



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

ИНФОРМАЦИОННЫЙ ВЕСТНИК

ОКТАБРЬ
2022

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Рекомендации по заключению
коллективных договоров

с. 70

Как приостановить трудовой договор с мобилизованным сотрудником

с. 46

Действующие с октября ГОСТы по безопасности СИЗ

с. 62

В НОМЕРЕ:



**Постановления президиума Республиканского комитета
РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России от 17.10.2022г.....3**



Юридическая консультация.....29

Раздел ПВТР о рабочем времени. Пункты о переработках: правила
обязательные, полезные и опасные

Как приостановить трудовой договор с мобилизованным сотрудником



Охрана труда.....54

Пять ошибок в спецоценке условий труда

Как составить и направить извещение о несчастном случае по новым
требованиям

Шестнадцать ГОСТов по безопасности СИЗ действуют с октября



Бухгалтерский учет.....64

Какие новые документы ФСС требует от работодателей, чтобы назначать
и выплачивать пособия

Нужно ли сдавать СЗВ-ТД и как заполнить другие зарплатные отчеты по
мобилизованным работникам



Председателю профсоюзной организации.....70

Рекомендации по заключению коллективных договоров

Оформление трудовых отношений с выборными профсоюзными
работниками

(методический материал Нефтегазстройпрофсоюза России)

**ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕЗИДИУМА РЕСПУБЛИКАНСКОГО КОМИТЕТА
РОБ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ
(протокол № 21 от 17.10.2022г.)**

- О проведении V Пленума Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России
- О выполнении коллективного договора в ПУТТ филиала ООО «РН-ТРАНСПОРТ» в г.Уфа
- О состоянии информационной работы в ППО Туймазинского НУ АО «Транснефть-Урал»
- О соблюдении трудового законодательства в Туймазинском НУ АО «Транснефть-Урал»
- О подготовке и проведении колдоговорной кампании 2023 года
- О подготовке и проведении мероприятий, посвященных Дню профсоюзного работника РБ
- О проведении соревнований по шахматам на первенство Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России
- О проведении новогодних мероприятий для детей
- О реализации информационной политики и создании сайта Республиканкой организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России
- Об участии в XIII республиканском конкурсе «Лучшее предприятие для работающих мам»

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ
ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 21

17.10.2022г.

**«О проведении V Пленума
Республиканского комитета
Республиканской организации Башкортостана
Нефтегазстройпрофсоюза России»**

В соответствии с Уставом Республиканской организации Башкортостана
Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой
отраслей промышленности и строительства

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Провести V Пленум Республиканского комитета Республиканской
организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России **22 декабря 2022г.**
в г.Уфа с учетом санитарно-эпидемиологической обстановки и повесткой дня:

1.1. О работе Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза
России и профсоюзных комитетов предприятий в области информационной
деятельности в рамках объявленного ФНПР Года информационной политики и
цифровизации работы профсоюзов и предстоящих задачах.

1.2. Информация о работе Республиканского комитета РОБ
Нефтегазстройпрофсоюза России за период с января по декабрь 2022 г.

1.3. О ревизии финансово-хозяйственной деятельности за период с января
по декабрь 2022 г., исполнении сметы доходов и расходов за 2022 г. и утверждении
сметы профсоюзного бюджета на 2023 г.

2. План мероприятий по подготовке и проведению V Пленума и смету
расходов на проведение – утвердить.

3. Контроль за выполнением данного постановления возложить на
Президиум Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х. Сафиханов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ
ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 21

17.10.2022 г.

**«О выполнении взаимных обязательств
коллективного договора между
работодателем и работниками ПУ ТТ
филиала ООО «РН-Транспорт» в г. Уфа»**

Рассмотрев информацию об итогах выполнения мероприятий коллективного договора Филиала Общества с ограниченной ответственностью «РН-Транспорт» в г.Уфа между работодателем и работниками Производственного управления Технологического транспорта (далее - Управление), Президиум отмечает, что сторонами социального партнерства ведется необходимая работа по своевременному и полному выполнению взаимных обязательств.

На конференции работников, 30 октября 2019 года, коллективный договор пролонгирован до 31 декабря 2022 года. Документ прошел правовую экспертизу в вышестоящем профсоюзном органе и уведомительную регистрацию в Министерстве семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. В настоящее время в Филиале ведется работа по разработке проекта и заключению колдоговора на следующий период. По итогам работы за 2021 год все обязательства, взятые на себя сторонами социального партнерства, выполнены в полном объеме. В период действия колдоговора в документ было внесено 3 дополнения, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством.

В целях дальнейшего развития и повышения эффективности производства, увеличения прибыли предприятия в Управлении разработан и утвержден перспективный план, успешная реализация которого позволяет работодателю создавать экономическую базу для обеспечения дополнительных гарантий и льгот работникам, предусмотренных колдоговором. Профсоюзный комитет способствует устойчивой работе предприятия в соответствии с Уставом первичной профсоюзной организации.

В соответствии с Положением «Об оплате труда и премировании работников филиала ООО «РН-Транспорт» в г. Уфа» работодатель надлежащим образом обеспечивает выплату заработной платы работникам 2 раза в месяц в

дни, установленные коллективным договором. В соответствии с решением ПАО «НК «Роснефть» и приказом ООО «РН-Транспорт» № У-01-199-2 от 30.09.2022 г. «Об индексации заработных плат, утверждении должностных окладов, часовых тарифных ставок» заработная плата работникам проиндексирована с 01.04.2022 г. на 4 %. Размер доли заработной платы в себестоимости продукции составляет 38,8% за период 8 месяцев 2022 года. Соотношение среднемесячной заработной платы 10 процентов работников с наиболее низкой заработной платой и 10 процентов с наиболее высокой заработной платой составляет 1:3.

Серьезное внимание сторонами социального партнерства уделяется исполнению обязательств в части соблюдения правил охраны труда и экологической безопасности. На постоянной основе проводятся обучения работников безопасным методам и приемам работы, включая инструктажи, стажировки, проверки знаний персонала. Работники Управления на 100 % обеспечены санитарно-бытовыми условиями и пунктами общественного питания. Вместе с тем работники обеспечены спецодеждой по летним костюмам и обуви не в полном объеме.

Для осуществления общественного контроля в Управлении избраны 30 уполномоченных по охране труда, 26 из которых прошли обучение в 2021 году, организованное Республиканским комитетом РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России. По итогам работы за прошедший год нарушений правил и техники безопасности ими не выявлено, что говорит о необходимости усиления работы профсоюзного комитета в организации общественного контроля.

На основании вышеизложенного

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию о выполнении взаимных обязательств коллективного договора Филиала ООО «РН-Транспорт» в г. Уфа между работниками и работодателем Производственного управления Технологического транспорта принять к сведению.

2. Рекомендовать руководству и профсоюзному комитету ПУ ТТ Филиала ООО «РН-Транспорт» в г. Уфа:

- продолжить работу по организации выполнения мероприятий коллективного договора в 2022 году;

- обеспечивать работникам нормальные условия для производительного и качественного труда в соответствии с их профессией и специальностью, социально-трудовые гарантии и льготы, установленные действующими законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

3. Профсоюзному комитету ППО ПУ ТТ Филиала ООО «РН-Транспорт» в г. Уфа: (председатель И.Ф. Гумерова):

- принять активное участие в работе по заключению коллективного

договора в Филиале ООО «РН-Транспорт» в г. Уфа на следующий период;

- осуществлять постоянный профсоюзный контроль за выполнением коллективного договора;

- периодически анализировать промежуточные итоги выполнения мероприятий колдоговора и своевременно доводить их до работников Управления;

- усилить общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в Управлении, за своевременным обеспечением работников спецодеждой и спецобувью, организовать работу уполномоченных по охране труда.

4. Республиканскому комитету РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России:

- оказывать постоянную практическую помощь первичной профсоюзной организации по вопросам социального партнерства, способствующую успешному выполнению мероприятий коллективного договора.

5. Контроль за выполнением данного постановления возложить на комиссию по социально-экономической работе Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х. Сафиханов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ
ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 21

17.10.2022г.

**«Об организации информационной деятельности
в ППО Туймазинское НУ АО «Транснефть-Урал»**

В соответствии с планом работы Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России было проведено изучение информационной деятельности в Первичной профсоюзной организации Туймазинское нефтепроводное управление АО «Транснефть-Урал» (далее – ППО). Общее количество работающих по данным на 01.10.2022г. составило 1586 человек, из них членов профсоюза - 1584 человека, профсоюзный охват – 99,8%.

В соответствии с Уставом, ППО осуществляет работу по координации деятельности структурных (цеховых) профсоюзных организаций в вопросах защиты профессиональных, социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза, обеспечивает укрепление взаимных связей между ЦПО, содействует обмену опытом практической и методической работы.

Информационно-аналитическая работа строится посредством проведения отчетных, отчетно-выборных, колдоговорных собраний (конференций), заседаний профсоюзных комитетов, распространения информационных материалов, индивидуальной работы с сотрудниками, привлечения работников к общественной деятельности, реализации профсоюзных дисконтных программ и др. Председатель профсоюзной организации Бынков Д.С., регулярно проводит выездные встречи с членами профсоюза в местах дислокации структурных подразделений, на которых обсуждаются все актуальные вопросы, касаемые выполнения мероприятий коллективного договора, охраны труда, участия в мероприятиях, проводимых ОППО АО «Транснефть-Урал» и Республиканской организацией, организации оздоровления и отдыха сотрудников и членов их семей, награждения профактивистов и др. Вопросы, поднятые работниками в подразделениях, решаются профсоюзным комитетом совместно с работодателем.

Значительное внимание профком уделяет полноте и качеству подачи информации, максимально используются все источники информирования – корпоративные, профсоюзные. Освещение деятельности профсоюзной организации предприятия, а также вышестоящих профорганов осуществляется посредством профсоюзных стендов единого образца, которые размещены во всех подразделениях Управления и регулярно пополняются, баннеров, печатной продукции и др. В работе ППО активно используется корпоративная электронная почта и мессенджеры, в частности, Whats App для оперативного решения текущих вопросов.

Профактив в своей работе использует материалы газет «Действие», «Солидарность», журнала «НГСП-информ», еженедельной электронной газеты «Ласточка» НГСП России, профсоюзных изданий, сайтов, печатной продукции (информ.брошюры, буклеты, календари) вышестоящих профорганов.

В рамках повышения пропаганды профсоюзной деятельности, информированности членов профсоюза о деятельности ППО, мотивации профсоюзного членства, создания условий для реализации творческого потенциала членов профсоюза профсоюзная организация проводит различные мероприятия, приуроченные к праздникам 23 февраля, 8 марта, Дню работников нефтяной и газовой промышленности и др.

На основании вышеизложенного

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию о построении информационной деятельности в ППО Туймазинское НУ АО «Транснефть-Урал»- принять к сведению.
2. **Профсоюзному комитету ППО (председатель Д.С. Бынков):**
 - продолжить эффективную работу по вопросу совершенствования информационно-аналитической деятельности;
 - для освещения предстоящих событий, а также своевременного размещения информации по итогам проведенных мероприятий вести работу по созданию Telegram –канала профсоюзной организации;
 - постоянно повышать качество информационного материала о деятельности профсоюзной организации;
 - в целях анонсирования, а также по итогам проведенных мероприятий регулярно предоставлять материалы в профсоюзные СМИ о работе профсоюзной организации.
3. **Профсоюзному комитету ОППО АО «Транснефть-Урал» (председатель Р.Н. Гайсин):**
 - продолжить работу по совершенствованию информационной деятельности в объединенной и первичной профсоюзных организациях;
 - предоставлять своевременную и качественную информацию о работе и проведенных мероприятиях в ОППО, ППО для размещения на сайте РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России: rob-ngsp.ru.
3. **Специалисту по организационной и информационно-аналитической работе РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России Е.Г. Родионовой** - постоянно оказывать практическую и методическую помощь ППО по организации работы и информационно-аналитической деятельности.
4. Контроль за выполнением данного постановления возложить на организационный отдел Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель

В.Х. Сафиханов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ
ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 21

17.10.2022 г.

«О соблюдении трудового законодательства в Туймазинском нефтепроводном управлении АО «Транснефть-Урал»

Заслушав и обсудив информацию об итогах проверки соблюдения трудового законодательства, Президиум отмечает, что регулирование социально-трудовых отношений в Туймазинском нефтепроводном управлении АО «Транснефть - Урал» (далее – Управление) осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством и коллективным договором Общества. В период действия колдоговора в документ было внесено 7 дополнений, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждены с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Трудовые отношения оформляются путем заключения письменных трудовых договоров, содержание которых в целом соответствует требованиям действующего законодательства. В нарушение ч.2 ст.57 ТК РФ в их содержании не указываются характеристики условий труда на рабочем месте, если работник принимается на работу с вредными условиями труда.

Срочные трудовые договоры заключаются в случаях, определенных трудовым законодательством, указанием обстоятельств (причин), послуживших основанием для заключения данного вида трудового договора.

Прием на работу оформляется приказами работодателя, которые объявляются в трехдневный срок под расписку всем работникам. Продолжительность испытания не превышает трех месяцев. Трудовые книжки и учетные карточки формы Т-2 имеются на всех работников. Книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них ведется кадровой службой, в которой

регистрируются все трудовые книжки с указанием номера и серии.

Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Работодатель ведет в таблице фактический учет рабочего времени, отработанного каждым работником. Продолжительность работы накануне праздничных нерабочих дней сокращается на 1 час. В тех производствах, цехах, участках, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена ежедневная (еженедельная) продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени, с учетным периодом в один год.

Привлечение работников к работе в выходные дни происходит с их письменного согласия и с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Ежегодные оплачиваемые отпуска работникам установлены продолжительностью 28 календарных дней. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам предоставляются в соответствии с коллективным договором. Предоставление ежегодных отпусков производится на основании графика отпусков, который утвержден с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Расчет отпуска производится по утвержденной форме. Разделение очередного отпуска на части, перенос и продление отпусков производится в соответствии с действующим трудовым законодательством. Работникам при увольнении денежная компенсация за неиспользованный отпуск начисляется.

Оплата и стимулирование труда работников Управления производятся на основании Положения об оплате труда работников АО «Транснефть-Урал», утвержденного Генеральным директором и согласованного с профсоюзным комитетом Объединенной первичной профсоюзной организации. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц в дни, установленные коллективным договором.

При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о ее составных частях, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в повышенном размере или компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха.

Оплата отпусков производится не менее чем за 3 дня до его начала. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Уровень минимальной заработной платы не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного человека 22525 рублей.

На основании вышеизложенного:

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию о соблюдении трудового законодательства в Туймазинском нефтепроводном управлении АО «Транснефть-Урал» главного правового инспектора труда Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России - принять к сведению.

2. Профсоюзному комитету ОПО АО «Транснефть-Урал» (председатель - Р.Н. Гайсин):

- добиваться через систему социального партнерства закрепления в коллективном договоре дополнительных трудовых и социальных прав и гарантий работников;

- эффективно использовать предоставленные законодательством права по осуществлению контроля за соблюдением законодательства о труде.

3. Профсоюзному комитету ППО Управления (председатель – Д.С. Бынков):

- шире практиковать рассмотрение вопросов правового характера, соблюдения законодательства о труде на заседаниях профсоюзного комитета профсоюзной организации;

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, представлять работодателю мотивированное мнение с обязательным соблюдением процедуры, определенной законодательством.

4. Заместителю председателя - главному правовому инспектору труда Рескома Нефтегазстройпрофсоюза России Дмитриеву Е.Г. - постоянно оказывать практическую и методическую помощь профсоюзному комитету ППО Управления по вопросам соблюдения трудового законодательства.

5. Контроль за выполнением данного постановления возложить на комиссию по правовой работе Республиканского комитета Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х. Сафиханов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ,
ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 21

17.10.2022 г.

**«О подготовке и проведении
колдоговорной кампании 2023 года»**

Президиум Республиканского комитета Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России отмечает, что в организациях нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса, расположенных в республике, сформирована система социального партнерства, созданы и функционируют двусторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В соответствии с Основными направлениями деятельности Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства на период 2021-2025 годы, утвержденными VIII Съездом Нефтегазстройпрофсоюза России, в области защиты социально-трудовых прав и экономических интересов, Республиканский комитет, первичные (объединенные первичные) профсоюзные организации, их выборные органы содействуют практической реализации целей, задач и принципов Программы ФНПР «За справедливую экономику!», принятую X Съездом ФНПР.

Руководствуясь Отраслевым соглашением по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса (далее - Отраслевое соглашение) и Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Республики Башкортостан (далее - Республиканское соглашение) на 2020-2022 годы, профсоюзные комитеты предприятий проводят значительную работу по совершенствованию и развитию коллективно-договорных отношений в сфере труда. В течение текущего года 8 организаций заключили коллективные договоры на следующие периоды, 4 организации пролонгировали документы, остальные - продолжили свое действие. В содержание документов внесены 23 изменения и дополнения, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Республиканский комитет оказывает практическую помощь профсоюзным организациям на всех этапах колдоговорной кампании, организует работу по включению в содержание колдоговоров комплекса пунктов, необходимых для более эффективной защиты работников в социально-трудовой сфере, основываясь при этом на стандартах достойного труда, принятых ФНПР.

