходимость установления дня выплаты заработной платы не позднее 15 дней со дня окончания периода, за который она начислена. Обеспокоенность правоприменителей была вызвана тем, что формально данная норма могла быть применена в том числе и к стимулирующим выплатам как составной части заработной платы. В таком случае, например, годовую премию необходимо было бы выплачивать не позднее 15 января, что, очевидно, крайне затруднительно. Однако в сентябре Минтруд успокоил работодателей, разместив на официальном сайте сообщение, согласно которому порядка выплаты премий рассматриваемое правило не касается. В дальнейшем данный тезис ведомство повторило в письмах от 21.09.2016 N 14-1/В-911 и от 23.09.2016 N 14-1/ООГ-8532, а на основе позиции Минтруда аналогичные разъяснения предоставил и Роструд (письмо от 26.09.2016 N ТЗ/5802-6-1, Информация о применении статьи 2 Федерального закона от 03.07.2016 N 272-ФЗ...).

В упомянутом выше письме от 23.09.2016 N 14-1/ООГ-8532 содержится и еще один интересный комментарий относительно сроков выплаты заработной платы. В нем чиновники указали на возможность установления конкретной даты выплаты заработной платы в любом из перечисленных в части шестой ст. 136 ТК РФ документах: в ПВТР, коллективном договоре или трудовом договоре.

В своих разъяснениях Минтруд касался и некоторых других вопросов выплаты заработной платы. Так, в письме от 03.02.2016 N 14-1/10/В-660 ведомство обратило внимание на то, что, кроме формального выполнения требований статьи 136 ТК РФ о выплате заработной платы не реже двух раз в месяц, при определении размера выплаты заработной платы за полмесяца следует учитывать фактически отработанное сотрудником время (фактически выполненную им работу). А в письме от 26.02.2016 N 14-2/В-154 чиновники прокомментировали порядок формирования расчетного листка, заключив, что информация об оплате работнику командировочных расходов (суточные, расходы по проезду) в указанном документе не отражается.

## Об отпусках

В письме от 20.09.2016 N 14-2/В-899 Минтруд ответил на вопрос о последствиях начала отпуска по беременности и родам в период ежегодного отпуска работника. В такой ситуации ежегодный отпуск должен быть либо продлен на число дней отпуска по беременности и родам, либо перенесен на другой срок.

В письме от 18.10.2016 N 14-2/В-1045 специалисты ведомства затронули вопрос расчета стажа, дающего право на предоставление отпуска за вредные условия труда. Для этих целей необходимо применять Инструкцию, утвержденную постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 N 273/П-20. Также в письме содержится точка зрения о необходимости при определении количества календарных дней дополнительного отпуска за работу во вредных условиях округлять полученное в результате расчетов число дней в пользу работника.

Предусмотренному статьей 128 ТК РФ праву работников-инвалидов на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 60 календарных дней в году было



посвящено письмо от 06.10.2016 N 14-2/ООГ-8948. В нем специалисты Минтруда пришли к заключению, что речь в данном случае идет о рабочем годе. Рабочий год составляет 12 полных месяцев и в отличие от календарного года исчисляется не с 1 января, а со дня поступления работника на работу к конкретному работодателю.

### **О расчете среднего заработка**

В письме от 15.04.2016 N 14-1/В-351 Минтруд рассмотрел вопрос об учете нерабочих праздничных дней, приходящихся на период отпуска, при расчете среднего заработка. Исключать такие дни из расчетного периода оснований нет, поскольку в соответствии со ст. 120 ТК РФ днями отпуска они не являются.

Позднее чиновники высказали и позицию по вопросу учета при расчете среднего заработка выходного пособия при расторжении трудового договора по соглашению сторон (письмо от 21.07.2016 N 17-4/В-283) и некоторых категорий доплат компенсационного характера (письмо от 03.08.2016 N 14-1-ООГ-7105).

