**Итоги анкетирования и ответы на вопросы,**

**полученные в ходе публичных обсуждений 29 января 2018 года**

По итогам публичных слушаний присутствующими были заполнены анкеты о вопросах правоприменительной практики при осуществлении надзорных мероприятий, проводимых Государственной инспекцией труда в Тверской области, в которых отражены вопросы правоприменительной практики, возникающие при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, внесены предложения по совершенствованию законодательства Российской Федерации в сфере трудового законодательства, и по пятибалльной шкале оценено проведенное публичное мероприятие (по тематической направленности, по программе, по квалификации выступающих, по организации мероприятия), отражено мнение о необходимости введения в практику проведения подобных мероприятий.

 Анализ результатов анкетирования участников публичного обсуждения правоприменительной практики показывает, что абсолютное большинство (100,0 %) высказывают мнение о необходимости введения в практику работы Гострудинспекции регулярное проведение подобных мероприятий. Средний балл по проведённому мероприятию выглядит следующим образом (по 5-ти бальной шкале): - по тематической направленности - 5; - по программе - 5; - по квалификации выступающих - 5; - по органи­за­ции мероприятия – 5.

По завершению мероприятия до участников была доведена информация о месте и времени проведения следующего публичного слушания Государственной инспекции труда в Тверской области за 1 квартал 2018 года.

СВЕДЕНИЯ

по обобщенным ответам на вопросы (обращения), полученные до- и вовремя проведения публичных обсуждений правоприменительной практики Государственной инспекции труда в Тверской  области за 4 квартал 2017 года

***Вопрос №1:*** *В каком размере работодатель может производить удержание из заработной платы по исполнительным листам?*

**Ответ:**

По общему правилу размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов от суммы заработка. Размер удержаний по нескольким исполнительным листам не должен превышать 50 процентов суммы заработной платы работника (ч. 2 ст. 138 Трудового кодекса РФ).

***Вопрос №2****:Обязана ли работница писать заявление на отпуск по беременности и родам или достаточно представить работодателю листок нетрудоспособности?*

**Ответ:**

Согласно статье 255 Трудового кодекса РФ женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном [порядке](consultantplus://offline/ref=CC6D12BBF16084FE23D32B2D5B4F27B2F5156571ED1DB1A8CA5936A94B30FC7CEF4A4E5F8A5D51A3yATCM) листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам. Отсутствие заявления может служить основанием для возврата листка нетрудоспособности для устранения недостатка, а именно работница должна приложить к листку заявление о предоставлении ей отпуска по беременности и родам.

***Вопрос № 3****: Дни служебной поездки затрагивают выходной, либо начинается или заканчивается командировка в выходной день. Как оплачивать в 2018 году такие командировочные дни: по среднему заработку или в двойном размере?*

***Ответ****:*

Выходной или нерабочий праздничный день, в который командированный сотрудник не выполнял служебное поручение, выплачиваются только суточные (п. 9 и 11 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749).

За выходные или нерабочие праздничные дни в период командировки нужно произвести оплату согласно статье 153 ТК РФ, если работник (письмо Минтруда России от 05.09.2013 № 14-2/3044898-4415): выполнял служебное поручение; выехал в командировку или вернулся из нее; находился в пути. В соответствии со статьей 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Либо по желанию работнику оплата за указанные командировочные дни осуществляется в одинарном размере. И одновременно этому работнику в удобное для него время предоставляется один день отдыха. Работодатель вправе локальным нормативным правовым актом определить порядок оплаты дней нахождения в командировке в выходные и нерабочие праздничные дни.

***Вопрос № 4****: Каким образом прописываются надбавки к должностному окладу работника в трудовом договоре и обязательно ли эти надбавки фиксируются в числовом выражении?*

***Ответ****:* Надбавка к должностному окладу в трудовом договоре указывается как часть системы оплаты труда, действующей в организации, и относится к обязательным условиям этого документа. Несмотря на то, что условия выплаты и размер надбавок оговариваются локальными нормативными актами предприятия, неуказание их в тексте заключаемого договора в числовом выражении при проверке может быть квалифицировано как нарушение требований трудового законодательства (ст. 57 ТК РФ).