В соответствии с обязательствами Республиканского соглашения продолжена практика проведения обязательной правовой экспертизы и предварительной регистрации документов в Республиканском комитете профсоюза. На протяжении последних лет охват организаций колдоговорами составляет 100 %.

Положительную роль в совершенствовании системы социального партнерства на локальном уровне играет отраслевой конкурс «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства», победителем которого по итогам 2021 года стало ООО «Газпром трансгаз Уфа» (генеральный директор - Шарипов Ш.Г., председатель объединенной первичной профсоюзной организации - Свияжский М.Г.).

Представляя Республиканскую организацию профсоюза в аналогичном межотраслевом конкурсе, организованном Министерством труда и социальной защиты населения, Торгово-промышленной палатой и Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, Филиалом ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть-УНПЗ» (директор – Насыпов Т.М., председатель первичной профсоюзной организации - Нураев А.А.) стало победителем по 1 группе внебюджетных организаций.

Вместе с тем, следует отметить, что в ряде коллективных договоров не установлены ориентиры по росту заработной платы. Крайне незначительное внимание уделяется вопросам тарифного регулирования и нормирования труда. Сохраняются такие проблемы как низкая информированность работников о роли коллективного договора, формальная пролонгация документов без корректировки их положений, рекомендательный характер норм, установленных в коллективных договорах.

В целях повышения эффективности социального партнерства, реализации Основных направлений деятельности Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства на период 2021-2025 годы, утвержденных VIII Съездом Нефтегазстройпрофсоюза России, Приоритетных направлений деятельности Федерации профсоюзов Республики Башкортостан на 2021-2025 годы, принятых на XXVII отчетно-выборной Конференции Федерации профсоюзов Республики Башкортостан, постановления Генерального совета ФНПР от 02.10.2002 г. № 3-3 «Единой переговорной кампании», постановления Исполкома ФНПР от 22.06.2022 г. № 7-3 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2021 года и задачах на предстоящий период»

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Республиканскому комитету РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России и профсоюзным комитетам предприятий:

1.1. Максимально развивать социальное партнерство в организациях нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, расположенных в республике, и использовать его возможности при принятии решений по основным вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

1.2. В срок **до 1 марта 2023 года** провести собрания (конференции) по подведению итогов выполнения коллективных договоров, заключению (внесению изменений и дополнений) их на следующий период с соблюдением требований санитарно-эпидемиологических мер. Обеспечить включение в содержание документов обязательства, предусмотренные Республиканским и Отраслевым

соглашениями на 2023-2025 годы, Программой «Достойный труд в Республике Башкортостан» на период до 2025 года.

2. Первичным (объединенным первичным) профсоюзным организациям:

2.1. В срок до **10 декабря 2022 года** представить в Реском РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России графики проведения собраний (конференций) по подведению итогов и принятию (внесению изменений и дополнений) коллективных договоров;

2.2. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации за три месяца до истечения срока действия коллективного договора инициировать переговоры по разработке проекта и заключению документа на следующий период;

2.3. При подготовке проектов документов руководствоваться макетами коллективных договоров, подготовленными Министерством труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, Торгово-промышленной палатой Республики Башкортостан и Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, Российским Советом Нефтегазстройпрофсоюза и вертикально-интегрированными компаниями;

2.4. Утвердить положения о комиссии организации по регулированию социально-трудовых отношений и о порядке ведения переговоров по заключению коллективного договора;

2.5. Для качественной подготовки проектов коллективных договоров и ведения эффективных переговоров, руководствуясь статьей 24 Закона Республики Башкортостан «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан», включать в состав комиссий со стороны профсоюзов - представителей вышестоящего профсоюзного органа;

2.6. В соответствии с Республиканским соглашением включать в состав комиссий представителей молодежи;

2.7. Обеспечить экспертизу и предварительное согласование коллективных договоров (изменений и дополнений) в Республиканском комитете РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России;

2.8. **В недельный срок** со дня заключения колдоговора представить документ на регистрацию в вышестоящую профсоюзную организацию и на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

3. Республиканскому комитету РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России:

3.1. Оказывать постоянную практическую и методическую помощь при заключении коллективных договоров в соответствии с требованиями действующего законодательства;

3.2. Участвовать в подготовке и проведении собраний (конференций) по заключению коллективных договоров в организациях;

3.3. Продолжить мониторинг ситуации в сфере социально-трудовых отношений.

4. Контроль за выполнением данного постановления возложить на Президиум Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х. Сафиханов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ,
ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 21

17.10.2022г.

**«О проведении Дня профсоюзного работника
в Республике Башкортостан»**

В соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан № 175-а от 26 октября 2009 года об установлении 12 ноября Дня профсоюзного работника и на основании постановления Президиума Совета Федерации профсоюзов РБ «О проведении Дня профсоюзного работника в РБ»

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. План мероприятий по подготовке и проведению Дня профсоюзного работника в Республике Башкортостан в 2022 году – утвердить.

2. Республиканскому комитету РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России и профсоюзным комитетам предприятий:

- вести работу согласно утвержденному плану;
- использовать проведение данных мероприятий для усиления мотивации профсоюзного членства, освещения работы профсоюзной организации в профсоюзных СМИ, обсуждения актуальных вопросов;
- оперативно размещать информацию о проведенных мероприятиях на информационных ресурсах ППО, ОПО, РОБ НГСП России.

3. Контроль за выполнением данного постановления возложить на организационный отдел РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х. Сафиханов

«Утвержден»

Постановление Президиума РК
РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России
Протокол № 21 от 17.10.2022г.

ПЛАН

мероприятий по подготовке и проведению Республиканским комитетом РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России и профсоюзными комитетами предприятий нефтегазовой отрасли промышленности и строительства, расположенных на территории РБ, Дня профсоюзного работника в Республике Башкортостан в 2022 году

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственный
1.	Подготовить материалы по ходатайству о награждении профработников и актива в связи с Днем профсоюзного работника в РБ государственными, ведомственными наградами, наградами ФПРБ и др.	октябрь	Родионова Е.Г., председатели ППО, ОППО
2.	Представить в Республиканский комитет заявки для награждения профсоюзных работников, активистов и ветеранов профсоюзного движения предприятий	до 31.10.	Председатели ППО, ОППО
3.	Оформить наградные материалы согласно представленным заявкам	до 07.11.	Родионова Е.Г.
4.	Направить поздравления с Днем профсоюзного работника в РБ в профсоюзные организации и ветеранам профсоюзного движения	до 10.11.	Родионова Е.Г.
5.	Опубликовать поздравление с профессиональным праздником в еженедельной электронной газете НГСП России «Ласточка», Информационном вестнике, на сайте, телеграмм-канале Республиканской организации, информационных ресурсах ППО, ОППО	до 12.11.	Тихонова И.С., председатели ППО, ОППО
6	Провести заседания профсоюзных комитетов, круглые столы и др. в профорганизациях с награждением профработников, актива, ветеранов профдвижения с учетом эпидемиологической ситуации в республике	до 12.11.	Работники аппарата РОБ НГСП России, председатели ППО, ОППО

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ,
ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г. Уфа

ПРОТОКОЛ № 21

17.10.2022 г.

**«О проведении соревнований
по шахматам на первенство РОБ НГСП России»**

В соответствии с календарным планом спортивных мероприятий на 2022 год, утвержденным на заседании президиума РК РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России (протокол № 14 от 25.11.2021г.)

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Положение о первенстве по шахматам, программу соревнований – утвердить (прилагаются).
2. Провести соревнования по шахматам на первенство Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России **12 ноября 2022г. в г. Уфа, ул. Кирова, 1 (зал Президиума, 4 этаж)** с соблюдением санитарно-эпидемиологических требований.
3. Председателям профсоюзных организаций обеспечить участие команд в соревнованиях.
4. Контроль за исполнением данного постановления возложить на комиссию по спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе РОБ НГСП России.

Председатель



В.Х. Сафиханов

УТВЕРЖДЕНО
на заседании Президиума РК РОБ
Нефтегазстройпрофсоюза России
протокол № 21 от 17.10.2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о соревнованиях по шахматам на первенство Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России, посвященных 100-летию со дня образования Федерации профсоюзов Республики Башкортостан и 90-летию башкирской нефти
(код вида спорта «шахматы - командные соревнования» - 0880062811Я)**

1. Цели и задачи

Организация досуга в трудовых коллективах предприятий нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, расположенных на территории республики.

Популяризация и развитие шахматного спорта, выявление сильнейших шахматистов среди работников нефтегазового комплекса.

2.Сроки и место проведения

Дата и место проведения: **12 ноября 2022 года**, г. Уфа, Кирова,1 (Зал Президиума, 4 этаж). Регистрация участников и мандатная комиссия **с 08.30. до 9.30 ч.** Для участия в соревнованиях в мандатную комиссию необходимо представить: паспорт, копию трудовой книжки (первый и последний разворот листов) с печатью и подписью руководителя отдела кадров, социальный номер, пенсионное страховое свидетельство.

3. Участники соревнований

К участию в соревнованиях допускаются работники предприятий, входящих в Нефтегазстройпрофсоюз России, расположенных на территории Республики Башкортостан.

Для предприятий, входящих в структуру ПАО «НК «Роснефть», общий стаж работы при переводе из одной организации в другую внутри корпоративной системы сохраняется

Соревнования лично-командные. Состав команды - 3 человека: 2 мужчин, 1 женщина

Заявки на участие принимаются **до 07.11.2022 г.** на электронную почту bash-rogwu@mail.ru

4. Условия проведения соревнований

Турнир проводится по швейцарской системе, компьютерная жеребьевка - программой Swiss-Manager. Соревнование проводится по «Правилам вида спорта «Шахматы», утвержденным приказом Минспорта России № 988 от 29.12.2020 и не противоречащим Правилам игры в шахматы ФИДЕ, вступившим в силу с 1 января 2018 года

Количество туров – 7 (семь) при количестве команд 8 – 13 и 9 туров, если команд будет 14 и более.

Контроль времени 10 минут каждому участнику с добавлением 5 секунд за каждый ход, начиная с первого (по электронным часам).

5. Определение победителей

Победители в командном зачете определяются по наибольшему количеству очков, набранных всеми участниками, в случае равенства очков у двух и более команд - по дополнительным показателям:

- Личная встреча
- По количеству матчевых очков (за победу в матче 2 очка, поражение – 0 очков, матчевая ничья – по 1 очку)
- По лучшему результату на 1 доске.
Победители и призеры по доскам определяются по наибольшему количеству очков. В случае равенства очков у двух и более участников – по дополнительным показателям:
- Усеченный коэффициент Бухгольца (без одного худшего результата)
- Коэффициент Бухгольца,
- Количеству побед,
- По лучшему командному результату.

6. Награждение

Победители и призеры по доскам (1, 2, женская) награждаются дипломами и призами. Команда, занявшая I место, награждается кубком, дипломом и призом, команды, занявшие II и III место – дипломами и призами.

7. Финансирование

Расходы по организации и проведению первенства осуществляется за счет средств Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России.

Расходы на проживание, проезд участников осуществляются за счет командирующих организаций.

Контактные телефоны: (347)272-86-80, 262-33-90

Данное Положение является приглашением на соревнования.

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ,
ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 21

17.10.2022 г.

«О проведении новогодних мероприятий для детей»

В рамках реализации деятельности по организации культурно-массовых мероприятий для детей работников предприятий нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, расположенных на территории республики, и в связи с предстоящим празднованием Нового 2023 года

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Председателям профсоюзных организаций:

1.1. Представить в РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России в срок до 01 декабря 2022г. предварительную информацию:

- о проведении новогодних утренников для детей работников;
- о проведении мероприятий в период новогодних каникул (культурно-массовых, спортивно-оздоровительных и др.)

1.2. В соответствии с утвержденными планами провести новогодние мероприятия для детей.

1.3. Обеспечить активное участие детей в новогоднем утреннике Республиканской организации профсоюза.

2. Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России - организовать новогодний утренник для детей **25 декабря 2022г. в 15.30 ч.** в ГБУ РБ Конгресс-холл «Торатау» (г. Уфа, ул. Заки Валиди, 2).

3. Вышеуказанные мероприятия проводить с учетом эпидемиологической ситуации в республике, принять меры по созданию безопасных условий при проведении новогодних мероприятий, организовать безопасную перевозку детей согласно нормативным требованиям и правилам дорожного движения.

4. Контроль за выполнением данного постановления возложить на заведующего общим отделом РОБ НГСП России Тихонову И.С.

Председатель



В.Х. Сафиханов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ
ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 21

12.09.2022г.

«О реализации информационной политики и создании сайта Республиканкой организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России»

Основной целью информационной деятельности Республиканской и профсоюзных организаций является создание и развитие эффективной информационной системы, способствующей выполнению уставных целей по представительству и защите профессиональных и социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза.

Информационная работа, проводимая Республиканской и профорганизациями с каждым годом модернизируется, применяются новые формы и методы, создаются эффективные информационные ресурсы, проводится целенаправленная работа по созданию позитивного имиджа и совершенствованию информационной деятельности на всех уровнях.

Сегодня профсоюзные организации для освещения своей работы активно используют социальные сети, мессенджеры (Telegram, ВКонтакте, WhatsApp и др.), в повседневной работе используются материалы газет «Действие», «Солидарность», журнала «НГСП – информ», еженедельной электронной газеты «Ласточка». Вся необходимая и актуальная информация также размещается на информационных стендах, расположенных в ОППО, ППО, ЦПО и профгруппах. Вместе с тем профсоюзным организациям следует обратить внимание на низкую активность в оперативном предоставлении материалов о своей работе в профсоюзные СМИ.

Одним из основных инструментов информационного обеспечения членов профсоюза является Информационный вестник (далее – Вестник), который регулярно выпускается в электронном формате, и доводится до профкомов, цехкомов и профгрупп. В Вестнике публикуются постановления Президиумов РК, размещается информация об основных направлениях профсоюзной работы, которые дополняются юридическими консультациями, по охране труда, рекомендациями, справками и статистикой и др. В рамках отдельных рубрик Вестника члены профсоюза знакомятся с изменениями в трудовом законодательстве, нормативными актами и комментариями к ним. Также в Вестнике размещаются заметки-напоминания и информация официальных сайтов (НГСП России, ФПРБ, ФНПР и др.).

В целях активизации и повышения эффективности деятельности информационной работы Республиканской и профсоюзных организаций, постоянной информированности профактива о деятельности профсоюзных органов, привлечения современных средств коммуникации и оперативного обмена опытом, в соответствии с Концепцией информационной политики (Постановление Генсовета ФНПР №10-5) от 24.11.2021г., и в рамках реализации единой информационной политики Нефтегазстройпрофсоюза России, Республиканской организацией разработан интернет-сайт, который расположен по адресу <https://rob-ngsp.ru/>. Структура сайта наполнена следующими разделами: документы, постановления, положения, инструкции, методические материалы, новости о прошедших и предстоящих мероприятиях, актуальная информация по направлениям деятельности Республиканской организации профсоюза.

На основании вышеизложенного

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Председателям ППО, ОППО:

- активизировать работу по сбору и анализу информации, связанной с профсоюзной деятельностью, и оперативно представлять её для размещения на сайте РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России, в т.ч. и в газету «Действие», еженедельную электронную газету «Ласточка», многотиражные издания;

- продолжить работу по размещению контента ППО, ОППО на доступных информационных площадках и постоянно повышать его качество.

2. Работникам аппарата Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России:

- своевременно информировать профсоюзные организации и членов профсоюза об изменениях в трудовом законодательстве, происходящих процессах в государстве и обществе, касающихся социальной сферы, а также о деятельности вышестоящих профсоюзных органах, используя информ. ресурсы Республиканской организации (сайт, веб-страница на сайте Нефтегазстройпрофсоюза России, Вестник, электронная почта и др.).

- еженедельно представлять информацию по направлениям деятельности, мероприятиям, проводимым профорганизациями и вышестоящими профсоюзными органами, для размещения на сайте и других средствах массовой информации;

- ответственность за сбор и подготовку информации для размещения на информационных ресурсах возложить на инструктора организационного отдела Е.Г. Родионову, за обновление и размещение информации на сайте - на заведующего общим отделом И.С. Тихонову.

3. Контроль за выполнением данного постановления возложить на комиссию по информационно-аналитической работе РК Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х. Сафиханов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ
ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 21

17.10.2022г.

**«Об участии в XIII республиканском конкурсе
«Лучшее предприятие для работающих мам»**

Рассмотрев материалы предприятий, принимающих участие в I этапе XIII республиканского конкурса «Лучшее предприятие для работающих мам», проводимом Республиканской организацией Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. В установленные сроки направить материалы ООО «Газпром трансгаз Уфа», АО «Транснефть-Урал», ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт», АО «ПОЛИЭФ», филиалов ПАО АНК «Башнефть»: «Башнефть – Уфанефтехим», «Башнефть – УНПЗ», для участия во II этапе XIII республиканского конкурса «Лучшее предприятие для работающих мам».