### **Об охране труда**

Наибольшее количество разъяснений Минтруда в 2016 году было посвящено охране труда, причем самым популярным вопросом в рамках данной темы оказался вопрос обеспечения работников смывающими средствами. Так, наконец в распоряжении правоприменителей оказалась позиция ведомства по вопросу о том, необходима ли выдача смывающих средств так называемым "офисным" работникам. Сразу в нескольких письмах чиновники высказали точку зрения о том, что положения приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н не требуют от работодателя выдачи таких средств работникам, относящимся к данной категории (см. письма от 06.05.2016 N 15-2/ООГ-1752, от 23.06.2016 N 15-2/В-2039). Чуть позднее специалисты Минтруда добавили: хотя упомянутый нормативный акт действительно не предусматривает такой обязанности, наличие мыла для "офисных" работников все же следует обеспечивать в целях соблюдения правил личной гигиены в соответствии с требованиями санитарного законодательства (письмо от 30.08.2016 N 15-2/ООГ-3095).

Несмотря на предусмотренную Приказом N 1122н возможность для работодателя на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, не выдавать смывающие средства непосредственно работнику, а обеспечивать постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом, даже в такой ситуации работодатель обязан указать в трудовом договоре работника конкретные нормы выдачи смывающих средств (письмо от 23.06.2016 N 15-2/В-2039) и фиксировать их выдачу под роспись в соответствующей личной карточке (письмо от 29.04.2016 N 15-2/ООГ-1698).

Вместе с тем если работнику смывающие и (или) обезвреживающие средства не предоставляются в соответствии с Приказом N 1122н, то указывать это в трудовом договоре не требуется (письмо от 18.08.2016 N 15-2/ООГ-3000).

Кроме того, в письмах от 23.06.2016 N 15-2/В-2039 и от 29.04.2016 N 15-2/ООГ-1698 специалисты Минтруда пришли к выводу о том, что выдача работнику смывающих средств на основании Приказа N 1122н зависит только от характера выполняемой работником работы, а не от результатов СОУТ (кстати, аналогичный подход согласно письму от 20.09.2016 N 15-2/ООГ-3388 ведомство считает необходимым применять и в отношении выдачи СИЗ). А в письме от 29.09.2016



№ 15-2/ООГ-3452 чиновники осветили вопросы выдачи смывающих средств при работе по совмещению и в режиме неполного рабочего времени. В первом случае, если выполняемые работником работы предполагают выдачу одного и того же типа смывающих веществ, специалисты ведомства считают достаточным выдачу работнику наибольшей нормы указанных средств, а во втором нормы выдачи смывающих средств определяются пропорционально норме рабочего времени.

В разъяснениях Минтруда были затронуты и многие другие вопросы охраны труда. В письме от 02.11.2016 № 15-2/ООГ-3886 содержится напоминание о невозможности продления срока носки СИЗ в том числе в зависимости от времени их использования. Проблеме прохождения работниками обучения по охране труда было посвящено письмо от 11.10.2016 № 15-2/ООГ-3609, в котором, в частности, указано на наличие такой обязанности и у внешних совместителей. В письме от 31.10.2016 № 15-1/10/В-8028 Минтруд проинформировал работодателей о том, что произошедшее в августе утверждение Типового положения об охране труда не влечет за собой необходимость переработки ранее разработанных и применяемых работодателями положений о системе управления охраной труда, обеспечивающих соблюдение государственных требований в этой области. Нет у работодателей и обязанности вести журналы учета инструкций по охране труда для работников и учета выдачи инструкций по охране труда для работников подразделений организации (хотя такие действия и являются рекомендованными) - к такому выводу Минтруд пришел в письме от 15.09.2016 № 15-2/ООГ-3318. А о том, что в отношении лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, не требуется проведение вводного инструктажа по охране труда, ведомство напомнило в письме от 30.09.2016 № 15-2/ООГ-3495.

Вместе с тем на любом работодателе, численность работников которого превышает 50 человек, независимо от характера его деятельности, лежит обязанность по созданию службы охраны труда или введению должности специалиста по охране труда. Этому вопросу было посвящено письмо от 10.06.2016 № 15-2/ООГ-2136. В письме от 11.11.2016 № 15-2/ООГ-3990 Минтруд напомнил работодателям об обязанности в случае принятия правил по охране труда или изменений к ним организовать внеочередную проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке. При этом осуществляется проверка знаний только этих законодательных и нормативных правовых актов и только у тех работников, чья трудовая функция непосредственно связана с требованиями, указанными в соответствующих нормативных правовых актах.