***Вопрос № 5:*** *Граждане, которым оформляется допуск к государственной тайне, представляют работодателю наряду с прочими документами справку об отсутствии медицинских противопоказаний для работы со сведениями, составляющими государственную тайну. Такая справка медицинскими учреждениями предоставляется за плату. Обязан ли работодатель возмещать работникам суммы понесенных ими расходов на получение справки и можно ли совместить получение данного вида справки с прохождением периодического медицинского осмотра?*

***Ответ****:*Необходимость проходить медицинский осмотр и психиатрическое освидетельствование для получения доступа к государственной тайне следует из Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне, утвержденной постановлением Правительства РФ от 06.02.2010 № 63 и приказа Минздравсоцразвития России от 26.08.2011 № 989н «Об утверждении перечня медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну, порядка получения и формы справки об отсутствии медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну». Пунктом 28 Инструкции установлено, что граждане, которым оформляется допуск к государственной тайне, представляют справку об отсутствии медицинских противопоказаний для работы со сведениями, составляющими государственную тайну. В соответствии с п. 4 Порядка получения справки об отсутствии медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну (приложение № 2 к приказу № 989н), в целях определения наличия (отсутствия) у гражданина заболеваний, включенных в перечень медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну, предусмотренный приложением № 1 к приказу № 989н, обследование граждан включает осмотр врачом-психиатром, врачом психиатром-наркологом, врачом-неврологом. Статьей 212 ТК РФ, определяющей обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установлено, что работодатель обязан в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств: — обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров; - обязательных психиатрических освидетельствований работников; - внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями. В статье 213 «Медицинские осмотры некоторых категорий работников» ТК РФ работники, которым оформляется допуск к государственной тайне, не названы. Этой нормой обязательные медицинские осмотры установлены, в частности, для: - занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта; - работников организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений.

Таким образом, медосмотры и освидетельствования работников, которым оформляется допуск к государственной тайне, можно считать обязательными и, соответственно, осуществляемыми за счет средств работодателя, только в том случае, если необходимость их проведения следует из иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Согласно п. 5 и 6 Инструкции оформление гражданам допуска к государственной тайне осуществляется по месту работы (службы). Если по характеру выполняемых должностных (специальных, функциональных) обязанностей предусматривается доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, граждане могут быть назначены на эти должности только после оформления допуска к государственной тайне по соответствующей форме. Вышеуказанные нормы Инструкции регулируют отношения в сфере труда, соответственно, прохождение медицинского осмотра для получения доступа к государственной тайне относится к случаям, поименованным в ст. 212 ТК РФ. То есть работодатель обязан за счет своих средств организовать получение работниками медицинской справки об отсутствии медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну. Для целей налогообложения налогом на прибыль расходами признаются обоснованные и документально подтвержденные затраты, осуществленные (понесенные) налогоплательщиком. Под обоснованными расходами понимаются экономически оправданные затраты, оценка которых выражена в денежной форме (ст. 252 НК РФ). В связи с тем, что расходы на прохождение медицинского осмотра прямо предусмотрены трудовым законодательством, их осуществление является обоснованным, соответственно, плата за медицинскую справку, подтверждающую факт прохождения осмотра работниками, может быть учтена в составе расходов по налогу на прибыль. Исходя из ст. 212 ТК РФ, обязанность работодателя организовывать проведение за свой счет медицинских осмотров и освидетельствований в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами, является обязанностью по обеспечению безопасных условий и охраны труда. А согласно подп. 7 п. 1 ст. 264 НК РФ расходы на обеспечение нормальных условий труда и мер по технике безопасности учитываются в составе прочих расходов, связанных с производством и реализацией. На необходимость использования этой нормы при несении работодателем расходов на проведение медицинских осмотров, которые являются обязательными в соответствии с законодательством, указывает и Минфин России (письма от 10.09.2015 № 03-03-06/52289, от 27.05.2015 № 03-03-06/1/30407, от 08.09.2014 № 03-03-06/1/44840, от 06.10.2009 № 03-03-06/1/648, от 05.10.2009 № 03-03-06/1/638 и др.).