2. Контроль за выполнением данного постановления возложить на организационный отдел Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х. Сафиханов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ
ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 21

17.10.2022 г.

**О конкурсе детских поделок
«Лучшая новогодняя елочная игрушка»**

В целях поддержки и развития творческих способностей, сохранения и преумножения культурных, эстетических и нравственных традиций детей, создания праздничной атмосферы и вовлечения в творческий процесс детей работников предприятий нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить положение и провести конкурс детских поделок «Лучшая новогодняя елочная игрушка».
2. Председателям профсоюзных организаций – организовать активное участие в конкурсе.
3. Подведение итогов конкурса возложить на комиссию Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России по культурно-массовой работе и работе с детьми и молодежью.
4. Контроль за выполнением постановления возложить на организационный отдел РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



Сафиханов В.Х.

«УТВЕРЖДЕНО»

Постановлением Президиума
Республиканского комитета
РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России
Протокол № 21 от 17.10.2022г..

ПОЛОЖЕНИЕ о конкурсе детских поделок «Лучшая новогодняя ёлочная игрушка»

1. ЦЕЛЬ и ЗАДАЧИ КОНКУРСА:

- 1.1. Отраслевой конкурс детских поделок «Лучшая новогодняя игрушка» (далее – Конкурс) организуется в соответствии с Планом работы Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России на II полугодие 2022 года, утвержденным постановлением Президиума РК №19 от 06.07.2022г.
- 1.2. Целью конкурса является поддержка и развитие творческих способностей, сохранение и приумножение культурных, эстетических и нравственных традиций детей работников предприятий;
- 1.3. Задачи конкурса – создание праздничной атмосферы и вовлечение в творческий процесс по изготовлению авторской елочной игрушки.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА.

- 2.1. Конкурс проводится с 07 ноября по 12 декабря 2022 года. На конкурс представляются игрушки, изготовленные собственными руками.
- 2.2. Для организации Конкурса и определения лучших работ формируется Конкурсная комиссия, которая в своей деятельности руководствуется настоящим Положением.
- 2.3. **Конкурс проводится в два этапа.**
1 этап - Родители передают ответственным лицам на предприятии поделки детей с приложенной заявкой с 07 ноября по 30 ноября **2022 года**. Лучшие конкурсные работы отбираются комиссией на предприятиях.

По итогам 1 этапа работник, ответственный за проведение конкурса на предприятии, направляет в РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России по адресу: г. Уфа, ул. Кирова,1, каб.315 информацию о количестве участников конкурса, список победителей первого этапа, заявку на участие и оригиналы работ (игрушки).

Срок предоставления материалов: до 12 декабря.

2 этап – Отбор работ Конкурсной комиссией в РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России. Члены комиссии, руководствуясь настоящим Положением, оценивают оригиналы и выбирают 9 лучших работ конкурса.

Подведения итогов конкурса с **13 декабря по 20 декабря.**

2.4. В состав конкурсной комиссии входят члены постоянной комиссии по культурно-массовой работе и работе с детьми и молодежью РК РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России.

Конкурсная комиссия:

- осуществляет оценку работ, представленных на Конкурс,
- определяет своим решением победителей Конкурса,
- организует торжественное вручение дипломов и призов победителям Конкурса.

2.5. Определение победителей Конкурса осуществляется в ходе голосования на заседании комиссии.

2.6. Итоги Конкурса оформляются Протоколом заседания Конкурсной комиссии.

3. УСЛОВИЯ УЧАСТИЯ В КОНКУРСЕ

3.1 В конкурсе могут принимать участие только ДЕТИ И ВНУКИ сотрудников предприятий с 5 до 14 лет включительно.

3.2. Участники конкурса делятся на 3 возрастные группы:

- от 5 до 7 лет
- от 8 до 11 лет
- от 12 до 14 лет

3.3. Конкурсные работы становятся собственностью РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России и возврату не подлежат.

4. ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К КОНКУРСНЫМ РАБОТАМ

4.1. Елочная новогодняя игрушка может быть выполнена из плотной цветной бумаги, ткани, картона, нитки, феттор, всевозможных подручных материалов (пластиковых бутылок, шишек, упаковочных материалов, новогодних атрибутов магазинного исполнения и т.д.).

Они должны иметь петли, прищепки или скобы для крепления к елочным ветвям. Приветствуются всевозможные игрушки с фантазийными рисунками, различные объемные фигурки сказочных и мультипликационных персонажей, символов новогоднего праздника и наступающего года, стилизованные «сосульки», «конфеты», новогодние елки, бусы, шары и т.п.

- Форма созданной работы (игрушки) может быть любая: шарик, кубик, кукла, фонарик, сказочный персонаж.

- К работе должна быть приложена информация об участнике (ФИО, возраст, наименование предприятия, в котором работают родители участника)

4.2. Представленные на Конкурс новогодние ёлочные игрушки должны соответство-

вать следующим критериям:

- соответствие игрушки праздничной новогодней тематике и размерам, позволяющим использовать их в украшении новогодней елки;
- оригинальность художественного дизайна;
- качество крепления и эстетичность;
- креативность;
- прочность;
- безопасность.

4.3. По каждому критерию начисляется от 1 до 5 баллов.

4.4. На конкурс не принимаются работы:

- Работы, в которых присутствуют острые металлические детали, из битого стекла, продукты питания (крупы, яичная скорлупа), спички.
- Представленные позже срока.

5. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАБОТ

5.1. Предоставление работ означает согласие с условиями проведения Конкурса.

5.2. Предоставляя работу для участия в Конкурсе, участник дает согласие на опубликование фотографии работы (игрушки) в СМИ, доводить до всеобщего сведения (размещать фотографии на сайте, в социальных сетях).

6. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОБЕДИТЕЛЕЙ И НАГРАЖДЕНИЕ

6.1. Победители конкурса определяются комиссией после подведения итогов **20 декабря 2022 года**.

6.2. Победителям конкурса на лучшую новогоднюю игрушку, занявших 1-3 места в каждой возрастной категории, вручаются Дипломы РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России и денежные призы.

1 место-5000 тысяч рублей;

2 место-3000 тысячи рублей;

3 место-2000 тысячи рублей.

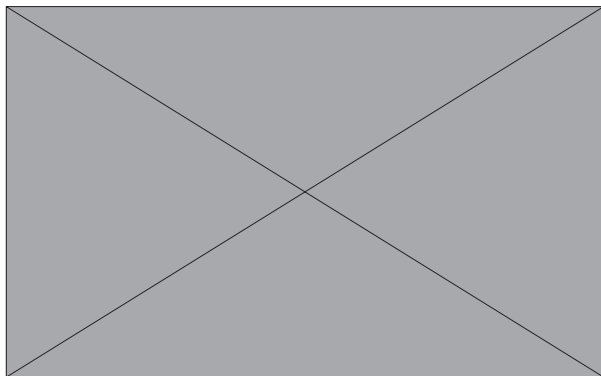
6.3. Итоги конкурса будут освещены на сайте Республиканской организации rob-ngspr.ru, Телеграмм канале и в республиканском профсоюзном издании-газете «Действие».

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ



- ❖ Раздел ПВТР о рабочем времени. Пункты о переработках: правила обязательные, полезные и опасные – с.30
- ❖ Как приостановить трудовой договор с мобилизованным сотрудником– с.46

РАЗДЕЛ ПВТР О РАБОЧЕМ ВРЕМЕНИ. ПУНКТЫ О ПЕРЕРАБОТКАХ: ПРАВИЛА ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ, ПОЛЕЗНЫЕ И ОПАСНЫЕ



Источник:
«Справочник кадровика» № 10, 2022г.

Главное в статье

- Почему не получится обойтись без перечня должностей
- Какие правила о ненормированном дне лучше убрать из ПВТР
- Что в ПВТР стоит указать о привлечении сотрудников к работе в выходные дни
- Какие нормы о работе в ночное время нужно утвердить в компании

Продолжаем серию статей о содержании Правил внутреннего трудового распорядка. В этой статье — положения о работе сотрудников в режиме ненормированного рабочего дня и о привлечении их к сверхурочной работе. Также мы указали обязательные правила о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время.

Выделили положения, которые обязательно включить в ПВТР, назвали правила, которые полезно урегулировать, и те пункты, которые лучше исключить из локального акта, пока они не вызвали споров с сотрудниками или претензий трудовых инспекторов.

Правила о работе в режиме ненормированного рабочего дня

При ненормированном рабочем дне отдельные сотрудники по распоряжению руководителя при необходимости работают за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, [ч. 1](#) ст. 101 ТК. Такой режим компания может установить некоторым категориям сотрудников.

ОБЯЗАТЕЛЬНО

Закрепите условия работы при переработках и перечень должностей сотрудников, которым устанавливается режим ненормированного

рабочего времени, [ст. 101](#) ТК, проверочный лист Роструда, утв. [приказом от 01.02.2022 № 20](#).

Перечень должностей, на которых сотрудники работают в ненормированном режиме, утвердите обязательно, [ст. 101](#) ТК. Недостаточно будет указать это только в трудовых договорах. Если не утвердите перечень, все переработки сотрудников будут считаться сверхурочной работой. А если установите режим ненормированного рабочего дня другим способом, ГИТ может оштрафовать компанию за нарушение трудового законодательства, [ч. 1](#) ст. 5.27 КоАП.

Судебная практика

О том, как компания неправильно установила ненормированный день

С. приняла менеджером по продажам. В трудовом договоре ей установили режим ненормированного рабочего времени и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в качестве компенсации за работу в указанном режиме продолжительностью 3 календарных дня. Позже С. перевели на должность менеджера по оформлению в отдел оформления договоров Дирекции по продажам. Директор издал приказ о необходимости подготовки договоров долевого участия для дальнейшей подачи в регистрирующий орган. С. отказалась оставаться на работе после окончания рабочего дня для выполнения распоряжения руководителя. Руководитель объявил С. замечание.

СУД РЕШИЛ

Суд установил, что дисциплинарное взыскание вынесено с нарушением трудового законодательства. Ответчик не смог представить суду коллективный договор, соглашение или локальный акт, в котором в соответствии с положениями ст. 101 ТК закреплен перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, в котором была бы новая должность С. Также работодатель не доказал необходимость привлечения С. к выполнению работы за пределами установленной для нее продолжительности рабочего времени. Суд установил, что подготовка договоров долевого участия для дальнейшей подачи в регистрирующие органы, не входит в трудовые обязанности С.

Определение Санкт-Петербургского городского суда от 12.11.2013 № 33-16209/2013

ОБЯЗАТЕЛЬНО

Если перечень должностей с ненормированным рабочим днем оформили как приложение к ПВТР, не забудьте ознакомить с этим приложением сотрудников, которые в нем указаны, под подпись.

ПОЛЕЗНО

Всем работникам предприятия установить ненормированный рабочий день нельзя.

По мнению чиновников Роструда, ненормированный день можно установить только работникам, чью трудовую функцию невозможно нормировать, например руководителям. Если сотруднику можно установить норму выработки, при необходимости его нужно привлекать к сверхурочной работе, но не устанавливая режим ненормированного дня, Руководство по соблюдению обязательных требований трудового законодательства — [приложение](#) к приказу Роструда от 13.05.2022 № 123.

ОПАСНО

Не устанавливайте ненормированный рабочий день работникам с сокращенным рабочим временем: инвалидам I и II групп, несовершеннолетним, «вредникам», совместителям и женщинам, работающим в районах Крайнего Севера, ст. [92](#), [284](#), [320](#) ТК, [письмо Минтруда от 30.05.2019 № 14-2/ООГ-3899](#).

ПОЛЕЗНО

Укажите в ПВТР, что установить ненормированный рабочий день можно сотруднику с неполным временем, если работник трудится на условиях неполной рабочей недели, но полного рабочего дня, [ч. 2](#) ст. 101 ТК.

ОПАСНО

По общему правилу не нужно каждый раз получать согласие работника с ненормированным рабочим днем на привлечение его к такой работе. Работник выражает свое согласие один раз при заключении трудового договора или дополнительного соглашения.

Для привлечения работника с ненормированным рабочим днем к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени необходимо распоряжение работодателя.

Если компания перешла на электронный кадровый документооборот, сможете быстро оформить приказ о необходимости сделать определенную работу. Установите в ПВТР сроки, в которые руководитель должен подписать документ, а работник с ним ознакомиться.

Если не ведете электронные документы, а оформлять каждый раз приказы

не успевае, установите в ПВТР и трудовых договорах условие о том, как руководитель дает распоряжения работнику, например по электронной почте.

В спорной ситуации вы сможете сослаться на письменные распоряжения и доказать, что в другие дни сотрудник задерживался на работе по своей инициативе.

ПОЛЕЗНО

Эпизодическим Роструд считает привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности не чаще трех раз в неделю, Руководство Роструда, 2022.

Если привлекаете к переработкам часто, суд может признать, что они носили систематический характер, и заставит заплатить за них, как за сверхурочную работу, определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 04.06.2020 № 88-3846/2020 по делу № 2-6565/2019.

ПОЛЕЗНО

Если работник с ненормированным днем задерживается на работе в ночное время, с 22 ч 00 мин до 06 ч 00 мин, оплачивайте работу в повышенном размере, как ночные часы, [письмо Роструда от 25.06.2012 № 929-6-1](#).

В выходные и нерабочие праздничные дни сотрудники с ненормированным днем отдыхают, как и все остальные. Порядок привлечения к работе в эти дни не зависит от режима работы и всегда предполагает компенсацию, [ст. 113 ТК](#), [письмо Минтруда от 29.10.2018 № 14-2/ООГ-8616](#).

ПОЛЕЗНО

Укажите в ПВТР, что работник может привлекаться к выполнению трудовых функций как до начала рабочего дня, так и после его окончания. Согласия работника на это не требуется, письма [Минтруда от 29.10.2018 № 14-2/ООГ-8616](#), [Роструда от 07.06.2008 № 1316-6-1](#). Максимальную продолжительность ежедневной работы в режиме ненормированного дня закон не установил.

Если сотрудник перерабатывает по собственной инициативе, такая работа не считается выполненной в ненормированном режиме, апелляционное определение Московского городского суда от 20.07.2020 по делу № 33-19827/2020, доклад Роструда за IV квартал 2019 года.

ОБЯЗАТЕЛЬНО

Установите в ПВТР ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, минимум 3 календарных дня. Максимальную продолжительность закон не установил. Работодатель обязан предоставлять работнику допуск независимо от того, привлекался он к работе в режиме ненормированного дня или нет. Работа не считается сверхурочной и дополнительно

не оплачивается, [письмо Минтруда от 05.03.2018 № 14-2/В-149](#), Руководство Роструда, 2022.

ПОЛЕЗНО

Можно установить разную продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормированного времени для разных должностей, [приказ ФСС от 22.06.2009 № 146](#).

ПОЛЕЗНО

Ненормированный день не означает, что на работников не распространяются правила о времени начала и окончания работы, порядок учета рабочего времени и т. д., [письмо Роструда от 07.06.2008 № 1316-6-1](#).

Пример

Работник, которому был установлен ненормированный день, решил, что может приходить на работу, когда ему удобно. В ПВТР установлено, что рабочий день начинается в 9 ч 00 мин. Руководитель правомерно объявил работнику выговор за регулярные опоздания на работу.

ОБЯЗАТЕЛЬНО

Проверьте отраслевые нормативные акты. В них могут быть рекомендации по установлению ненормированного дня по отдельным должностям.

Пример

Такие рекомендации есть в отношении водителей легковых автомобилей (кроме такси), водителей автомобилей, занятых на геолого-разведочных, топографо-геодезических и изыскательских работах в полевых условиях, [п. 8 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей](#), утв. [приказом Минтранса от 16.10.2020 № 424](#).

ПОЛЕЗНО

Установите в ПВТР, что условие о ненормированном дне закрепляете в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему. Если оформляете приказы о приеме на работу, можете указывать особый режим в приказах.

Работодатель должен учитывать время, фактически отработанное каждым работником. Для времени, отработанного в режиме ненормированного рабочего дня, табель учета рабочего времени не подходит, так как все переработки в этом документе бухгалтер оплатит. Желательно вести учет переработок сотрудников с ненормированным днем в отдельном документе.

Рабочее время дистанционных работников

Дистанционные работники регулируют рабочее время по своему усмотрению, если работодатель не закрепил иное прямо в коллективном договоре, локальном акте или трудовом договоре, [ст. 312.4 ТК](#). Положения ПВТР о рабочем времени и времени отдыха автоматически не распространяются на удаленщиков. Если хотите, чтобы такие сотрудники и подчинялись общим требованиям, прямо закрепите это в ПВТР.

Можете установить дистанционщику режим ненормированного рабочего времени. Пропишите в ПВТР, как руководитель будет давать распоряжение сотруднику о необходимости в определенный день работать за пределами рабочего времени.

