



ЧАСТНАЯ ОХРАНА НА ДОНУ

Информационно-аналитический вестник частной охраны

№ 77

6 марта 2017 г.

МИНИ ВЕРСИЯ



ВАЖНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- **Продолжается набор в группу обучения по программе «Повышение квалификации руководителей частных охранных организаций»**
- **Повышение квалификации частных охранников для продления удостоверения ЧО осуществляется еженедельно по понедельникам с 8.30**
- **Периодические проверки частных охранников и юридических лиц с особыми уставными задачами на пригодность к действиям в условиях, связанных с применением оружия и спецсредств, проводятся еженедельно по пятницам с 8.30**

Уважаемые руководители!

Устраняем ошибки в Правилах внутреннего трудового распорядка

Трудовой кодекс определяет условия, которые нужно включить в правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР). Однако работодатели, инспекторы труда и суды толкуют их по-разному.

Неточные формулировки становятся причиной ошибок, за которые Государственная инспекция труда (далее – ГИТ) привлекает работодателя к ответственности. Разберемся, когда в ПВТР достаточно продублировать нормы **Трудового кодекса**, а какие условия расписать подробно.

ПВТР не согласованы с профсоюзом

Инспекторы проверяют сначала порядок, в котором работодатель принял правила внутреннего трудового распорядка, а затем – содержание. Поэтому, если в компании есть профсоюз, учтите его мнение (**ч. первая ст. 190 ТК РФ**). ГИТ проверит:

- действовал ли профсоюз или иной представительный орган работников на момент принятия ПВТР;
- интересы скольких работников профсоюз представлял;
- знал ли работодатель о существовании профсоюза.

Когда в профсоюз входит меньше половины работников, его мнение не учитывайте (**ст. 37 ТК РФ**). В остальных случаях ГИТ признает это нарушением и оштрафует. Чтобы исправить ситуацию, потребуется время. При этом ГИТ может посчитать существующие ПВТР недействительными и обязать работодателя разработать и принять документ с учетом мнения представительного органа работников (**ст. 8 ТК РФ**).

Как исправить

См. в полной версии Вестника

Работники не знают об изменениях ПВТР

С 1 января 2017 года субъекты малого предпринимательства, которые относятся к микропредприятиям, имеют право отказаться от правил внутреннего трудового распорядка (**ст. 309.2 ТК РФ**).

Работодатель обязан ознакомить каждого работника под подпись с ПВТР до того, как тот подпишет трудовой договор (**ч. третья ст. 68 ТК РФ**).

При проверке ГИТ требует подтвердить, что все сотрудники знакомы не только с правилами внутреннего трудового распорядка, но и с изменениями в них. Но привести доказательства этого работодатели могут не всегда.

Пример

Правила внутреннего трудового распорядка ООО «Север» приняли шесть лет назад. Действующая редакция ПВТР не учитывает последние изменения законодательства. Так, работники получали: зарплату 17-го числа, аванс – 2-го числа. По новым правилам работодатель обязан устанавливать даты выплаты заработной платы не позднее 15 дней со дня, когда окончится период, за который она была начислена (**ч. шестая ст. 136 ТК РФ**). Теперь зарплату выплачивают 5-го и 20-го числа. Получается, что в ПВТР прописан старый порядок выплаты зарплаты, который следует изменить.

Как исправить

См. в полной версии Вестника

Не указана материальная ответственность работодателя

Инспекторы признают нарушением, если работодатель не указывает в ПВТР положения о своей ответственности.

Судебная практика такую позицию подтверждает (**решение Московского городского суда от 24 июня 2015 г. по делу № 7-6559; постановление Московского городского суда от 12 сентября 2016 г. № 4а-3527/2016**).

Если работодатель включил условия о своей ответственности непосредственно в трудовой договор, это не освобождает его от обязанности предусматривать ответственность в ПВТР (**апелляционное определение Московского городского суда от 6 мая 2014 г. по делу № 33-15735/14**). Но какие виды ответственности работодатель должен прописать, **Трудовой кодекс** не уточняет (**ст. 189 ТК РФ**).

