

ПАМЯТКА РАБОТОДАТЕЛЯМ

Минимальный размер оплаты труда в Курганской области

Федеральным законом от 6 декабря 2021 года № 406-ФЗ с 1 января 2022 года в РФ установлен минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в размере 13 890 рублей.

Конституционный суд РФ Постановлением от 07.12.2017 г. № 38-П исключил альтернативные варианты применения районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в особых климатических условиях. В связи с этим районный коэффициент (в Курганской области - 15%) не входит в состав МРОТ и должен начисляться сверх него.

Таким образом, с учетом уральского коэффициента **с 1 января 2022 года размер МРОТ в Курганской области устанавливается на уровне 15 973,5 рубля** (13 890 рублей + 15%).

Напоминаем, что МРОТ применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования. Статьей 133 ТК РФ установлено, что **«месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда»**.

Заработная плата (оплата труда работника) – **вознаграждение за труд** в зависимости от квалификации работника, сложности, качества и условий выполняемой работы, а также **компенсационные выплаты** (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшимся радиационному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и **стимулирующие выплаты** (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Платить работникам меньше установленного МРОТ организации Курганской области не вправе. Поэтому работодателям необходимо пересмотреть размер заработной платы работников. Напоминаем, что при изменении условий трудового договора, в частности при повышении размера заработной платы необходимо внести изменение в штатное расписание организации, а также заключить дополнительное соглашение к трудовому договору каждого работника.

Ежегодная индексация заработной платы работников

Согласно ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации внебюджетные организации **индексируют зарплату работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги**. Порядок проведения индексации заработной платы работников устанавливается в коллективном договоре, соглашении, локальных нормативных актах. При этом отсутствие установленного порядка не является основанием для непроведения индексации.

Если по итогам календарного года, в течение которого Росстат фиксировал рост потребительских цен, **индексация заработной платы не проведена**, работодатель подлежит **привлечению к установленной законом ответственности** по ст. 5.27 КоАП РФ вне зависимости от того, был им принят соответствующий локальный акт или нет.

Об актуализации положений о системе управления охраной труда для работодателей

В соответствии с требованиями статьи 212 ТК РФ: «Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда», работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ). Согласно указанному требованию федерального закона система управления охраной труда (далее – СУОТ) должна разрабатываться с учетом рекомендаций Типового положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда России от 19 августа 2016 года № 438н.

Типовое положение о системе управления охраной труда, утвержденное приказом Минтруда России от 19 августа 2016 года № 438н размещено на официальном сайте Главного управления по труду и занятости населения Курганской области в разделе «Охрана труда» и доступно по ссылке:

http://czn.kurganobl.ru/assets/files2020/trud/prikaz_438n_ot%2019_08_2016_Tipovoe_polozhenie_o_S_UOT.pdf.

О возможности участия работодателей в сообществе Vision Zero (концепция «нулевого травматизма»)

Напоминаем о возможности пройти предварительное самостоятельное тестирование всем работодателям, руководителям, менеджерам для первоначальной оценки состояния профилактической работы по снижению уровней травматизма и заболеваемости работников в организации.

Для этого используется **Руководство для работодателей и менеджеров «Семь «золотых правил» производства с нулевым травматизмом и с безопасными условиями труда»**, разработанное в рамках кампании Vision Zero, доступное по ссылке: http://visionzero.global/sites/default/files/2017-08/5-Vision_zero_Guide-Web.pdf.

На официальном сайте Главного управления по труду и занятости населения Курганской области в разделе «Охрана труда» размещена общая информация о «Vision Zero. Нулевой травматизм», даны рекомендации по типовой программе предприятия, направленной на внедрение «Vision Zero. Нулевой травматизм», доступные по ссылке: <http://czn.kurganobl.ru/6695.html>.

Как пользоваться Руководством:

Руководство составлено в максимально простом виде, в форме тестов, ответы отмечаются пометкой в соответствующем поле.

Каждое «золотое правило» (их всего семь) содержит три – четыре группы вопросов, в которые включено от трёх до девяти вопросов, на каждый из которых может быть дан один ответ (пометка в соответствующем поле) из трёх вариантов: «Выполняется в полной мере», «Есть над чем поработать», «Необходимо принять меры». По каждому «золотому правилу» отмечается (такой же пометкой) общий рейтинг на основе ответов, данных на каждый вопрос.

В результате простой процедуры самотестирования можно быстро оценить, какие из семи «золотых правил» уже выполняются в организации, на предприятии, что можно усовершенствовать и следует ли предпринять какие-либо корректирующие действия.

Вторым шагом, после прохождения самостоятельного тестирования, предлагаем присоединиться к кампании Vision Zero.

Для этого посетите веб-сайт, посвящённый концепции «Vision Zero»: www.visionzero.global/ru, где размещена дополнительная информация и примеры добросовестной практики.