Опасно устанавливать ненормированный день до отпуска за него офисным сотрудникам, а работникам на удаленке, которые занимают эти же должности, такой режим не установить. По мнению Роструда, отпуск за ненормированный день предоставляется в зависимости от занимаемой должности, закрепленной в ПВТР, а не от места, где сотрудник выполняет трудовую функцию.

Закрепите в ПВТР рабочее время дистанционных сотрудников, которые выполняют трудовую функцию в других часовых поясах. Такие работники могут:

— устанавливать свое рабочее время самостоятельно;

— работать по графику работодателя, но в своем часовом поясе. Например, дистанционный работник работает с 9:00 до 18:00 с часовым перерывом на обед. Время начала и окончания работы определяется по часовому поясу места, в котором работник исполняет свою трудовую функцию;

— работать по графику работодателя и по часовому поясу работодателя. Если такое условие закреплено в ПВТР, трудовом договоре и рабочее время дистанционщика приходится на ночные часы в его часовом поясе, ему будут положены все гарантии, связанные с работой в ночное время. Работодатель должен будет убедиться, что работника можно привлекать к работе в ночное время, получить его письменное согласие, установить повышенную оплату.

Нельзя устанавливать в ПВТР, что переезд дистанционного работника в местность с другим часовым поясом будет основанием для его увольнения по [ч. 2 ст. 312.8 ТК](#).

Сам по себе переезд — не основание для увольнения. Чтобы уволить удаленного сотрудника работодатель должен доказать, что переезд влечет за собой невозможность исполнения работником его обязанностей по трудовому договору на прежних условиях, [письмо Роструда от 30.03.2021 № ПГ/05823-6-1](#).

Правила о сверхурочной работе, привлечении к работе в праздники и выходные дни

ПОЛЕЗНО

Поскольку правила привлечения к сверхурочной работе и к работе в выходные дни аналогичны, их можно объединить в ПВТР. По общему правилу работа в выходные и во время междусменного отдыха запрещена. Сотрудников можно привлекать к работе в выходные, праздники и сверхурочно:

- для предотвращения или устранения последствий катастроф, аварий, предотвращения несчастных случаев, в чрезвычайных ситуациях;
- выполнения срочных задач, от которых зависит дальнейшая работа компании.

В первом случае письменное согласие работника не требуется. Во втором — мало получить письменное согласие, нужно еще и учесть мнение профкома, если в компании есть профсоюз.

ПОЛЕЗНО

Когда сотрудник работает сверхурочно, он трудится по распоряжению руководителя за пределами установленной ему продолжительности рабочего времени. Если работнику установили суммированный учет рабочего времени — за пределами нормального количества рабочих часов за учетный период. Пропишите:

- в каких случаях привлекаете сотрудников к работе в выходной, праздник или сверхурочно без их согласия;
- процедуру, по которой привлекаете сотрудников к работе в выходной, праздник или сверхурочно с их письменного согласия;
- сотрудников, которых по закону нельзя привлекать к переработкам даже с их согласия;
- сотрудников, которых по закону можно привлекать к переработкам, только предварительно письменно ознакомив их с правом отказаться от такой работы;
- как компенсируете сверхурочные и работу в выходные и праздники.

ПОЛЕЗНО

Пропишите в ПВТР процедуру, как будете получать согласие сотрудника. Роструд признает согласия, оформленные как отдельный документ, или подписи сотрудников в приказе о привлечении к работе. Главное — согласие должно быть оформлено письменно до начала работы, доклад Роструда за IV квартал 2019 года.

ПОЛЕЗНО

Закрепите право работника отказаться от работы, если для привлечения требуется согласие. Отказ не будет нарушением трудовой дисциплины и не повлечет применение дисциплинарного взыскания, Руководство Роструда, 2022.

ПОЛЕЗНО

Чтобы привлечь сотрудника к работе в выходной, праздник или сверхурочно руководитель должен издать приказ. Процедуру желательно закрепить в ПВТР.

Судебная практика

О том, что работодателю не хватило приказа о привлечении к работе в праздники

К. работал комплектовщиком, ему установили суммированный учет рабочего времени. В новогодние праздники он не вышел на работу, его уволили за прогул.

СУД РЕШИЛ

Суд установил, что работодатель не издал приказ о привлечении К. к работе в нерабочие праздничные дни, не ознакомил К. с приказом под подпись, не получил согласие К. на привлечение к работе.

Также работодатель нарушил порядок ознакомления работника с графиком работы на год. Суд указал, что условие о суммированном учете рабочего времени, закрепленное в трудовом договоре, не освобождает работодателя от соблюдения процедуры привлечения сотрудника к работе в нерабочие праздничные дни, установленной законом.

Работника восстановили на работе с компенсацией среднего заработка за время вынужденного прогула и морального вреда.

Определение Девятого КСОЮ от 04.03.2021 № 88-1595/2021

[Трудовой кодекс](#) не установил требование об издании распоряжения о привлечении работника к сверхурочной работе, но на этом настаивает Роструд доклад Роструда за IV квартал 2019 года Впрочем, иногда чиновники утверждают, что руководитель может отдать и устное распоряжение. Если приказ не издали, но было устное распоряжение руководителя, работу следует считать сверхурочной [письмо Роструда от 02.12.2009 № 3567-6-1](#)

ОБЯЗАТЕЛЬНО

Закрепите в ПВТР процедуру издания приказа о привлечении к работе в выходные, нерабочие праздничные дни и способ, которым будете

извещать сотрудников о необходимости переработок. Для сверхурочной работы можно предусмотреть два варианта, например издавать приказ или распоряжаться по электронной почте. В каком бы виде не было распоряжение о привлечении к сверхурочной работе, согласие работника, если оно требуется, должно быть письменным, [ст. 99](#) ТК.

ПОЛЕЗНО

Если ведете электронное кадровое делопроизводство, закрепите, что согласие сотрудника, приказ и ознакомление с приказом проводите в системе КЭДО. Установите в ПВТР сроки ознакомления и подписания электронных документов с учетом рабочего времени сотрудника, [ст. 22.2](#) ТК.

ПОЛЕЗНО

Закрепите в ПВТР, что если работник дал согласие на привлечение к работе, был ознакомлен с распоряжением и не вышел на работу без уважительной причины, его отсутствие вы можете расценить как прогул. Если же работник не согласился на работу или его не ознакомили с приказом под подпись, он имеет право не выходить на работу, определение Девятого КСОЮ от 04.03.2021 № 88-1595/2021.

ПОЛЕЗНО

Закрепите в ПВТР максимальную продолжительность сверхурочной работы. Она не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Вы должны точно учитывать сверхурочные каждого работника, [ст. 99](#) ТК.

Принцип компенсации за работу сверхурочно или в выходной день общий: сотрудник имеет право выбрать повышенную оплату или отдых.

ОБЯЗАТЕЛЬНО

Закрепите в ПВТР право выбора работника компенсации за переработки. При работе в выходной или праздник имеет право выбирать оплату не менее чем в двойном размере или оплату в одинарном размере и неоплачиваемый день отдыха, [ст. 153](#) ТК. Работник может указать компенсацию в уведомлении о привлечении к работе или написать заявление. Если работник выбирает отдых, желательно, чтобы он сразу указал даты.

ПОЛЕЗНО

Закрепите в ПВТР, что у работников, которые заключили трудовой договор на срок до двух месяцев, нет права выбора компенсации. Им полагается только повышенная оплата, [ст. 290](#) ТК.

Сверхурочную работу оплачивают за первые два часа работы не менее

чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном. Если работнику установили суммированный учет рабочего времени, норму рабочего времени нужно рассчитать за выбранный период: месяц, квартал или год. Если в течение учетного периода работник был в отпуске или болел, уменьшайте норму рабочего времени на время его отсутствия, [письмо Минтруда от 01.09.2021 № 14-6/ООГ-8378](#).

По желанию работника сверхурочную работу можно компенсировать дополнительным временем отдыха — не менее времени, отработанного сверхурочно, [ст. 152](#) ТК.

ПОЛЕЗНО

В ПВТР можете предусмотреть повышенный по сравнению с [ТК](#) размер оплаты работы в выходной и сверхурочной работы.

ПОЛЕЗНО

Закрепите в ПВТР порядок оплаты сверхурочной работы в выходной день. Если работник в выходной день трудится больше установленной нормы времени, оплата производится по правилам оплаты в выходной день, то есть в двойном размере, [ч. 1](#) ст. 99, [ч. 3](#) ст. 152, [ч. 1, 3, 4](#) ст. 153, [ч. 2](#) ст. 290 ТК, [решение Верховного суда от 30.11.2005 № ГКПИ 05-1341](#).

ОБЯЗАТЕЛЬНО

Если в компании работают лица творческих профессий перечень, утв. [постановлением Правительства от 28.04.2007 № 252](#), пропишите условия их переработок в ПВТР.

В трудовых договорах с творческими работниками, а также в ПВТР можете установить особые правила, которые касаются продолжительности ежедневной работы, привлечения к работе в ночное время, в выходные и праздники, апелляционное определение Московского городского суда от 22.07.2020 № 2-3625/2019, 33-22320/2020. Если не установите особые условия, будете привлекать творческих работников к работе в выходные дни на общих основаниях.

Отличие сверхурочной работы от работы в режиме ненормированного рабочего дня

Критерии	Работа в режиме ненормированного рабочего дня	Сверхурочная работа
Категории привлекаемых к работе сотрудников	<p>1. Сотрудники при соблюдении двух условий:</p> <ul style="list-style-type: none"> – должность включена в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем; – условие о ненормированном дне включено в трудовой договор. <p>2. При неполном рабочем времени, только если установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой) → ст. 101 ТК</p> <p>3. Нельзя устанавливать ненормированный рабочий день:</p> <ul style="list-style-type: none"> – работникам с сокращенным рабочим временем: инвалидам I и II групп, несовершеннолетним, вредникам → ст. 92 ТК, письмо Минтруда от 30.05.2019 № 14-2/ООГ-3899; – совместителям → ст. 284 ТК; – женщинам, работающим в районах Крайнего Севера → ст. 320 ТК 	<p>1. Все сотрудники за исключением беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет → ч. 1 ст. 259 ТК, работников с которыми заключен ученический договор → ст. 203 ТК</p> <p>2. Отдельные сотрудники могут быть привлечены к сверхурочной работе только</p> <ul style="list-style-type: none"> – с их письменного согласия – при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; – после того как они в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от привлечения к сверхурочной работе (инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов; матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет; опекуны детей указанного возраста; родители, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом; работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет → ст. 99, 259 ТК
Периодичность привлечения к труду сверх установленной для работника продолжительности рабочего времени	Эпизодически — не более 3 раз в неделю → Руководство Роструда, 2022	При наступлении случаев, предусмотренных законодательством → ст. 99 ТК
Предельная продолжительность работы	Законодательством не установлена	Не более 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год → ст. 99 ТК
Получение согласия работника	При установлении режима ненормированного рабочего дня — необходимо. При привлечении к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени — не требуется	Требуется, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК (предотвращение или ликвидация последствий катастроф, аварий)

Критерии	Работа в режиме ненормированного рабочего дня	Сверхурочная работа
Учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации	Требуется при утверждении или изменении ПВТР → ст. 372 ТК При привлечении к работе не требуется.	Требуется за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 99 ТК (предотвращение или ликвидация последствий катастроф, аварий; необходимость закончить начатую работу, произвести ремонт, в случае неявки сменщика)
Оплата дополнительной работы	Не производится	Производится в повышенном размере: за первые 2 часа работы — не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере
Предоставление дней отдыха	Предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового законодательства, но не менее трех календарных дней	По желанию работника сверхурочная работа может быть компенсирована предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
Порядок привлечения к работе	1. Должность включена в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, закрепленный в ПВТР. 2. Условие о такой работе закреплено в трудовом договоре. 3. Работник привлекается к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени по распоряжению работодателя → ст. 101 ТК Приказ нужен	1. Письменное согласие работника на сверхурочную работу (если требуется). 2. Письменный учет мнения профкома (если требуется). 3. Обязательность распоряжения о привлечении к сверхурочной работе не установлена в ТК, но следует из необходимости ограничения сверхурочной работы от случаев, когда работник задерживается на работе по своей инициативе. Приказ о привлечении работников к сверхурочной работе можно издать в произвольной форме. Основанием для издания такого приказа будут докладные записки руководителей
Порядок учета переработки	По мнению Роструда, должен вестись в таблице учета рабочего времени → ч. 4 ст. 91 ТК, Онлайнинспекция, 2021 Для удобства бухгалтера введите код для обозначения времени отработанного сверх нормальной продолжительности на условиях ненормированного рабочего времени	Работодатель обязан вести точный учет сверхурочных часов в таблице учета рабочего времени → код «С» или 04, постановление Госкомстата от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»

Правила о работе в ночное время

Ночное время — это время с 22:00 до 6:00 часов, [ст. 96](#) ТК.

ПОЛЕЗНО

В ПВТР укажите, что к работе в ночное время не привлекаете беременных и работников, не достигших 18 лет.

Укажите в ПВТР, что привлекаете к работе в ночное время только

с письменного согласия и при условии, что у сотрудников нет медицинских противопоказаний, а также если ознакомили их с правом отказаться от работы в ночное время:

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- инвалидов;
- сотрудников, имеющих детей-инвалидов;
- сотрудников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- родителей, воспитывающих без второго родителя детей в возрасте до 14 лет, а также опекунов детей указанного возраста;
- родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- сотрудников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет, [ст. 96](#) ТК.

Наличие одного из этих оснований — это уважительная причина, по которой работник имеет право отказаться от работы в ночное время. Пропишите в ПВТР это право работников льготных категорий.

Судебная практика

О том, как работодатель ошибся, привлекая сотрудницу к ночному дежурству

К. работала врачом-стоматологом в поликлинике. При трудоустройстве она поставила в известность работодателя, что одна воспитывает ребенка, не достигшего 14 лет. Продолжительность ежедневной работы К. составляет 6 часов 36 минут, количество выходных дней в неделю — 2; работник дежурит по графику в выходные и праздничные дни.

21 декабря К. ознакомили с приказом, в соответствии с которым она должна была работать ночью с 8 на 9 января. На дежурство К. не явилась, о чем составили акт. 11 января К. отказалась с этим актом ознакомиться. К. уволили за прогул, так как работодатель посчитал, что у К. не было уважительной причины для отсутствия.

СУД РЕШИЛ

Суд признал увольнение незаконным. К. отсутствовала на работе в ночную смену 8 января по уважительной причине — болела ее малолетняя дочь.

Суд исходил из того, что К. ставила руководство в известность о невозможности дежурств в ночные смены, так как одна воспитывает несовершеннолетнего ребенка. Работодатель наложил дисциплинарное взыскание без учета тяжести вменяемого в вину дисциплинарного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен. В ночь с 8 на 9 января посетителей в поликлинике, где работала К., не было, ее действия не повлекли негативных последствий для работодателя.

К. восстановили в прежней должности, взыскали заработную плату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

Определение Первого КСОЮ от 06.06.2022 по делу № 88-12066/2022

ПОЛЕЗНО

Если работника периодически привлекаете к работе в ночное время, нужно получить его согласие. Закрепите в ПВТР, как будете получать согласие работника. Это может быть запись на уведомлении о привлечении к работе в ночное время, отметка сотрудника на графике сменности, если часть смен приходится на ночное время.

ПОЛЕЗНО

Закрепите в ПВТР, что продолжительность работы в ночное время сокращаете на час без последующей отработки, [ч. 1](#) ст. 96 ТК. Продолжительность работы в ночное время не сокращаете, если иное не предусмотрели коллективным договором, сотрудникам:

— которым установили сокращенную продолжительность рабочего времени,
— которых приняли специально для работы в ночное время. При приеме таких лиц на работу в трудовые договоры с ними следует включить условие о ночном режиме работы или о том, что в графике сменности работника будут смены полностью или частично в ночное время, [ст. 57](#) ТК.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем, Руководство Роструда, 2022.

ПОЛЕЗНО

Закрепите в ПВТР повышенный размер оплаты труда за каждый час работы в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время — 20 процентов часовой тарифной ставки, оклада, должностного

оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы [постановление Правительства от 22.07.2008 № 554](#) В ПВТР можете установить более высокую повышенную ставку.

ОБЯЗАТЕЛЬНО

Проверьте отраслевые соглашения. В них могут быть повышенные нормы оплаты работы в ночное время.

Пример

Работникам ЖКХ установили повышение оплаты труда за работу в ночное время в размере 40 процентов часовой тарифной ставки, должностного оклада за каждый час работы, а за работу в вечернее время в размере не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки. Вечерним временем для работников ЖКХ признается интервал с 18 до 22 часов. Вечерней сменой считается смена, на которую приходится не менее 50 процентов вечернего времени, п.2.8.2.1 Федерального отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023–2025 годы.

ОПАСНО

Нельзя устанавливать оплату труда в ночное время ниже 20 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время. Суд может обязать работодателя произвести доплату.