Как исправить

См. в полной версии Вестника

Не закреплены выходные дни и праздники

Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют время отдыха, которое включает, в том числе, выходные и нерабочие праздничные дни (ст.ст. 107, 189 ТК РФ).

Выходные дни

Если в ПВТР не указали все выходные дни, это нарушение. Общий выходной день – воскресенье. Второй день отдыха при пятидневной рабочей неделе работодатель в зависимости от особенностей работы устанавливает самостоятельно.

Как это исправить и образец ПВТР

См. в полной версии Вестника

Нерабочие праздничные дни

Работодатель не вправе изменить эти дни отдыха. Трудовой кодекс устанавливает их на всей территории Российской Федерации. Поэтому не все работодатели считают необходимым указывать в ПВТР нерабочие праздничные дни. ГИТ не всегда согласна с такой позицией и признает отсутствие государственных праздников в правилах внутреннего трудового распорядка нарушением трудового законодательства. Такой вывод подтверждает судебная практика (**решение Московского городского суда от 16 декабря 2015 г. по делу № 7-13761/15**). Однако есть и противоположная позиция судов. Например, **решение Московского городского суда от 16 октября 2014 г. по делу № 7-3914/2014**, в котором он уточнил, что Трудовой кодекс не требует указывать в ПВТР конкретный перечень нерабочих праздничных дней. Поэтому, если работодатель не перечислил их в ПВТР, это не нарушение.

Порядок оформления ПВТР **См. в полной версии Вестника**

На заметку работодателю

Вносите изменения в ПВТР в том же порядке, в котором принимали.

Закон устанавливает порядок, в котором принимают правила внутреннего трудового распорядка. Но трудовое законодательство не определяет, как внести изменения в ПВТР. Возможны несколько вариантов в зависимости от того, в каком виде оформили правила.

Если ПВТР оформили как самостоятельный локальный акт, внести изменения можно тремя способами: утвердить новую редакцию документа, издать приказ о внесении изменений и утверждении новой редакции ПВТР или подготовить отдельное приложение к ПВТР.

Когда ПВТР оформили как приложение к коллективному договору, изменения вносят в порядке для изменения и заключения коллективного договора или в порядке, который указан в коллективном договоре (ст. 44 ТК РФ).

Как исправить

См. в полной версии Вестника

Не прописаны способы поощрения работников

Трудовой кодекс требует указывать в ПВТР виды поощрений, в том числе дополнительные (ст.ст. 189, 191 ТК РФ). Суд признает нарушением, если работодатель не включил в ПВТР раздел о применяемых способах поощрения (апелляционное определение Московского городского суда от 14 апреля 2014 г. по делу № 33-3062/2014; апелляционное определение Пермского краевого суда от 3 сентября 2014 г. по делу № 33-7631). Сотрудники имеют право знать, какое вознаграждение за труд предусмотрел для них работодатель.

Как исправить

См. в полной версии Вестника

Не указан срок, в который работник дает объяснения

Работодатель указывает в правилах внутреннего трудового распорядка меры взыскания (ст. 189 ТК РФ). Общий порядок, в котором их применяют, описывает **Трудовой кодекс** (ст. 193 ТК РФ).

Как исправить

См. в полной версии Вестника

Нормативная база

| Документ | Поможет Вам |
|------------------|--|
| Статья 112 ТК РФ | Уточнить перечень нерабочих праздничных дней |
| Статья 189 ТК РФ | Узнать, что должны регламентировать ПВТР |
| Статья 193 ТК РФ | Выяснить, в каком порядке применяются дисциплинарные взыскания |



E-mail: partnerstvo_nsb@mail.ru

Тел.-факс: (863) 223-23-21

Донской Региональный Центр



Частное Учреждение ДДПО

Наш сайт: <http://drcpk-don.ru/>

E-mail: drcpk-elita@mail.ru



Наш сайт: <http://cube-don.ru>

E-mail: ooo_kub_rnd@mail.ru

ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДПО



ПРАВОПОРЯДОК

Наш сайт: <http://pravoporyadok-don.ru>

E-mail: nou@aaanet.ru

Ждём Вас по адресу:

344064, Ростов-на-Дону, ул. Таганрогская, 73
(863) 223-23-21, (863) 223-23-32, (863) 223-31-22, (863) 223-25-22