Зарегистрируйтесь онлайн на странице <http://visionzero.global/ru/prisoedinaites-k-nam>, чтобы стать частью глобального сообщества предприятий, реализующих стратегию «Vision Zero». Присоединившись, вы получите доступ к эксклюзивному загружаемому контенту и будете получать новые сведения и другую информацию.

Концепция Vision Zero или «Нулевой травматизм» разработана Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО). Меморандум о присоединении России к стратегии Vision Zero подписан 12 декабря 2017 года в ходе XXI Международной выставки «Безопасность и охрана труда» в Москве. Документ подписали Министр труда РФ Максим Топилин и Генеральный секретарь Международной ассоциации социального обеспечения (МАСО) Ханс-Хорст Конколеwski.

Концепция Vision Zero или «Нулевой травматизм» – это качественно новый подход к организации профилактики травматизма и заболеваемости работников, объединяющий три направления – безопасность, гигиену труда и благополучие работников на всех уровнях производства.

Суть концепции состоит в том, что несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания не являются ни предопределёнными, ни неизбежными – у них всегда есть причины. Благодаря формированию активной культуры профилактики эти причины можно устранить, а вызываемые ими несчастные случаи на производстве, травмы и профессиональные заболевания можно предотвратить.

Концепция нулевого травматизма Vision Zero основана на убеждённости в том, что все несчастные случаи на производстве можно предотвратить и что компании и партнёры обязаны обеспечивать условия труда, способствующие претворению в жизнь трёх базовых ценностей – охраны здоровья, безопасности и благополучия.

Vision Zero – это подход, преобразующий содержание профилактики, в котором объединяются три аспекта трудовой деятельности всех уровней – безопасности, здоровья и благополучия. Безопасные и здоровые условия труда не только являются юридическим и моральным обязательством, но и окупаются экономически. Здоровые условия труда способствуют здоровью бизнеса. Концепция МАСО Vision Zero характеризуется гибкостью и может быть адаптирована к конкретным приоритетным задачам в области профилактики, касающимся безопасности, гигиены труда и благополучия работников в любом конкретном случае на любом месте работы в любом предприятии, любой отрасли.

Партнёры и компании, присоединившиеся к кампании Vision Zero, понимают, что полное предотвращение несчастных случаев – это не неуклюже навязываемая цель, а один из революционных способов формирования культуры профилактики на рабочем месте. **Концепция предлагает семь золотых правил, реализация которых будет содействовать работодателю в снижении показателей производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.** Следование каждому из этих правил предполагает проведение определённой организационной работы.

Совершенствование практики в области безопасности и гигиены труда на предприятии не обязательно означает увеличение расходов.

Важнее то, чтобы руководство предприятия, включая собственника, директора, руководителей всех уровней действовало осознанно, вело последовательную линию, демонстрировало приверженность принципам безопасного производства, обеспечивало условия для сознательного отношения работников к собственной безопасности и активного их участия в улучшении охраны труда, создавало для этого атмосферу доверия и открытости на всех уровнях предприятия.

Успех в реализации стратегии Vision Zero в конечном итоге определяется приверженностью к ней работодателя, руководителей, мотивированностью менеджеров и активным участием работников.

Об инструментах добровольного внутреннего контроля (самоконтроля) для работодателей на базе сервиса «Онлайнинспекция.рф»

Роструд предлагает Вам уникальную возможность самостоятельно пройти предварительную проверку (самопроверку) соблюдения требований трудового законодательства с помощью Электронного инспектора труда, **доступного по ссылке <https://онлайнинспекция.рф/inspector>**.

Данный сервис позволит Вам взглянуть на оформление и содержание документов глазами настоящего государственного инспектора труда.

Сервис работает в пилотном режиме

Сервис запущен в конце 2014 года. Для проведения самопроверки в настоящее время доступно 200 тематических проверочных листов, охватывающих все правоотношения, регулируемые трудовым законодательством, в том числе вопросы охраны труда.

Проведение самопроверки

Оценка и приведение в соответствие с требованиями трудового законодательства существующих общественных отношений на предприятии с помощью интерактивного сервиса «Электронный инспектор».

Результат:

- Получение заключения интерактивного сервиса «Электронный инспектор»; об отсутствии или наличии нарушений в организации по тематике проверяемых трудовых отношений.
- Возможность с помощью предоставленных инструментов устранить выявленные нарушения: инструкции к действию, шаблоны и образцы документов.

Какие бывают проверки:

- Проверки, которые проводятся инспекторами труда, могут быть плановыми и внеплановыми.
- О плановой проверке на предстоящий год Вы можете узнать на официальном сайте Генеральной прокуратуры Российской Федерации в сети «Интернет» после 31 декабря текущего календарного года. Такая проверка проводится, как правило, не чаще 1 раза в три года.