Пример

С. привлекли к работе в нерабочий праздничный день в ночное время. Как оплатить работу С.? Оплата работы в ночное время в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется по формуле: оклад за день × доплата за работу в ночное время × доплата за работу в выходной (нерабочий праздничный) день, доклад Роструда за I квартал 2022 года.

Положения об учете рабочего времени в электронной системе

Работодатели, у которых установлена электронная пропускная система, фиксирующая время входа работника на территорию и выхода с территории, используют данные о времени прохода турникета как основание для вынесения работнику дисциплинарного взыскания за опоздание. Правомерность использования данных электронной системы пропуска как доказательства совершения работником дисциплинарного проступка, например опоздания, признают Роструд и суды, апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 15.11.2017 по делу № 33-4401/2017.

Для того, чтобы данные электронной пропускной системы стали доказательствами, которые примет суд, закрепите ее использование в ПВТР.

Закрепите в ПВТР:

- положение о том, что на предприятии с определенной даты вводится контрольно-пропускной режим;
- обязанность сотрудников прикладывать свой пропуск к считывающему устройству при каждом входе и выходе, другие особенности работы с системой;
- право работодателя использовать данные системы пропуска для контроля и учета рабочего времени работника;
- информацию об электронной системе: название, краткая характеристика.

Работодатель должен определить ответственных за работу с системой, которые будут оформлять пропуска, наблюдать за турникетами, обрабатывать данные, и подробно описать:

- порядок получения и сдачи работниками магнитных карточек, правила их хранения, ответственность за их утерю и порчу;
- порядок учета и контроля рабочего времени работников с помощью турникетной зоны электронной пропускной системы и специального программного обеспечения;
- порядок входа/выхода из организации, вноса/выноса материальных ценностей;
- действия работника в случае, если он забыл карточку или если она размагнитилась, повреждена;
- правила прохода для посетителей организации;
- форму, вид карточки.

Эту информацию можно включить в ПВТР или принять отдельный локальный акт об электронной системе пропуска и сослаться на него в ПВТР.

Приведем в пример судебное решение. С. работала юрисконсультантом. Работодатель объявил ей выговор за опоздания на работу. Руководитель сослался на распечатку электронной системы контроля и управления доступом. С. оспорила взыскание в суде.

Суд установил, что на предприятии работодателя действует пропускной режим. При этом ПВТР и другие локальные акты не содержат положения о том, что учет рабочего времени работников осуществляется с помощью турникетной зоны. Работодатель не смог представить суду таблицы учета рабочего времени, содержащие сведения о том, что в дни опоздания работодатель зачел С. меньшее количество часов по сравнению с иными рабочими днями. Заработную плату за спорные дни работодатель заплатил в полном объеме. Суд пришел к выводу о том, что рабочее время за указанный период учтено в полном объеме, и отменил выговор, определение Восьмого КСОЮ от 23.07.2020 № 88-10644/2020.

Использование электронной пропускной системы не избавляет работодателя от обязанности вести таблицу учета рабочего времени.

КАК ПРИОСТАНОВИТЬ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С МОБИЛИЗОВАННЫМ СОТРУДНИКОМ

Источник:

«Справочник кадровика» № 10, 2022г.



Работника могут призвать на военную службу по мобилизации. Работодатели должны сохранять за ними рабочие места и приостановить трудовые договоры. Если работника уволили после 21 сентября, его нужно восстановить на работе и приостановить трудовые отношения. Процедуры и комплект документов — в этой статье.

На время военной службы по контракту трудовой договор между сотрудником и работодателем нужно приостановить. Такое решение приняло Правительство, [постановление от 22.09.2022 № 1677](#). В Трудовой кодекс внесли поправки о трудовых и социальных гарантиях мобилизованным сотрудникам и членам их семей, появилось новое основание увольнения.

С 21 сентября добровольцев приравнивали к мобилизованным в трудовых правах, а значит, после этой даты нельзя увольнять не только тех сотрудников, которых призвали на военную службу, но и тех, кто сам ушел служить.

Какие гарантии получает работник при приостановлении трудового договора

Процедура появилась в 2022 году, когда Правительство разрешило работникам временно трудиться у других работодателей, пока компания приостановила деятельность, [постановление от 30.03.2022 № 511](#). Работники приостановили трудовые отношения по основному месту работы и заключили срочные договоры с другими работодателями. Именно в [это постановление](#) Правительство добавило пункт о приостановке трудового договора с сотрудником, призванным на военную службу по мобилизации.

Действие трудового договора приостанавливается на период, когда работник проходит военную службу по мобилизации или оказывает добровольное содействие в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы, ч. 1 ст. 351.7 ТК. Таким образом, с 21 сентября эту процедуру нужно применять и к тем, кто добровольно уходит на службу.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж и в стаж работы по специальности, ч. 7 ст. 351.7 ТК. Исключение: досрочное назначение страховой пенсии по старости. Также период приостановления трудового договора включают в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, ч. 1 ст. 121 ТК в новой редакции.

На период приостановления действия трудового договора сохраняются

социальные гарантии, на которые работник получил право до 21 сентября: дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи, ч. 6 ст. 351.7 ТК.


Приостанавливать нужно срочные трудовые договоры, договоры, по которым сотрудник еще не прошел испытание, а также договоры, если сотрудник получил уведомление об увольнении в связи с сокращением, письмо Минтруда от 27.09.2022 № 14-6/10/В-13042.

Как оформить приостановление трудового договора

Работник должен написать заявление о приостановлении трудового договора, ч. 2 ст. 351.7 ТК. К заявлению он приложит копию повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление о заключении с ним контракта:

- о прохождении военной службы в соответствии с п. 7 ст. 38 Закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ;
- добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

Заявление о приостановлении трудового договора

Транспортный отдел	Директору АО «Мир» Хрусталеву В.В.
ЗАЯВЛЕНИЕ <u>28.09.2022</u> № <u>55з</u> О приостановлении трудового договора	
Прошу приостановить действие моего трудового договора с 29 сентября 2022 года на период военной службы по контракту в связи с призывом по мобилизации. Копию повестки Бутырского военкомата Москвы от 27.09.2022 № NN прилагаю.	
Водитель	 В.П. Морозов

Уведомление предоставляет федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил контракт.

Дистанционные работники и работники, участвующие в электронном документообороте, направляют скан повестки работодателю в порядке документооборота, установленном в организации, письмо Минтруда от 27.09.2022 № 14-6/10/В-13042.

На основании заявления работника руководить должен издать приказ о приостановлении трудового договора. Обратите внимание, если ситуация сложилась так, что работник не успел принести повестку и написать заявление, вы все равно должны издать приказ о приостановлении трудового договора. За документами придется обращаться в военкомат.

Приказ о приостановлении трудового договора

Акционерное общество «Мир»
(АО «Мир»)

ПРИКАЗ28.09.2022№ 98-к

Москва

О приостановлении действия трудового договора водителя Морозова В.П.
в связи с призывом на военную службу по мобилизации

На основании Указа Президента Российской Федерации от 21.09.2022 № 647, постановления Правительства Российской Федерации от 22.09.2022 № 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах», статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации и повестки Бутырского военкомата Москвы от 27.09.2022 № NN

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Приостановить действие трудового договора от 13.03.2017 № 45-тд, заключенного между АО «Мир» и водителем Морозовым Виктором Павловичем, с 29 сентября 2022 года на период военной службы по контракту, заключенному в связи с призывом Морозова В.П. по мобилизации.
2. На период приостановления трудового договора сохранять за Морозовым В.П. рабочее место.
3. Кадровику Громовой А.А. не позднее 28.09.2022 заключить с Морозовым В.П. дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором уточнить условия приостановления трудового договора и возобновления его действия после окончания службы Морозова В.П.
4. Бухгалтеру Тимофеевой И.А. не позднее 28.09.2022 выплатить Морозову В.П. заработную плату, причитающуюся ему на день приостановления трудового договора, иные выплаты, которые ему положены.
5. В период приостановления трудового договора за Морозовым В.П. и членами его семьи сохраняется право получать услуги по заключенному договору дополнительного медицинского страхования.
6. Кадровику Громовой А.А. отмечать период приостановления трудового договора Морозова В.П. в таблице учета рабочего времени кодом «М» - «Приостановление действия трудового договора на период призыва по мобилизации без сохранения заработной платы».
6. Период приостановления трудового договора включается в трудовой и страховой стаж Морозова В.П., а также это период входит в стаж для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска. Кадровику Громовой А.А. своевременно сдавать отчеты в Пенсионный фонд РФ, как только утвердят порядок сдачи отчетности.
7. По окончании службы Морозова В.П. по контракту по любому основанию, в течение трех месяцев после окончания службы в дату, определенную работником, предоставить ему работу водителя и возобновить действие трудового договора на прежних условиях.
8. Контроль исполнения приказа возложить на начальника отдела кадров Свиридову А.К.

Генеральный директор

В. В. Хрусталев

С приказом ознакомлены:
Начальник отдела кадров
28.09.2022

А.К. Свиридова

Начальник транспортного отдела

28.09.2022

Т.П. Панов

Кадровик

28.09.2022

А.А. Громова

Бухгалтер

28.09.2022

И. А. Тимофеева

Водитель

28.09.2022

В.П. Морозов

Не позднее дня приостановления действия трудового договора работодатель обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора, ч. 5 ст. 351.7 ТК. Обратите внимание: это заработная плата и положенная премия, но не компенсация за неотработанный отпуск. Компенсацию сотрудник может получить только при увольнении — это правило не поменяли. По разъяснениям Минтруда в день приостановления трудового договора сотрудник может написать заявление о компенсации дней отпуска, превышающего 28 календарных дней за каждый рабочий год.

Так, нужно выплатить заработную плату за все отработанные, но еще не оплаченные дни, не дожидаясь даты выплаты зарплаты, а также оплатить командировочные расходы, выдать единовременные поощрительные и другие выплаты, в том числе в связи с праздниками и юбилейными датами, оплатить питание, матпомощь, учебный отпуск и т. д., письмо Минтруда от 27.09.2022 № 14-6/10/В-13042. Позднее работникам можно выплатить премии и другие выплаты по результатам работы за определенный период. Например, премию по итогам квартала, года.

Правительство не распорядилось оформлять приостановку трудового договора дополнительным соглашением. Рекомендуем заключить дополнительное соглашение, в котором можно будет закрепить все правила приостановления действия трудового договора, взаимодействия работника и работодателя и условия, при которых действие трудового договора возобновится. В частности, сможете прописать обязанности работника приступить к работе в течение трех месяцев после возвращения со службы, а также сообщить вам о выходе на работу за три рабочих дня.

Дополнительное соглашение о приостановлении трудового договора.**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

к трудовому договору от 13.03.2017 № 45-тд

28.09.2022№ 30дс / 45-тд

Москва

Акционерное общество «Мир» (АО «Мир»), именуемое в дальнейшем Работодатель, в лице генерального директора Хрусталева Виктора Викторовича, действующего на основании Устава, с одной стороны и водитель Морозов Виктор Павлович, именуемый в дальнейшем Работник, с другой стороны заключили настоящее соглашение.

1. Трудовой договор от 13.03.2017 № 45-тд, заключенный между АО «Мир» и водителем Морозовым Виктором Павловичем, с 29 сентября 2022 года приостанавливает свое действие на период военной службы по контракту, заключенному в связи с призывом Морозова В.П. по мобилизации (повестка Бутырского военкомата Москвы от 27.09.2022 № NN).

2. Действие настоящего Трудового договора возобновится, когда Работник закончит службу по контракту в связи с мобилизацией и приступит к работе, о чем он должен сообщить кадровику Работодателя не позднее чем за три рабочих дня.

3. Работник обязуется возобновить настоящий Трудовой договор и приступить к исполнению трудовых обязанностей водителем в течение трех месяцев после окончания военной службы по призыву в связи с мобилизацией.

4. В случае, если Работник не явится на работу, через три месяца после окончания службы Работодатель расторгнет с ним настоящий Трудовой договор по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с «невыходом работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации».

5. В течение полугода после возобновления настоящего Трудового договора Работник имеет право использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время.

6. 28 сентября 2022 года, в день приостановления Трудового договора, Работник получает расчет по заработной плате и иные положенные выплаты в сумме _____ руб.

7. В период приостановления трудового договора за Работником и членами его семьи сохраняется право получать услуги по заключенному договору дополнительного медицинского страхования от _____ № _____.

8. Период приостановления действия Трудового договора включается в трудовой и страховой стаж Работника, а также в стаж для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска.

...

...

12. Настоящее соглашение является неотъемлемой частью Трудового договора, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй – у Работника.

Реквизиты и подписи сторон

Что будет в период приостановления трудового договора

В период службы сотрудники будут получать денежное довольствие по контракту. Работодатель в это время не начисляет и не выплачивает заработную плату. Действие трудового договора приостанавливается, и у работодателя нет обязательств перед сотрудниками. Исключение: обязанности, которые есть у сторон по новой статье 351.7 Трудового кодекса.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы, должность, ч. 4 ст. 351.7 ТК. В этот период вы можете заключить срочный трудовой договор с другим работником или временно перевести на должность сотрудника компании. Когда основной работник вернется со службы и приступит к работе, вы уволите временного сотрудника в связи с истечением срока его трудового договора или предоставите сотруднику компании прежнюю работу после временного перевода.

Дни службы сотрудника по контракту и приостановления трудового договора нужно отмечать в таблице учета рабочего времени. Закон и Госкомстат отметку не предусмотрели, вы можете ввести свой код и обозначение к нему, например, «М» — «Период мобилизации» или «ПТД» — «Приостановление трудового договора».

Пример

21 сентября сотрудник получил повестку в военкомат о необходимости явиться для уточнения учетных данных на 22 сентября. Работодатель освободил сотрудника от работы 22 сентября с сохранением среднего заработка и отметил этот день кодом «Г».

После работник неделю отработал, в выходные его вызвали на медкомиссию, а с 28 сентября призвали на военную службу по мобилизацию, что и указали в повестке.

27 сентября сотрудник написал заявление, стороны заключили дополнительное соглашение к трудовому договору о приостановлении его действия, руководитель издал приказ. Сотруднику выплатили всю причитающуюся на эту дату зарплату и по его заявлению денежную компенсацию за 6 дней дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день. По 27 сентября включительно в таблице кадровик проставила код «Я».

С 28 сентября кадровик начала отмечать период военной службы в таблице кодом «ПТД», который для такой ситуации ввела компания.

По поводу оформления трудовой книжки в период приостановления трудового договора по прежним основаниям Минтруд выпускал [письмо от 28.04.2022 № 14-6/ООГ-2853](#). В ведомстве предлагали сделать запись о приостановлении действия трудового договора на основании соответствующего приказа. Сейчас вы также можете сделать такую запись в трудовой книжке сотрудника.

Минтруд считал, что сведения о приостановлении трудового договора не нужно направлять в Пенсионный фонд, [письмо от 25.04.2022 № 14-6/ООГ-2712](#).

Сейчас позиция изменилась. Сведения о приостановлении трудового договора нужно будет подавать в Пенсионный фонд.

В период приостановления действия трудового договора нельзя уволить сотрудника по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации, ч. 10 ст. 351.7 ТК. Также в этот период можно будет прекратить срочный трудовой договор, если закончится срок его действия.

Минтруд 27 сентября пояснил: сведения о том, что трудовой договор приостановлен, необходимо будет подать в ПФР, чтобы этот период учитывался в стаже, несмотря на то, что работодатель не уплачивает взносы. В ведомстве считают, что работодатели должны в режиме онлайн отразить изменения статуса работника в форме СЗВ-ТД, а по итогам года — в форме СЗВ-стаж.

29 сентября 2022 Госдума приняла в третьем чтении законопроект, которым внесли поправки в Закон о персонифицированном учете. Когда работодатель приостановит трудовой договор с мобилизованным сотрудником, он должен направить в ПФР отчет СЗВ-ТД. Срок сдачи отчета – не позднее следующего рабочего дня. Отчитаться по форме СЗВ-ТД нужно будет и при возобновлении трудового договора. Для формы СЗВ-ТД введут новые коды: ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ и ВОЗОБНОВЛЕНИЕ.

Когда закончится период приостановления трудового договора

Когда служба закончится, например в связи с окончанием периода частичной мобилизации или по иным основаниям из Указа Президента от 21.09.2022 № 647, работники вернутся на работу. Период, в который сотрудники должны вернуться к исполнению трудовых обязанностей — три месяца со дня окончания службы.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Об этом дне сотрудник должен предупредить работодателя за три рабочих дня, ч. 8 ст. 351.7 ТК.

В течение шести месяцев после возобновления трудового договора работник сможет использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время, ч. 9 ст. 351.7 ТК.

Если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания службы, сможете прекратить трудовой договор по новому основанию, предусмотренному п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил контракт, обязан сообщить вам о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, ч. 10 ст. 351.7 ТК.