Рассмотрел Минтруд и некоторые вопросы проведения СОУТ. В рамках этой темы следует отметить письмо от 14.03.2016 № 15-1/ООГ-1041, в котором Минтруд пришел к выводу о том, что на вакантных рабочих местах специальная оценка не проводится. А в письме от 26.02.2016 № 15-1/В-605 чиновники указали, что вопрос о сроках утверждения комиссией отчета о СОУТ в отсутствие законодательного регулирования следует решить в рамках договорных отношений с организацией, проводящей специальную оценку условий труда.

Роструд, в свою очередь, в 2016 году снабдил работодателей "сезонными" рекомендациями по особенностям организации трудового процесса в морозы и в жару.

### **О прочих вопросах**

В письме от 16.09.2016 № 14-2/В-888 Минтруд рассказал о том, при каких условиях работодатель вправе объявить работнику выговор за грубое обращение с клиентами. Для этого необходимо, чтобы в правилах внутреннего трудового



распорядка, ином локальном нормативном акте или в трудовом договоре содержались положения, предусматривающие недопустимость грубых, резких выражений при общении с коллегами или клиентами.

Вопрос о том, имеет ли право на дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом проживающий отдельно от него родитель, рассматривался в письме от 28.03.2016 N 17-1/ООГ-451. По мнению специалистов Минтруда, совместное проживание на одной жилой площади родителя (опекуна, попечителя) и ребенка-инвалида не является обязательным условием для предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней. В случае если места фактического проживания родителя (опекуна, попечителя) и ребенка-инвалида находятся на сравнительно небольшом расстоянии, которое дает возможность осуществлять родителю (опекуну, попечителю) фактический уход за таким ребенком, работодатель вправе принять решение о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней.

В письме 14.07.2016 N 15-1/ООГ-2516 чиновники разъяснили, каким образом выполнить требование ст. 57 ТК РФ о включении в трудовой договор информации об условиях труда на рабочем месте в том случае, если работник принимается для работы на таком рабочем месте, специальная оценка условий труда на котором еще не проводилась. В такой ситуации в трудовом договоре могут быть указаны общие характеристики рабочего места (описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним). По завершении СОУТ трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями (класс (подкласс) условий труда, полагающиеся гарантии и компенсации). Также чиновники отметили, что установление работникам гарантий (компенсаций) за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам проведения СОУТ осуществляется со дня вступления в силу соответствующих результатов (с момента утверждения отчета о проведении спецоценки).

Проблеме предоставления дополнительных гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, было посвящено и письмо от 26.02.2016 N 15-1/В-601. В нем специалисты Минтруда указали на невозможность лишения работника гарантий за вредность, право на которые он имел по состоянию на 1 января 2014 года, если в результате проведенной после этой даты СОУТ было установлено ухудшение условий труда.

В письме от 15.04.2016 N 17-3/ООГ-578 Минтруд повторил озвученный им в 2015 году тезис о невозможности заключения трудового договора с целью выполнения дистанционной работы за границей. Недопустимо, по мнению специалистов ведомства, заключение трудового договора и между организацией и членом ее совета директоров, поскольку отношения между указанными лицами не отвечают признакам трудовых (письмо от 26.02.2016 N 17-4/ООГ-318).

Письмом от 15.08.2016 N 16-5/В-421 Минтруд направил работодателям для использования в работе рекомендованную форму справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы. Эта справка необходима гражданину для постановки на учет в службе занятости. Обязанность работодателя выдавать такую справку по какой-либо конкретной форме законодательством не установлена. В связи с этим чиновники обратили внимание: если указанная справка составлена работодателем в произвольной форме и содержит сведения, необходимые для определения размера и сроков выплаты пособия по безработице, основания для отказа в ее принятии отсутствуют. Со своей стороны, Роструд в письме от 26.09.2016 N ТЗ/5624-6-1 рассмотрел вопрос о форме другого документа - уведомления службы занятости о высвобождении работников в связи с сокращением или ликвидацией

организации. На федеральном уровне форма такого уведомления не утверждена, однако некоторые субъекты РФ и даже отдельные центры занятости разработали свои формы указанного документа. По мнению Роструда, это не обязывает работодателей пользоваться такими формами и они вправе предоставлять соответствующую информацию в произвольной форме, если она при этом содержит все необходимые сведения.