- При плановой проверке инспектированию подвергается, как правило, три четверти институтов трудового права. С учетом особенностей Вашего предприятия инспектор самостоятельно выбирает сферы трудового законодательства, которые он проверит. У работодателя будут запрошены документы, наличие которых в организации обязательно, а также документы, касающиеся предмета проверки.
- Поводом для внеплановой проверки может послужить жалоба работника на нарушение его прав, а также иная информация, поступившая в государственную инспекцию труда, содержащая сведения об имеющихся нарушениях трудового законодательства.
- При любом виде проверок государственными инспектор труда осуществляет инспектирование по тому или иному вопросу, следуя, конкретному алгоритму, заданному трудовым законодательством. Именно так составлены наши Проверочные листы.

Как Вам поможет Электронный инспектор:

- Если Вы – работник, и считаете, что работодатель нарушает Ваши права, но не обладаете специальными знаниями, чтобы проверить это, Электронный инспектор поможет Вам разобраться.
- 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.

Работодателям о специальной оценке условий труда

Специальной оценке условий труда подлежат все рабочие места всех работников, за исключением:

- надомников;
- дистанционных работников;
- работников, которые трудятся у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

На обращения индивидуальных предпринимателей и микробизнеса Минтруд России дает однозначный ответ: **специальную оценку условий труда надо проводить на всех рабочих местах, независимо от размера бизнеса и числа рабочих мест.** Если есть хотя бы один работник, который работает на основании трудового договора – специальная оценка условий труда на его рабочем месте, которое предоставил работодатель, должна быть проведена.

Специальная оценка условий труда проводится работодателем за счет своих средств с привлечением специализированной организации, имеющей право выполнения работ по специальной оценке условий труда. Все эти организации учтены в федеральном реестре Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (<https://akot.rosmintrud.ru/sout/organizations>), каждая из них имеет право выполнения работ на всей территории Российской Федерации.

Фонд социального страхования РФ предоставляет возможность возврата работодателю части средств, потраченных на проведение спецоценки.

Регулирование специальной оценки условий труда осуществляется Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Методика проведения специальной оценки условий труда утверждена приказом Министерства труда и социального развития РФ от 24.01.2014 г. № 33н.

Порядок и форма подачи декларации соответствия условий труда утверждены приказом Минтруда России от 07.02.2014 г. № 80н «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования

и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда».

О мерах административной ответственности за нарушение норм трудового законодательства, в том числе в части неоформления (либо ненадлежащего оформления) трудовых отношений с работником

С 1 октября 2016 года вступил в силу Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда».

Внесены изменения в ст. 5.27. Кодекса РФ об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права», предусматривающие усиление мер ответственности работодателей за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Согласно ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (за исключением нарушений, указанных в ч. 3, 4 и 6 ст. 5.27 КоАП РФ и в ст. 5.27.1 КоАП РФ), влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на должностных лиц - в размере от 1 000 до 5 000 руб.;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1 000 до 5 000 руб.;
- на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 руб.

Согласно ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ совершение вышеуказанных административных правонарушений лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц - в размере от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 10 000 до 20 000 руб.;
- на юридических лиц - от 50 000 до 70 000 руб.

Одновременно в КоАП РФ введены новые составы административных правонарушений в сфере трудового законодательства. Согласно ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), влечет наложение административного штрафа:

- на граждан - в размере от 3 000 до 5 000 руб.;
- на должностных лиц - от 10 000 до 20 000 руб.

Согласно ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц - в размере от 10 000 до 20 000 руб.;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 000 до 10 000 руб.;
- на юридических лиц - от 50 000 до 100 000 руб.

Согласно ч. 5 ст. 5.27 КоАП РФ совершение административных правонарушений, указанных в ч. 3 и ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа:

- на граждан - в размере 5 000 руб.;
- на должностных лиц - дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30 000 до 40 000 руб.;
- на юридических лиц - от 100 000 до 200 000 руб.

Согласно ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, (в ред. Федерального закона от 26.07.2019 г. № 221-ФЗ) влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на должностных лиц - в размере от 10 000 до 20 000 руб.;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1 000 до 5 000 руб.;
- на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 руб.

Согласно ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 6 статьи 5.27, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц - в размере от 20 000 до 30 000 руб. или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 10 000 до 30 000 руб.;
- на юридических лиц - от 50 000 до 100 000 руб.

Статьей 5.27.1 КоАП РФ предусмотрены санкции за нарушение государственных нормативных требований **охраны труда**, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

Данной статьей, в частности, предусмотрены штрафные санкции за нарушение работодателем установленного порядка проведения **специальной оценки условий труда** на рабочих местах или ее непроведение:

- на должностных лиц - предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 5 000 до 10 000 руб.;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 000 до 10 000 руб.;
- на юридических лиц - от 60 000 до 80 000 руб.

В соответствии с ч. 23 ст. 19.5 КоАП РФ невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц - в размере от 30 000 до 50 000 руб. или дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30 000 до 50 000 руб.;
- на юридических лиц - от 100 000 до 200 000 руб.

Не рискуй своим бизнесом — заключи трудовой договор с работником!
Плати в СРОК «белую» заработную плату работнику и страховые взносы во внебюджетные фонды! Создай СЕГОДНЯ своим работникам достойную пенсию в БУДУЩЕМ!
Создай работниками безопасные условия работы!