Увольнение в связи с «невыходом работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ „О воинской обязанности и военной службе“, либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации» — это увольнение по инициативе работодателя. Придется учитывать общие ограничения, например не сможете

уволить сотрудника в период больничного.

Что делать, если сотрудника успели уволить

Некоторые работодатели успели уволить мобилизованных сотрудников, так как получили повестки из военкомата о призыве до вечера 22 сентября, когда Правительство утвердило постановление. В приказе об увольнении и документах о трудовом стаже кадровики указали «Уволен в связи с призывом на военную службу, пункт 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации». Сотрудникам выплатили выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка, [ст. 178](#) ТК. Сотрудников, которые добровольно заключали контракты о военной службе, увольняли до 27 сентября по соглашению сторон или по инициативе работника.

Полагаем, что такая ситуация не должна рассматриваться как нарушение закона, так как работодатели действовали по действующим нормативным актам. 21 сентября работников уже призывали по мобилизации, а действующих распоряжений Правительства еще не было. О том, что добровольцев приравняют в трудовых правах к мобилизованным, стало известно только 27 сентября.

Работодатели, которые уволили сотрудников до появления постановления Правительства и утверждения поправок в Трудовой кодекс, не должны нести ответственность за незаконное увольнение. Но ситуацию нужно исправить.

Добровольцев, которых увольняли с 24 февраля до 21 сентября, нужно после возвращения со службы принять на работу на прежних условиях. Сейчас вы можете направить уволенным гражданам письма по известным вам адресам, чтобы они знали о такой возможности возобновить работу в компании.

Мобилизованных сотрудников, которых успели уволить с 21 по 23 сентября, а также добровольцев, которых уволили с 21 по 27 сентября, нужно восстановить на работе. Для этого нужно отменить приказ об увольнении и приостановить действие трудового договора до момента возвращения сотрудника со службы. Направьте сотруднику уведомление о восстановлении на работе по всем известным адресам, в том числе в мессенджерах. Так он будет знать, что после службы сможет прийти с трудовой книжкой в компанию, где с ним возобновят трудовой договор и предоставят работу на прежних условиях.

Учтите, что в этой ситуации вы не сможете взыскать с сотрудника выплаченные при увольнении компенсации. Обрато деньги получите, только если работник вернет их добровольно.

Минтруд предупредил, что при отказе работодателя отменить приказ об увольнении и издать приказ о приостановлении трудового договора работник или его доверенное лицо имеют право написать жалобу в прокуратуру, письмо от 27.09.2022 № 14-6/10/В-13042.

ОХРАНА ТРУДА



- ❖ Пять ошибок в спецоценке условий труда – с.55
- ❖ Как составить и направить извещение о несчастном случае по новым требованиям – с.59
- ❖ Шестнадцать ГОСТов по безопасности СИЗ действуют с октября – с.62

ПЯТЬ ОШИБОК В СПЕЦОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Источник: «Справочник кадровика» № 10, 2022г.



Чем поможет статья.

Узнаете, за какими требованиями по спецоценке условий труда пристально следят контролеры, и сможете избежать ошибок, которые допускают ваши коллеги.

Инспектор ГИТ рассказал, какие ошибки работодатели допускают, когда проводят специальную оценку условий труда на рабочих местах. Узнаете, как избежать подобных ошибок и что придется проверить за экспертами, которые провели спецоценку. Привели примеры из практики инспектора ГИТ — они покажут, чего могут стоить работодателю ошибки.

Ошибка 1. Не проводят внеплановую спецоценку

В чем ошибаются работодатели. После каждого несчастного случая на производстве и выявленного у сотрудника профзаболевания нужно проводить внеплановую спецоценку. Некоторые специалисты по охране труда игнорируют это требование, считая его необязательным. Но не проводить внеплановую спецоценку можно только тогда, когда несчастный случай произошел по вине третьих лиц, а травма или профзаболевание у работника возникли не от воздействия вредных факторов, [п. 6](#) ч. 1 ст. 17 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

Когда инспектор обнаружит, что внеплановую спецоценку не провели, он выдаст работодателю предписание устранить нарушение. Если компания повторно проигнорирует — оштрафуют до 200 тыс. руб., [ч. 23](#) ст. 19.5 КоАП.

Как действовать правильно. Проверьте, как в локальных актах прописали порядок действий работодателя при несчастных случаях. В документе нужно перечислить основания для внеплановой спецоценки без расплывчатых формулировок.

Не дожидайтесь предписания от инспектора. Действуйте сразу после того, как на производстве произошел несчастный случай или у работника выявили профзаболевание. Проследите, чтобы специалист по охране труда организовал внеплановую спецоценку на рабочем месте пострадавшего. Учтите: контролеры следят за внеплановой спецоценкой, особенно на предприятиях с высокой категорией риска.

Ошибка 2. Не учитывают предложения работников

В чем ошибаются работодатели. Нужно организовать процедуру так, чтобы сотрудник мог присутствовать при проведении спецоценки на его рабочем месте. Также работодатель должен собрать предложения работников по идентификации потенциально вредных и опасных факторов на их рабочих местах. Когда комиссии по спецоценке составляют перечень вредных и опасных факторов, они учитывают требования закона, характеристики технологического процесса и производственного оборудования, материалов и сырья, результаты предыдущих измерений факторов и обязаны исходить также из предложений работников, [ч. 2](#) ст. 12 Закона № 426-ФЗ

Как действовать правильно. Сообщите сотрудникам, что они вправе подавать предложения по идентификации факторов на рабочих местах. В трудовом договоре или допсоглашении к нему определите, как работники получают разъяснения по вопросам спецоценки и как могут вносить свои предложения по идентификации факторов. Формулировки подскажет специалист по охране труда.

Если получите письменные предложения работника, передайте их в службу охраны труда. Сотрудники службы составят перечень вредных и опасных факторов с учетом предложений работников и передадут их в компанию, которая проводит спецоценку. Не давайте работникам шанс отменить результаты спецоценки в суде, а инспектору — оштрафовать компанию.

Ошибка 3. Устанавливают не все вредные факторы

Инспекторы проверяют по чек-листу, как компания учла предложения работников, когда формировала перечень вредных и опасных факторов.

В чем ошибаются работодатели. Одни работодатели хотят сэкономить на гарантиях и компенсациях, страховых взносах. Другие — предоставляют экспертам не все сведения, информацию и документы. Эксперты иногда идентифицируют не все вредные и опасные факторы на рабочих местах.

Как действовать правильно. Определите в договоре на оказание услуг по спецоценке объем материалов, которые предоставите организации СОУТ. Включите в объем этих материалов результаты ранее проведенных аттестации рабочих мест или спецоценки, особенно внеплановых процедур, [п. 2](#) ч. 3 ст. 10 Закона № 426-ФЗ. Предоставляйте экспертам документы, чтобы избежать перерасчета зарплаты за вредные условия труда.

Как работодателю пришлось компенсировать ошибку в спецоценке выплатами в 15 млн руб.

Работники предприятия теплоэнергетики объявили голодовку. Протест возник, когда по результатам СОУТ работникам снизили выплаты за вредные условия труда, сократили количество отпускных дней, прекратили выдачу молока и лечебно-профилактического питания. В конфликт вмешалась прокуратура, на предприятие пришли трудинспекторы и выдали работодателю предписание. Работодатель оспорил предписание в суд.

В суде выяснилось: снижая класс труда в ходе СОУТ, проигнорировали отдельные вредные факторы, определенные в ходе предыдущей аттестации рабочих мест. Работодатель пытался доказать, что улучшил условия труда после замены оборудования и ремонта помещений. Однако судья указал на закон, который требует при идентификации факторов учитывать результаты ранее проводившихся исследований и измерений. Компенсации работникам обязали вернуть. Работодателю пришлось доплатить за вредные условия труда более 15 млн руб., определение Верховного суда Республики Бурятия от 19.05.2022 № 33-1435/2022.

Ошибка 4. Вносят в информационную систему недостоверные сведения о травматизме

В чем ошибаются работодатели. Когда эксперты заполняют во ФГИС СОУТ данные по рабочему месту, они должны указывать сведения о произошедших на нем за последние пять лет несчастных случаях и профзаболеваниях, п. «Ж» ч. 2 ст. 18 Закона № 426-ФЗ. Часто инспекторы обнаруживают в отчетах компаний, где регистрировали несчастные случаи, нулевой показатель травматизма. Так происходит, когда специалист по охране труда или кадровик не показывает экспертам журнал регистрации несчастных случаев, а они не пытаются сами выяснить количество травм, профзаболеваний и смертей на предприятии.

Как действовать правильно. Если в компании за последние пять лет происходили несчастные случаи или выявляли профзаболевание, сообщите об этом экспертам, покажите им журнал регистрации. Проследите, чтобы они внесли в Федеральную информационную систему по специальной оценке условий труда СОУТ достоверные сведения.

Инспекторы могут наказать за сведения, которые не соответствуют действительности, не только организацию, которая проводила спецоценку. Штраф грозит также работодателю, который не соблюдает обязанность передавать экспертам необходимые сведения, документы и информацию, разъяснять вопросы и не сужать круг этих вопросов, пп. 2, 3 ч. 2 ст. 4 Закона № 426-ФЗ.

Кроме штрафа инспекторы вынесут представление о проведении государственной экспертизы условий труда по фактическим условиям труда или предписание провести внеплановую спецоценку. Также инспекторы могут выдать предостережение, проконсультировать работодателя, [ст. 50](#) Закона от 31.07.2020 № 248-ФЗ.

Ошибка 5. Указывают не предусмотренные законом гарантии

В чем ошибаются работодатели. Результаты спецоценки используют в том числе, чтобы установить сотрудникам определенные гарантии и компенсации, [п. 6](#) ч. 1 ст. 7 Закона № 426-ФЗ. Невнимательные эксперты могут назначить работникам гарантии, которые им не полагаются.

Пример

Такое происходит, когда эксперты ориентируются на перечни профессий с вредными условиями труда для медицинских учреждений в ходе спецоценки работников частных медицинских центров, [постановление Правительства от 29.10.2002 № 781](#), [постановление Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10](#). В отчете о спецоценке в результате могут ошибочно указать право на досрочную страховую пенсию.

Как действовать правильно. Смотрите, что эксперты указывают в строках 040 карт спецоценки на рабочих местах. Если сотрудникам назначат гарантии, не предусмотренные законом, работодатель должен уплатить дополнительные страховые взносы. Коммерческую компанию могут привлечь к ответственности за недостоверные сведения для учета в системе обязательного пенсионного страхования.

КАК СОСТАВИТЬ И НАПРАВИТЬ ИЗВЕЩЕНИЕ О НЕСЧАСТНОМ СЛУЧАЕ ПО НОВЫМ ТРЕБОВАНИЯМ

Источник: «Справочник кадровика» № 10, 2022г.

Чем поможет статья. Заполните извещение о несчастном случае на производстве по новым требованиям и направьте его в госорганы.

В извещении о несчастном случае на производстве нужно указать специальные коды из классификаторов. Узнаете, как выбирать коды и какие классификаторы для этого использовать. Инспектор труда рассказал об ошибках, которые специалисты по охране труда допускают в извещениях, и объяснил, как их избежать. Увидите готовый образец извещения.

Что изменили в форме извещения

Работодатель должен направлять извещение в госорганы, когда происходит групповой, тяжелый или смертельный несчастный случай на производстве, [ст. 228.1 ТК](#). Форма извещения с 1 сентября 2022 года новая, ее утвердили в [приложении 2](#) к приказу Минтруда от 20.04.2022 № 223н.

В новой форме извещения нужно указывать прежние сведения: реквизиты компании, описание несчастного случая, данные пострадавшего, характер и тяжесть полученных травм.

Теперь также нужно выбрать из классификаторов специальные коды и внести их в извещение. Это требование ввели, чтобы оцифровывать данные, группировать их и получать детальную статистику по несчастным случаям на производстве.

Классификаторов три: по видам несчастных случаев, их причинам и по дополнительным параметрам. К дополнительным классификаторам отнесли категории несчастного случая, численность работников организации, где он произошел, время происшествия, его последствия, [приложение 3](#) к Приказу № 223н.

Как заполнять извещение

Чтобы вы не ошибались при заполнении, в форму извещения внесли начало кода.

Первая цифра кода — это номер классификатора из [приложения 3](#) к Приказу № 223н. Вторая часть кода — двузначная — означает раздел в конкретном классификаторе. Остальные цифры вписывайте по фактическим данным.

Пример

В извещении напротив строки, в которой указывают численность работников, есть ячейка с началом кода 3.04. Чтобы дописать код, откройте классификатор 3 и найдите раздел 04 — это классификатор организаций в соответствии со списочной численностью работников на момент происшествия несчастного случая. Когда численность работников 15 и меньше человек, в ячейке после 3.04. допишите 1, если от 16 до 100 человек — 2 и т. д. Не дублируйте число, которое

в таблице повторяет номер раздела классификатора. Например, при несчастном случае в компании с численностью работников менее 15 человек правильный код 3.04.1. Запись 3.04.04.1 будет ошибочной.

В пункте 4 извещения, в ячейке с началом кода 3.14., указывайте регистрационный номер профессионального стандарта. Этот номер найдете в реквизитах приказа Минтруда, утвердившего профстандарт.

Пример

Профстандарт экономиста предприятия утвердили [приказом Минтруда от 30.03.2021 № 161н](#). При регистрации в Минюсте [этому приказу](#) присвоили номер 63289. Если с экономистом произойдет несчастный случай, после цифр 3.14. нужно дописать номер 63289 и указать в результате код 3.14.63289.

Какие ошибки допускают в извещении и как их избежать

Ошибка 1. Не описали место происшествия и его обстоятельства или описали их слишком кратко и непоследовательно.

Как правильно. Опишите обстановку, это позволит восстановить реальную картину несчастного случая. Последовательно изложите обстоятельства, которые предшествовали несчастному случаю. В описании обстоятельств должна быть причинно-следственная связь между произошедшим событием и полученной травмой.

Ошибка 2. Не указали характер и тяжесть повреждения здоровья или указали, что информация уточняется в медучреждении.

Как правильно. Нельзя опускать информацию о характере и тяжести повреждения здоровья пострадавших. Диагноз и степень тяжести указывайте из справки № 315/у, которую медики обязаны выдать незамедлительно после запроса работодателя. Если выдачу справки задерживают, укажите сведения о дате и времени, когда передали запрос в медучреждение.

Ошибка 3. Не указали контактные данные работодателя или лица, направившего извещение.

Как правильно. Указывайте действующие номера телефонов. Отсутствие контактов не позволяет инспекторам оперативно связаться с работодателем, чтобы выяснить обстоятельства несчастного случая и принять меры реагирования.

Как отправить извещение о несчастном случае

Передайте извещение с помощью почтовой, телефонной связи, по e-mail или поручите задачу курьеру. Датой уведомления о несчастном случае считают день и время, когда сообщение дошло до адресата. Поэтому важно не только отправить

документ, но и убедиться, что его получили.

Сообщить о несчастном случае нужно в течение суток, а не рабочего дня, независимо от выходных. Разработайте заранее план действий по оповещению о несчастном случае. Под рукой должны быть все необходимые номера телефонов, факсов, адреса электронной почты госорганов, в которые нужно направить извещение. Сохраните и используйте памятку с перечнем адресатов по каждому виду несчастного случая.

Шпаргалка. Куда нужно направить извещение о несчастном случае

Используйте эту шпаргалку, которую мы составили на основании статьи 228.1 ТК. Перечень адресатов по каждому виду несчастного случая сэкономит вам время.

Групповой несчастный случай (два человека и более). Тяжелый несчастный случай. Несчастный случай со смертельным исходом

Срок уведомления	Организации, которые нужно уведомить
В течение суток	ГИТ по месту несчастного случая
	Прокуратура по месту несчастного случая
	Администрация субъекта России и (или) администрация органа местного самоуправления по месту регистрации работодателя
	Работодатель, направивший пострадавшего работника
	Территориальный орган исполнительной власти, которому подконтролен объект (например, территориальный орган Ростехнадзора)
	ФСС по месту регистрации работодателя в качестве страхователя
	Федеральный орган исполнительной власти, если НС произошел в подведомственной ему организации (например, Федеральная служба по надзору в сфере транспорта)
	Территориальное объединение организаций профсоюзов

Несчастные случаи, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых или со смертельным исходом

Срок уведомления	Организации, которые нужно уведомить
В течение трех календарных дней после получения сведений	ГИТ по месту несчастного случая
	Территориальное объединение организаций профсоюзов
	Территориальный орган исполнительной власти, которому подконтролен объект (например, территориальный орган Ростехнадзора)
	ФСС по месту регистрации работодателя в качестве страхователя

Шестнадцать ГОСТов по безопасности СИЗ действуют с октября

Источник: Система Охрана труда

С 1 октября 2022 года начнут действовать 16 ГОСТов по безопасности средств индивидуальной защиты. Из них 12 касаются одежды и костюмов, а 4 – СИЗ органов слуха, глаз, падения с высоты и работы с пилами. ГОСТы указали в таблице.