***Вопрос № 6****: Каким образом осуществить квотирование рабочих мест для инвалидов?*

***Ответ****:*

Общие положения квотирования рабочих мест в отношении предоставления их сотрудникам с инвалидность зафиксированы в Федеральной законе №118-ФЗ. Указанный нормативный правовой акт предполагает, что работодатели, у которых численность сотрудников компании превышает 100 человек, должны соблюдать квоту на прием таких специалистов в пределах от 2 до 4 процентов среднесписочной численности сотрудников. В случае если речь идет о предприятии с численностью штата от 35 до 100 человек, величина такой квоты может находиться в пределах 3 процентов. Работодателю следует иметь в виду, что работникам с инвалидностью нельзя предоставлять места, которые предполагают осуществление трудовой деятельности во вредных или опасных условиях. При этом конкретный размер квот для компаний с различной численностью сотрудников устанавливается законодательством каждого субъекта Федерации в отдельности.

Работодатель также может принять собственные акты о квотировании рабочих мест инвалидов. Например, Положение о квотировании.

Прием на работу инвалидов должен в обязательном порядке сопровождаться предоставлением соответствующей информации в территориальное подразделение службы занятости региона, которое зафиксирует факт выполнения квоты. В случае, если у работодателя возникают проблемы с самостоятельным поиском сотрудников, имеющих ограничения по здоровью, он может обратиться с соответствующим запросом в некоммерческое объединение инвалидов, которое сможет предложить ему нескольких кандидатов, отвечающих требованиям к открытым вакансиям.

***Вопрос № 7****: По каким критериям организациям присваиваются категории рисков?*

***Ответ***:

Показатель потенциального риска рассчитывается по методике из Приложения к Постановлению Правительства Российской Федерации от 01.09.2012 № 875 (в редакции от 16.02.2017) «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». Он зависит от отраслевых показателей потенциального вреда, среднесписочной численности работников организации, данных о результатах проверок и сведений о травматизме за 3 года предшествующих текущему, а также от сведений о задолженностях по заработной плате за предшествующий год. Хотелось бы отметить, что если за 3 года имелся хотя бы один смертельный несчастный случай на производстве - автоматически присваивается высокая категория риска. От значения категории риска зависит периодичность плановых контрольно-надзорных проверок предприятия:

для категории высокого риска - один раз в 2 года;

для категории значительного риска - один раз в 3 года;

для категории среднего риска - не чаще чем один раз в 5 лет;

для категории умеренного риска - не чаще чем один раз в 6 лет;

для категории низкого риска - плановые проверки не проводятся.

***Вопрос № 8****: С 1 января 2018 года изменился размер минимального размера оплаты труда (МРОТ). Как изменится МРОТ в течение 2018 года?*

***Ответ***:

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) и прожиточный минимум приведут к единому значению.

Федеральный МРОТ с 1 мая 2018 года в России будет установлен на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по России за второй квартал предыдущего года. Об этом сообщил министр труда и социальной защиты России М.А. Топилин.

Величина прожиточного для трудоспособного населения во 2 квартале 2017 года составляет 11 163 руб. (постановление Правительства РФ от 19.09.2017 № 1119). Соответственно повышение МРОТ с 1 мая 2018 года произойдет на 1674 руб. С 1 января 2018 года МРОТ равен 9489 руб.

Размер минимальной заработной платы на уровне региона устанавливается соглашением трех сторон: правительства субъекта Российской Федерации, объединения профсоюзов и объединения работодателей (союза промышленников и предпринимателей). Все работодатели региона автоматически становятся участниками такого соглашения, если не пришлют в течение 30 дней со дня его официального опубликования в региональных СМИ письменный мотивированный отказ.

Если в регионе установлен повышенный МРОТ, платить зарплату нужно не меньше этого значения, а не федерального МРОТа. В Тверской области не заключено региональное соглашение в соответствии со статьей 133.1 ТК РФ.