**Онлайнинспекция.рф**

Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за сентябрь 2018 года

(информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ")

Период: 01.09.2018 – 30.09.2018

***Специальная оценка условий труда***

**Вопрос № 1:**
Необходимо провести специальную оценку условий труда в производственном кооперативе. СОУТ должна проводиться в отношении рабочих мест людей, которые приняты по трудовому договору или еще и в отношении рабочих мест членов кооператива?
**Ответ:**
В настоящее время данный вопрос законодательством не урегулирован. По нашему мнению, специальную оценку условий труда необходимо проводить в отношении рабочих мест работников, которые приняты по трудовому договору, а также в отношении рабочих мест членов кооператива.
**Правовое обоснование:**
Согласно ст. 19 Федерального закона "О производственных кооперативах" от 08.05.1996 N 41-ФЗ трудовые отношения членов кооператива регулируются настоящим Федеральным законом и уставом кооператива, а наемных работников законодательством о труде Российской Федерации.
Согласно ст. 20 вышеуказанного Федерального закона продолжительность и распорядок рабочего дня в кооперативе, порядок предоставления выходных дней, отпусков, в том числе дополнительных, а также другие условия труда определяются правилами внутреннего распорядка кооператива. При этом продолжительность отпусков должна быть не менее установленной законодательством о труде Российской Федерации.
Кооператив осуществляет меры по обеспечению охраны труда, техники безопасности, производственной гигиены и санитарии в соответствии с положениями и нормами, установленными для государственных унитарных предприятий.
Согласно ст. 11 ТК РФ трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.
Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, также применяются к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено Кодексом или иным федеральным законом.

***Иное***

**Вопрос № 2:**
Имеет ли право работодатель при утверждении должностной инструкции вменить в обязанности (кастелянше) не свойственные данной должности обязанности (уборка помещений)?
**Ответ:**
Трудовым кодексом РФ не дано понятия «должностная инструкция», не урегулирован порядок ее разработки, утверждения, необходимости принадлежности ее к трудовому договору с конкретным работником или же возможности существования ее как отдельного документа. Поскольку порядок составления инструкции нормативными правовыми актами не урегулирован, работодатель самостоятельно решает, как ее оформить, вносить в нее изменения, какие обязанности установить для работника по соответствующей должности.
В том числе работодатель вправе включить в должностную инструкцию одного специалиста часть обязанностей, предусмотренных для другой должности, даже если обычно они не свойственны для данной должности.
**Правовое обоснование:**
Часть 1 ст. 8 Трудового кодекса РФ устанавливает, что работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

***Прочие вопросы***

**Вопрос № 3:**
В связи Письмом Роструда от 25.07.2018 № 858-ПР, обязаны ли все организации сдавать отчеты в центр занятости? В какой форме сдается данный отчет?
**Ответ:**
С 1 октября 2018 года работодатели сдают в центры занятости отчет по работникам. Унифицированного бланка отчета нет. Сдавать его следует по форме, которую рекомендуют региональные центры занятости.
**Правовое обоснование:**
Письмо Роструда от 25.07.2018 N 858-ПР
«О проведении ежеквартального мониторинга сведений об организациях (работодателях) и численности работников организаций, не являющихся пенсионерами, а также ежемесячного мониторинга реализации мер по содействию занятости граждан предпенсионного возраста».

***Сменная работа. Суммированный учет рабочего времени***

**Вопрос № 4:**
Добрый день! Согласно ст. 301 ТК РФ рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируется графиком работы на вахте и доводится до сведения работников не позднее, чем за два месяца до введения его в действие. Вопрос: если по независящим от работодателя причинам изменится график полетов авиакомпании, которая осуществляет доставку персонала к месту работы и обратно, можем ли мы изменить график работы на вахте? Если можем, то когда как нам соблюсти норму по ознакомлению с графиком за 2 месяца до его ввода в действие?
**Ответ:**
Законодательством данный вопрос не урегулирован. Полагаем, что в такой ситуации Вы можете вносить изменения в утвержденный график работы только по согласованию с работниками.
**Правовое обоснование:**
Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов, и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие (ст. 301 ТК РФ).

***Прочие вопросы***

**Вопрос № 5:**
В какие сроки работодатель должен рассмотреть заявления и обращения работников?
**Ответ:**
Действующим законодательством не предусмотрены сроки рассмотрения работодателем различных заявлений работника.
По нашему мнению, работодатель должен обращения работника в максимально короткие сроки с целью соблюдения прав работников на различные гарантии и компенсации.
Работодатель, при рассмотрении заявлений и обращений работника, обязан также обеспечить соблюдение сроков, установленных трудовым законодательством.
**Правовое обоснование:**
Согласно ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.