**Архив новостей для кадровика (подготовлено экспертами компании "Гарант")****Июль 2016 года****18 июля 2016 года****Роструд дал работодателям рекомендации по организации работы в жару**

Роструд через свой официальный сайт напомнил работодателям, что с наступлением жаркой погоды в ряде регионов России им необходимо позаботиться о создании соответствующих условий труда на рабочих местах. Как отметил начальник Управления государственного надзора в сфере труда Роструда Егор Иванов, работодателям "желательно обеспечить комфортный температурный режим, кондиционирование помещений. Работа в душном офисе или на производстве может привести к обострению хронических заболеваний".

Роструд также сослался на положения СанПиН 2.2.4.548-96, которые устанавливают рекомендованную максимальную продолжительность пребывания на рабочих местах при температуре воздуха выше допустимых значений. Так, например, при температуре в помещении в 28,5 градусов не рекомендуется работать более 7 часов даже при минимальных физических нагрузках, а при температуре в 30 градусов рекомендованная продолжительность рабочего времени снижается до 5 часов.

Кроме того, специалисты ведомства порекомендовали работодателям обеспечить работников чистой питьевой водой, возможностью делать перерывы в работе, предусмотреть места для отдыха и предоставлять краткосрочные оплачиваемые отпуска. При этом оплата таких вынужденных отпусков может производиться в соответствии со второй частью статьи 157 Трудового кодекса как время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее двух третей средней зарплаты. Отметим, что в упомянутых выше СанПиН 2.2.4.548-96 также указывается, что в целях профилактики неблагоприятного воздействия микроклимата должны быть использованы защитные мероприятия (например, системы местного кондиционирования воздуха, воздушное душирование, компенсация неблагоприятного воздействия одного параметра микроклимата изменением другого, спецодежда и другие средства индивидуальной защиты, помещения для отдыха и обогрева, регламентация времени работы, в частности, перерывы в работе, сокращение рабочего дня, увеличение продолжительности отпуска, уменьшение стажа работы и др.).

Напомним также, что схожие рекомендации в 2010 году давало и Минздравсоцразвития России.

**К сведению:** Рекомендации по сохранению здоровья в жаркую погоду подготовил и Роспотребнадзор. Помимо рекомендаций для всего населения, рекомендаций по организации отдыха детей, предложена и памятка для работающих в условиях высокой температуры воздуха. Для профилактики перегревания организма (гипертермии) Роспотребнадзор рекомендует организовать рациональный режим работы. Также указывается, что для защиты от чрезмерного теплового излучения необходимо использовать специальную одежду или одежду из плотных сортов ткани. Рекомендуется допускать к такой работе лиц не моложе 25 и не старше 40 лет.

## **Информация Федеральной службы по труду и занятости от 27 января 2016 г. "Роструд напоминает об особенностях рабочего процесса в морозы"**

Федеральная служба по труду и занятости напоминает работодателям о необходимости исполнения норм трудового законодательства и рекомендаций, связанных с организацией труда в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях.

К работе на холоде допускаются только лица, прошедшие предварительные медицинские осмотры и не имеющие каких-либо противопоказаний для данной деятельности. Кроме того, работники должны быть обеспечены комплектом средств индивидуальной защиты, соответствующим текущим климатическим условиям. В соответствии со ст. 109 Трудового кодекса Российской Федерации привлечение работников к выполнению трудовых обязанностей в холодное время на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях должно сопровождаться специальными перерывами для обогрева и отдыха. Причем данные перерывы обязательно включаются в рабочее время и подлежат оплате. Температура воздуха в местах обогрева должна поддерживаться на уровне 21-25°C, данные помещения также следует оборудовать устройствами для обогрева кистей и стоп, температура которых должна быть в диапазоне 35-40°C.

Время пребывания рабочего на холоде должно быть определено в соответствии с допустимой степенью охлаждения человека, регламентируемой методическими рекомендациями "Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях".

В отдельных случаях похолодание может повлечь за собой аварии на предприятиях, что в свою очередь может привести к остановке в работе организаций. В таких случаях время простоя работников в силу положений статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации должно оплачиваться работодателем в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) соответствующего работника, если только в начале простоя не имеется вины работодателя. Каждый из работников, не работающих по причине простоя, обязан известить об этом работодателя.

В случае, если бездействие работодателя и непринятие им соответствующих мер приведет к возникновению угрозы для здоровья работников, ему грозит наказание за несоблюдение прав работников.