Таблица. ГОСТы по средствам индивидуальной защиты.

Номер ГОСТа	Вид ГОСТа	Наименование ГОСТа
ГОСТ 12.4.103-2020	Одежда специальная и костюмы изолирующие	Одежда специальная защитная, средства индивидуальной защиты ног и рук. Классификация
ГОСТ 12.4.240-2021		Одежда специальная вентилируемая для защиты от аэрозолей с твердой дисперсной фазой, включая радиоактивные аэрозоли. Общие технические требования и методы испытаний
ГОСТ 12.4.281-2021		Одежда специальная повышенной видимости. Технические требования и методы испытаний
ГОСТ EN 1149-3-2011		Одежда специальная защитная. Электростатические свойства. Часть 3. Методы измерения убывания зарядов
ГОСТ EN 343-2021		Одежда специальная для защиты от дождя. Технические требования и методы испытаний
ГОСТ ISO 6529-2021		Одежда специальная для защиты от химических веществ. Метод определения стойкости материалов к проникновению жидких и газообразных химических веществ
ГОСТ ISO 6530-2021		Одежда специальная для защиты от жидких химических веществ. Метод определения стойкости материалов к проникновению жидких химических веществ

ГОСТ ISO 9151-2021		Одежда специальная для защиты от конвективной теплоты. Метод определения теплопередачи при воздействии пламени
ГОСТ ISO 9185-2021		Одежда специальная. Метод оценки стойкости материалов к выплеску расплавленного металла
ГОСТ ISO 12127-1-2021		Одежда специальная для защиты от контакта с нагретой поверхностью. Определение контактной теплопередачи через одежду специальную или материалы для ее изготовления. Часть 1. Метод испытаний с использованием нагревательного цилиндра
ГОСТ 12.4.284.1-2021		Костюмы изолирующие для защиты от твердых, жидких и газообразных химических веществ, включая твердые и жидкие аэрозоли. Технические требования и методы испытаний газонепроницаемых изолирующих костюмов
ГОСТ 12.4.284.2-2021		Костюмы изолирующие для защиты от твердых, жидких и газообразных химических веществ, включая твердые и жидкие аэрозоли. Технические требования и методы испытаний газонепроницаемых изолирующих костюмов, применяемых при аварийных ситуациях
ГОСТ EN 207-2021	СИЗ органов зрения	Средства индивидуальной защиты глаз. Очки для защиты от лазерного излучения. Общие технические требования. Методы испытаний
ГОСТ EN 358-2021	СИЗ от падения с высоты	Средства индивидуальной защиты от падения с высоты. Привязи и стропы для удержания и позиционирования. Общие технические требования. Методы испытаний
ГОСТ EN 13819-1-2021	СИЗ органов слуха	Средства индивидуальной защиты органа слуха. Методы испытаний. Часть 1. Методы физических испытаний
ГОСТ ISO 11393-3-2021	СИЗ при работе с ручными цепными пилами	Средства индивидуальной защиты для работающих с ручными цепными пилами. Часть 3. Методы испытаний обуви

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ



- ❖ Какие новые документы ФСС требует от работодателей, чтобы назначать и выплачивать пособия – с.65
- ❖ Нужно ли сдавать СЗВ-ТД и как заполнить другие зарплатные отчеты по мобилизованным работникам – с.68

КАКИЕ НОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ ФСС ТРЕБУЕТ ОТ РАБОТОДАТЕЛЕЙ, ЧТОБЫ НАЗНАЧАТЬ И ВЫПЛАЧИВАТЬ ПОСОБИЯ

Источник: «Справочник кадровика» № 10, 2022г.

Главное в статье

- Примут ли в фонде прежние реестры
- Какие формы придется заполнять впервые
- Какие бланки стало легче заполнять
- Какое общее изменение есть для всех форм

Используйте новые бланки, когда предоставляете в ФСС сведения для выплаты пособий [приказ ФСС от 08.04.2022 № 119](#) Пять форм оптимизировали и добавили три новые. Так, впервые появилась утвержденная форма заявления на выплату пособия по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет. Раньше его писали в свободной форме. Из статьи увидите, станет ли легче заполнять обновленные бланки. Самые важные изменения показали на образцах с комментариями.

Какие бланки появились впервые

ФСС утвердил новые и скорректировал прежние формы документов, по которым нужно передавать сведения о работниках для назначения и выплаты пособий [приказ от 08.04.2022 № 119](#) Бланки и реестры из прошлогоднего [приказа от 04.02.2021 № 26](#) фонд больше не принимает [письмо ФСС от 15.07.2022 № 02-08-01/13-03-9881л](#)

Всего форм, которые ждет от вас ФСС, восемь. Три из них новые, раньше подобные бланки не использовали:

- заявление о назначении пособия по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет, приложение № 4 к приказу № 119;
- выписка из листка нетрудоспособности в форме электронного документа, приложение № 7 к приказу № 119;
- сведения для оплаты отпуска застрахованного лица на период санаторно-курортного лечения, приложение № 8 к приказу № 119.

Заявление о назначении пособия по уходу за ребенком. Чтобы получать ежемесячное пособие по уходу за ребенком, получатель должен написать заявление. Раньше его составляли в свободной форме и указывали в нем платежные реквизиты. Теперь утвердили бланк, приложение № 4 к приказу № 119.

Попросите работника заполнить его одновременно с заявлением о предоставлении отпуска по уходу за ребенком, [п. 34](#) Правил, утв. [постановлением Правительства от 23.11.2021 № 2010](#). Отметьте даты начала и окончания отпуска по уходу за ребенком, а также сведения о замене календарных дней в расчетном периоде.

Передайте оба заявления в ФСС в течение трех рабочих дней с даты, когда

их получили от сотрудника, п. 35 Правил № 2010.

Сведения для оплаты отпуска застрахованного лица на период лечения. Эта форма нужна для оплаты сотруднику дополнительного отпуска на период санаторно-курортного лечения и проезда к месту лечения и обратно, приложение № 8 к приказу № 119.

Пример

Работник получил травму на производстве в результате несчастного случая. В этой ситуации ему возмещают утраченный заработок, а также расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, [см. 184 ТК](#). Сотрудник получит пособие по нетрудоспособности в размере 100 процентов и оплату дополнительного отпуска на весь период санаторно-курортного лечения и проезда к месту отпуска и обратно, [подп. 3 п. 1 ст. 8 Закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ](#).

Отпуск сотрудника оплатит фонд, [пп. 11–14 Положения, утв. постановлением Правительства от 30.12.2020 № 2375](#). Задача работодателя посчитать размер отпускных, заполнить форму и передать ее в фонд не позднее чем за две недели до начала отпуска, [подп. «б» п. 5 Изменений, утв. постановлением Правительства от 21.09.2021 № 1584](#).

Заполните четыре раздела:

- информацию о застрахованном;
- сведения о приказе на отпуск;
- платежные реквизиты;
- расчет отпускных.

Какие изменения внесли в прежние формы

ФСС оптимизировал пять форм из [приказа от 04.02.2021 № 26](#). Некоторые заполнять стало легче, поскольку в них убрали ненужные поля. Общее изменение: теперь во всех измененных бланках в шапке документа можете писать сокращенное название компании.

Сведения о застрахованном лице. В новой бланке приложение № 1 к приказу № 119 появилось поле «Пол работника». Объединили в одно поле реквизиты иной организации, через которую сотрудник получает пособие. Теперь в одной строке нужно указывать наименование, БИК и ИНН.

Попросите сотрудника заполнить сведения о застрахованном лице при приеме на работу или после того, как наступит страховой случай. Поспешите получить сведения от беременных, чтобы они вовремя получили пособие. Передайте их в фонд в течение трех рабочих дней, [пп. 5–7 Правил № 2010](#).

Извещение о предоставлении недостающих сведений или документов. ФСС пришлет вам такую форму, приложение № 2 к приказу № 119, если предоставите неполные сведения. В новом бланке появилось поле «СНИЛС застрахованного лица». А также два поля, чтобы проставить отметки с обоснованием запроса.

Извещение о внесении исправлений в электронный листок нетрудоспособности. Фонд пришлет такую форму, приложение № 3 к приказу № 119, если найдет ошибку в электронном больничном. Необходимые исправления нужно внести в течение пяти рабочих дней. В новом извещении исправления можно внести только по одному больничному. Добавили поля для сведений о медицинской организации: наименование и ОГРН. В целом новую форму упростили, поэтому заполнять ее стало легче, например:

- убрали блок сведений о застрахованном лице;
- упростили таблицу «Необходимые исправления», в нее нужно внести правки в свободной форме;
- убрали поле для адреса страхователя.

Заявление о перерасчете ранее выплаченного пособия. Пособие могут пересчитать, если изначально работник не предоставил справку о сумме заработка или заявление о замене лет расчетного периода, пп. 13, 14 Правил № 2010. После того как сотрудник предоставит один из этих документов, попросите его заполнить заявление о перерасчете пособия, приложение № 5 к приказу № 119.

Форму упростили: из данных о застрахованном лице остался только СНИЛС. Виды пособия разбили на отдельные блоки. Укажите период, за который нужно сделать перерасчет, а для детского пособия — данные ребенка.

Работодатель уведомляет фонд, если сотрудник теряет право на пособие по уходу за ребенком, в срок не позднее трех рабочих дней с момента, как стало об этом известно, п. 43 Правил № 2010.

Пример

Работник теряет право на пособие по уходу за ребенком, если выходит на работу на полный день, увольняется, его лишают родительских прав. Также работник не может получать пособие, если уходит в ежегодный оплачиваемый отпуск.

В новой форме, приложение № 6 к приказу № 119, сократили перечень сведений о получателе пособия, в разделе «Иные сведения» укажите дату окончания отпуска и реквизиты документа, на основании которого прекращают выплачивать пособие.

НУЖНО ЛИ СДАВАТЬ СЗВ-ТД И КАК ЗАПОЛНИТЬ ДРУГИЕ ЗАРПЛАТНЫЕ ОТЧЕТЫ ПО МОБИЛИЗОВАННЫМ РАБОТНИКАМ

Журнал «Упрощенка», №9 Сентябрь 2022

Узнайте, нужно ли сдавать СЗВ-ТД, СЗВ-СТАЖ и в какие другие «зарплатные» отчеты включать работника, если его призвали по частичной мобилизации, а вам пришлось приостановить трудовой договор.

Как оформить приостановку договора

Вы обязаны приостанавливать трудовые договоры с работниками, которых вызвали на мобилизацию. Увольнять этих работников компании не вправе. Это следует из нового [постановления Правительства от 22.09.2022 № 1677](#).

Приостановку трудового договора оформите приказом работодателя, в основе которого — приказ о мобилизации конкретного работника. Мобилизованного сотрудника вы обязаны рассчитать, выдать ему зарплату. В таблице учета рабочего времени можно ввести дополнительный код, который будет обозначать приостановление трудового договора в связи с мобилизацией сотрудника. Например, введите буквенный код «ПД». Ни буквенного, ни цифрового кода для такой ситуации в [Постановлении Госкомстата от 05.01.2004 № 1](#) не предусмотрено. Заработную плату за период приостановки не начисляйте.

Изменения в трудовой договор в связи с приостановкой вносить не нужно, так как его условия не меняются. Запись в трудовой книжке по мобилизованному работнику также делать не надо.

Нужно ли сдавать СЗВ-ТД

По новым нормам вы обязаны сдавать СЗВ-ТД на работника, по которому приостановили трудовой договор ([Федеральный закон от 07.10.2022 № 379-ФЗ](#)). Законодатели внесли поправки в [Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ](#). Срок сдачи СЗВ-ТД - не позднее следующего дня после приказа. В СЗВ-ТД вы будете указывать новые коды - «ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ» и «ВОЗОБНОВЛЕНИЕ». Специалисты ПФР уже подготовили поправки в порядок заполнения формы СЗВ-ТД и разместили законопроект на едином портале regulation.gov.ru.

Кроме того, СЗВ-ТД вам нужно будет сдать на нового работника, которого вы примите на место мобилизованного. Однако возможно, что ПФР в ближайшее время внесет поправки в порядок заполнения отчета по мобилизованным гражданам. Мы следим за изменениями и расскажем, когда выйдут дополнительные разъяснения.

Сдавать ли СЗВ-СТАЖ и СЗВ-М

Трудовой договор с мобилизованным работником не прекращается. Поэтому вам придется продолжать сдавать СЗВ-СТАЖ и СЗВ-М на сотрудников, которых вызвали на мобилизацию, а вы приостановили трудовой договор ([абз. 2 п. 1 ст. 8 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ](#)). Представляйте формы в обычном порядке.

СЗВ-М. В СЗВ-М за отчетные месяцы включайте мобилизованных работников в обычном порядке. Отрадите Ф.И.О, СНИЛС, ИНН сотрудника.

СЗВ-СТАЖ. В отчете за 2022 год вы будете ставить в графе 11 новый код «ВОЕНСЛ» для периодов службы в рамках частичной мобилизации, при которых за работниками сохранялось рабочее место в соответствии со [статьей 357.1 ТК](#). Это следует из проекта постановления ПФР, который разместили на едином портале regulation.gov.ru.

Как показать работников в других зарплатных отчетах

РСВ. Мобилизованных работников включайте в число застрахованных лиц в подразделах 1.1, 1.2 и приложения 2 расчета по взносам. Поскольку трудовые договоры вы не расторгали, работники остаются застрахованными по всем видам обязательного страхования. В число физлиц, с выплат которым начислили взносы, включайте сотрудников, если они получали доходы в соответствующем периоде. Подразделы 3.1 в расчете заполняйте на всех мобилизованных сотрудников, с которыми заключили трудовые договоры, а подразделы 3.2 — только на тех, кому выплачивали доходы за три последних месяца.

А в расчет показателя среднесписочной численности мобилизованных работников не включайте ([информация Росстата от 05.10.2022](#)). Среднесписочную численность работников вы ставите на титульном листе РСВ.

6-НДФЛ. В число получателей дохода включайте мобилизованных работников, если выплачивали им облагаемые доходы в отчетном периоде. Приостановленный трудовой договор не влияет на порядок расчета показателей 6-НДФЛ.

4-ФСС и статотчеты. Не включайте мобилизованных работников в расчет среднесписочной численности, так как вы с ними приостановили трудовые договоры ([информация Росстата от 05.10.2022](#)). Вы отражаете показатель среднесписочной численности в форме 4-ФСС, № ПМ, а также других отчетах в статистику.

В ПОМОЩЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЮ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ (Методический материал Нефтегазстройпрофсоюза России)

Термин «коллективный договор» впервые ввели в употребление в конце прошлого века английские исследователи Сидней и Беатриса Вебб. Они использовали этот термин для характеристики процесса переговоров о заработной плате и других условиях труда между профсоюзами и предпринимателями или ассоциациями предпринимателей.

В России коллективные договоры начали заключаться в период революционной ситуации 1904–1905 гг. Первый коллективный договор был заключен 30 декабря 1904 г. в результате успешного проведения всеобщей стачки бакинскими рабочими, которые были заняты на нефтяных промыслах. Этот коллективный договор, известный как «мазутная конституция», заключен именно в нефтегазовой отрасли.

Однако в дальнейшем, в условиях военного коммунизма, практика заключения коллективных договоров постепенно сошла на нет. Начало 1930-х гг. ознаменовалось постепенным отказом от заключения коллективных договоров, а с 1934 г. они перестали заключаться.

Экономическая реформа 1960-х гг. позволила усилить роль коллективных договоров. Постановление Совета министров СССР и ВЦСПС «О порядке заключения коллективных договоров на предприятиях» от 6 марта 1966 г. расширило права профсоюзных комитетов в вопросах регулирования труда.

В конце 1980-х гг. начала претворяться в жизнь концепция перестройки и коллективным договорам постепенно стала придаваться их действительная роль – регулятора взаимоотношений между работодателем и работниками.

В России в 1990-х гг. потребность в защите интересов работника в период перехода к рыночным отношениям стала мотивом для создания системы социального партнерства.

Раздел II «Социальное партнерство в сфере труда» Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. ознаменовал новый этап в развитии законодательства о социальном партнерстве, для которого характерно комплексное правовое регулирование, охватывающее все стороны социально-партнерских отношений с учетом исторически накопленного опыта и традиций, сформировавшихся на различных этапах российской государственности. Таким образом, коллективный договор постепенно стал основным документом, регулирующим социально-трудовые отношения в организациях.

Общие положения.

Согласно международному и российскому законодательству работники и работодатели не только состоят в трудовых отношениях, но и обладают правом на участие в их коллективно-договорном регулировании.

Основным инструментом такого регулирования является коллективный договор. В соответствии со статьей 40 ТК РФ коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор является важным правовым актом, с его помощью вырабатываются социально-экономические нормы, улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Основные позиции



* Трудовое законодательство не ограничивает число продлений коллективного договора, поэтому можно считать, что он может продлеваться неограниченное число раз.

Стороны коллективного договора

Представлять интересы работников при ведении коллективных переговоров могут:

1. Представители работников – первичная профсоюзная организация (профком) либо иные представители, избираемые работниками (ст. 29 ТК РФ)

ЕСЛИ:

Первичная профсоюзная организация объединяет более 50% работников



Имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников

Две или более первичные профсоюзные организации, объединяют в совокупности более 50% работников



Могут создать по решению их выборных органов **единый представительный орган** на основе принципа пропорционального представительства, в зависимости от численности членов профсоюза (в состав должен быть включен представитель каждой организации)

Ни одна первичная профсоюзная организация или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более 50% работников



Общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников

Если профсоюзная организация не создана



Работники проводят собрание (конференцию) работников и избирают тайным голосованием своих представителей

Представителем коллектива не обязательно должен быть работник данной организации. Трудовое законодательство не ограничивает право работников доверить ведение переговоров, например, представителю вышестоящей профсоюзной организации, исполнителю по договору подряда, независимому юристу.

Не допускается выступление от имени работников лица, представляющего интересы работодателя, а также организации или органа, созданного либо финансируемого работодателем, органа исполнительной власти, органа местного самоуправления или политической партии (ч. 3 ст. 36 ТК РФ).

2. Представители работодателя – руководитель или уполномоченные им лица (ст. 33 ТК РФ)

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров может представлять руководитель организации или уполномоченные им лица (ч. 1 ст. 33 ТК РФ). Например, юристы, экономисты, бухгалтеры, кадровики, инженеры по охране труда, прочие профильные специалисты из числа

административно-управленческого аппарата или приглашенные эксперты. Работники организации назначаются представителями работодателя приказом руководителя.

Подготовка к коллективным переговорам и порядок их ведения

Термин «коллективные переговоры» означает все переговоры, которые проводятся между представителями работодателей и трудящихся в целях: а) определения условий труда и занятости; б) регулирования отношений между работодателями и трудящимися; в) регулирования отношений между работодателями и их организациями и организацией или организациями трудящихся (Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам»).

Коллективные переговоры проводятся как для заключения коллективного договора, так и для внесения в него дополнений или изменений.

Коллективные переговоры целесообразно начинать за полгода до окончания финансового года с тем, чтобы обязательства, предусмотренные коллективным договором, нашли отражение в статьях расходов на новый финансовый год.



Срок ведения коллективных переговоров – три месяца со дня начала переговоров.

Если в течение установленного срока не достигнуто согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора, стороны не освобождаются от обязанности подписать его на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Таким образом, стороны обязаны заключить коллективный договор, а также соблюсти срок и процедуру разрешения возникающих разногласий.

Организация работы Комиссии по ведению коллективных переговоров

Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, его заключения и организации контроля за его выполнением Стороны на равноправной основе образуют Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия) (ч. 9 ст. 37 ТК РФ).

ВАЖНО! Работа Комиссии будет эффективней, если разработано положение о Комиссии, определяющее ее полномочия и порядок работы.

Разработка проекта коллективного договора



Нормы коллективного договора не должны ухудшать положение работников по сравнению с нормами ТК РФ.

Комиссия с учетом поступивших в период предварительного обсуждения в коллективе замечаний и предложений дорабатывает проект коллективного договора.

В ходе переговоров представители каждой Стороны вправе приостанавливать переговоры, проводить консультации, дополнительно запрашивать необходимую информацию.

Подписание коллективного договора и его уведомительная регистрация

Переговоры по разработке проекта и заключению коллективного договора представителями сторон завершаются подписанием коллективного договора, что придает ему юридическую силу.

Коллективный договор подписывают представители сторон

со стороны Работодателя:	со стороны Работников:
руководитель организации или иное уполномоченное лицо	председатель первичной профсоюзной организации или иные представители, избираемые работниками

Регистрация коллективного договора

Коллективный договор должен быть направлен **на уведомительную регистрацию** в соответствующий орган по труду в обязательном порядке

Срок направления коллективного договора на регистрацию – **семь дней со дня подписания**

Направление коллективного договора на регистрацию – **обязанность работодателя**

Срок регистрации не должен превышать **тридцати календарных дней**

Регистрация носит **безвозмездный и уведомительный характер**

Вступление коллективного договора **в силу не зависит** от факта его уведомительной **регистрации**

Количество экземпляров коллективного договора должно соответствовать числу подписавших его сторон, еще одна копия должна остаться в соответствующем органе по труду

Изменения и дополнения, равно как и продление действия коллективного договора, **регистраруются в том же порядке**, что и коллективный договор

Действие коллективного договора и контроль его выполнения

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст. 43 ТК РФ).

В коллективном договоре допускается наличие в нем условия о том, что по истечении срока действия договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, – на всех работников соответствующего подразделения.

Коллективный договор **сохраняет** свое действие

При изменении наименования организации

При изменении типа государственного или муниципального учреждения

При реорганизации организации в форме преобразования

При расторжении трудового договора с руководителем организации

Формы собственности

При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Если форма собственности не изменилась, а сменился собственник, коллективный договор продолжает действовать в соответствии со сроками, на которые он заключен.

При реорганизации* в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители

сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

Первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации) вправе осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективных договоров (часть 3 ст. 13 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ).

Внесение изменений и дополнений в коллективный договор

Порядок изменения и дополнения коллективного договора



*При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

Административная ответственность за нарушения при проведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров

Норма КоАП РФ	Нарушение	Ответственность
Статья 5.28	Уклонение от участия в переговорах о заключении (изменении, дополнении) коллективного договора либо нарушение установленного срока его заключения, а также необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора	Предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 1000 до 3000 руб.
Статья 5.29	Непредоставление работодателем информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора	Предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 1000 до 3000 руб.
Статья 5.30	Необоснованный отказ работодателя от заключения коллективного договора	Предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 3000 до 5000 руб.
Статья 5.31	Нарушение или невыполнение работодателем обязательств по коллективному договору	Предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 3000 до 5000 руб.

ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ВЫБОРНЫМИ ПРОФСОЮЗНЫМИ РАБОТНИКАМИ



(Методические рекомендации
Нефтегазстройпрофсоюза России)

Возникновение трудовых отношений

Под выборными профсоюзными работниками для целей настоящих Методических рекомендаций понимаются председатель Профсоюза, председатель профсоюзной организации и их заместители (далее – председатель и заместитель(и) профсоюзной организации либо выборные работники).

Председатель профсоюзной организации в соответствии со статьями 53, 65.3 и 123.7 Гражданского кодекса РФ является единоличным исполнительным органом организации. Одновременно председатель профсоюзной организации является руководителем организации (статья 273 Трудового кодекса РФ). Заместитель председателя профсоюзной организации является выборным должностным лицом профсоюзной организации. Правовой статус председателя профсоюзной организации и его заместителя(ей) определяется уставом профсоюзной организации.

Статья 16 Трудового кодекса РФ включает избрание на должность в число оснований возникновения трудовых отношений.

Трудовые отношения в результате избрания на должность возникают, если избрание на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции (статья 17 Трудового кодекса РФ), которой для руководителя организации, в том числе, является выполнение функции единоличного исполнительного органа организации (статья 273 Трудового кодекса РФ).

При этом трудовые отношения возникают между работником и работодателем (статья 16 Трудового кодекса РФ), при этом не каждая профсоюзная организация, с точки зрения Трудового кодекса РФ, может быть работодателем и, соответственно, вступать в трудовые отношения.

Перечень лиц, которые могут выступать в трудовых отношениях в качестве работодателя, определен статьей 20 Трудового кодекса РФ. Исходя из указанного перечня работодателем для председателя и его заместителя(ей) может быть только профсоюзная организация, которая зарегистрирована в качестве юридического лица.

Следовательно, избрание председателя и заместителя(ей) председателя профсоюзной организации – юридического лица свидетельствует о возникновении трудовых отношений и, соответственно, с ними должен быть заключен тру-

довой договор.

Оформление трудового договора с председателем профсоюзной организации и его заместителем(ями) необходимо как в случае, если они являются освобожденными от основной работы – в этом случае основным местом работы будет профсоюзная организация, так и в случае, когда они являются не освобожденными от основной работы, при котором возможно заключить с ними трудовой договор о работе по совместительству.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе (статья 67 ТК РФ).

Таким образом, если с выборными работниками организации не заключен трудовой договор, данный факт не исключает возникновение трудовых отношений, а лишь свидетельствует о ненадлежащем их оформлении.

Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора является административным правонарушением, предусмотренным п. 4 ст. 5.27 КоАП РФ, за которое установлена ответственность юридического лица в виде штрафа 50–100 тыс. руб.

Оформление трудовых отношений

С выборными работниками профсоюзной организации заключается срочный трудовой договор (абзац 10 части 1 статьи 59 Трудового кодекса РФ) на срок полномочий, определенный уставом профсоюзной организации.

В трудовой книжке необходимо сделать запись: *«Избран на должность председателя/заместителя председателя»*, а в качестве основания делается ссылка на акт об избрании (постановление, протокол) органа, его избравшего.

Содержание трудового договора составляет совокупность его условий, которые состоят из обязательных и дополнительных условий (статья 57 Трудового кодекса РФ).

К обязательным условиям при заключении или оформлении трудового договора с выборными работниками относятся: место работы, трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием); дата начала работы и срок трудового договора; условия оплаты труда; режим рабочего времени и времени отдыха; условия труда на рабочем месте, условие об обязательном социальном страховании; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовой договор может содержать и дополнительные условия, конкретизирующие обязательства сторон и устанавливаемые в договорном порядке, к

которым могут относиться, в частности, условия о видах дополнительного социального страхования (медицинского, социального, пенсионного, в том числе негосударственного пенсионного страхования), об улучшении социально-бытовых условий выборных работников, об уточнении применительно к условиям работы выборных работников прав и обязанностей председателя/заместителя и профсоюзной организации, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий выборных работников, установленных трудовым законодательством. Невключение в трудовой договор каких-либо прав и (или) обязанностей председателя/заместителя и профсоюзной организации, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также вытекающих из условий коллективного договора, соглашения, не может рассматриваться как отказ сторон от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

В трудовом договоре с председателем профсоюзной организации и его заместителем(ями) не может быть установлен испытательный срок (пункт 5 части четвертой статьи 70 Трудового кодекса РФ).

В соответствии с частью первой статьи 57 Трудового кодекса РФ в трудовом договоре должны быть указаны следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество председателя/заместителя и наименование работодателя – профсоюзной организации в соответствии с уставными документами, т.е. полное наименование сторон – «работодателя» и «работника»;
- сведения о документах, удостоверяющих личность председателя/заместителя (паспорт);
- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН профсоюзной организации как юридического лица);
- сведения о представителе профсоюзной организации, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями (фамилия, имя, отчество; должность уполномоченного лица; документ, предоставляющий соответствующие полномочия – постановление общего собрания (конференции) – для председателя/устав профсоюзной организации – для заместителя); место и дата заключения трудового договора.

При этом недостающие сведения могут быть внесены непосредственно в текст трудового договора, тогда как недостающие условия должны определяться приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Датой начала работы председателя и его заместителя(ей) является следующий за датой избрания день, если иное не предусмотрено постановлением об избрании.

Учитывая, что председатель профсоюзной организации и его заместитель(и) в соответствии с уставом избирается на срок полномочий профсоюзного комитета (комитета, совета, пункты 4 и 6 статьи 7 Примерного устава профсоюзной организации, утвержденного постановлением Российского Совета профсоюза от 11 декабря 2015 г. № I-04), окончанием срока действия трудового договора председателя и его заместителя(ей) будет являться день проведения очередного отчетно-выборного общего собрания (очередной отчетно-выборной конференции) профсоюзной организации. В этой связи в трудовом договоре с выборными работниками целесообразно указать срок действия трудового договора, обозначив его не конкретной календарной датой, а событием – до даты проведения очередного отчетно-выборного общего собрания (очередной отчетно-выборной конференции).

Полномочие на подписание трудового договора с председателем от имени профсоюзной организации устанавливается решением высшего органа профсоюзной организации: общего собрания (конференции) профсоюзной организации, в котором указывается лицо, которое наделяется правом подписать трудовой договор с председателем на определенных условиях.

В этом же порядке целесообразно определить лицо или лиц, уполномоченных, в случаях необходимости, подписать дополнительное соглашение к трудовому договору при изменении его условий. Трудовой договор с заместителем председателя профсоюзной организации от имени профсоюзной организации подписывает председатель профсоюзной организации. Основные положения (условия) трудового договора с председателем профсоюзной организации и его заместителем(ями) определяются соответствующим постоянно действующим руководящим выборным коллегиальным органом профсоюзной организации – профсоюзным комитетом (комитетом, советом, пункт 25 статьи 14 Примерного устава профсоюзной организации, утвержденного постановлением Российского Совета профсоюза от 11 декабря 2015 г. № I - 04).

В содержании трудового договора необходимо определить права и обязанности выборного работника и профсоюзной организации. Основные права и обязанности работника и работодателя определены статьями 21, 22 Трудового кодекса РФ. Кроме того, права и обязанности как председателя/заместителя, так и профсоюзной организации определяются другими законами, иными нормативными правовыми актами, уставом профсоюзной организации, локальными нормативными актами профсоюзной организации, а также коллективным договором, соглашениями.

Стороны трудового договора также могут предусматривать дополнительные права, конкретизировать правовые возможности во взаимоотношениях и фиксировать их в заключаемом трудовом договоре.

В трудовом договоре целесообразно указать, что председатель/заместитель обязан в пределах своей компетенции выполнять должностные обязанности и требования, предусмотренные уставом профсоюзной организации, трудовым договором, законодательством Российской Федерации,

выполнять решения вышестоящих профсоюзных органов.

Каждая из сторон трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его изменении и (или) дополнении, которые оформляются дополнительным соглашением, являющимся его неотъемлемой частью. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Прекращение трудовых отношений

Выборные работники имеют право досрочно расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом профсоюзный комитет (комитет, совет) в письменной форме (председатель – не позднее чем за один месяц – статья 280 Трудового кодекса РФ, заместитель председателя – не позднее чем за две недели – статья 80 Трудового кодекса РФ, пункты 1 и 2 статьи 14, пункт 10 статьи 19 Примерного устава профсоюзной организации, утвержденного постановлением Российского Совета профсоюза от 11 декабря 2015 г. № I-04).

В этом случае расторжение трудового договора с выборными работниками оформляется постановлением профсоюзного комитета (комитета, совета), в котором определяется дата его прекращения. Указанное решение является основанием для расторжения трудового договора по пункту 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

В аналогичном порядке оформляется прекращение трудового договора с выборным работником по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в случае его признания полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением или смерти (пункты 5 и 6 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ).

Трудовой договор с председателем и его заместителем(ями) также может быть досрочно прекращен по следующим основаниям:

- систематические или грубые нарушения Устава Профсоюза,
- невыполнение решений профсоюзного комитета и/или вышестоящих профсоюзных органов. 8 9

В этих случаях полномочия председателя прекращаются решением общего собрания (конференции) профсоюзной организации, а полномочия заместителя(ей) председателя прекращаются по решению органа, его избравшего – общего собрания (конференции) либо профсоюзного комитета (комитета, совета). Указанные решения органов являются основанием прекращения с ними трудового договора по пункту 10 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ (по инициативе работодателя).

Помимо указанных оснований трудовой договор с председателем может быть расторгнут по инициативе работодателя в связи с принятием уполномоченным органом решения о прекращении трудового договора (пункт 2 части первой

статьи 278 Трудового кодекса РФ) или по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором (пункт 2 части второй статьи 278 Трудового кодекса РФ).

Срочный трудовой договор с выборным работником прекращается с истечением срока его действия (часть первая статьи 79 Трудового кодекса РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия выборный работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня (часть первая статьи 79 Трудового кодекса РФ).

Согласно статье 84.1 Трудового кодекса РФ прекращение трудового договора должно быть оформлено решением профсоюзного комитета (комитета, совета).

В день увольнения необходимо произвести расчет с выборным работником в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса РФ, включая денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска (часть первая статья 127 Трудового кодекса РФ).

При прекращении трудового договора по истечении срока его действия необходимо произвести запись в трудовой книжке об основании и о причине прекращения трудового договора. В данном случае в графе 3 необходимо сделать запись: «Трудовой договор прекращен в связи с истечением срока трудового договора, пункт 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации», и в графе 4 указать дату и номер решения профсоюзного комитета (комитета, совета).

В случае избрания председателя/заместителя профсоюзной организации на новый срок с ним заключается новый трудовой договор, и в трудовой книжке делается новая запись об избрании.

Адрес:
450008, г.Уфа, ул. Кирова-1, 315,
т/ф: 8-(347)-262-33-90, 272-86-80, н/ф: 23-3-90
E-mail: bash-rogwu@mail.ru
www.pob-ngsp.ru

**Сборник подготовлен специалистами аппарата
Республиканской организации Башкортостана
Нефтегазстройпрофсоюза России
Подписан в печать 19.10.2022г.
Ответственный за выпуск – Тихонова И.С.**