

В конце прошлого и с начала нынешнего годов в силу вносятся ряд поправок в законодательство РФ. Поэтому «КТ» продолжает публикацию актуальных нововведений, которые вступили в действие. Итак, какие слои населения они касаются, что будет изменено, как это повлияет на вас?

# ЗАКОН-ПРАВО ЗАЩИТА

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

## Инспекторы могут и принудить

Федеральным законом от 02.12.2019 №393-ФЗ внесены изменения в Трудовой кодекс РФ, согласно которым государственные инспекторы труда уполномочены принимать решение о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате зарплаты.

**В СЛУЧАЕ** неисполнения работодателем в срок предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения трудового законодательства, связанного с выплатой работнику заработной платы и (или) других выплат в рамках трудовых отношений, инспектор принимает решение о принудительном исполнении указанной обязанности. Решение о принудительном исполнении является исполнительным документом, оформляется в соответствии с законодательством РФ об исполнительном производстве и в течение трех рабочих дней после дня его принятия направляется государственному инспектору труда заказным письмом с уведомлением о вручении или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, работодателю, который имеет право в течение десяти дней со дня получения обжаловать данное решение в суд.

В случае если решение о принудительном исполнении не исполнено и истек срок его обжалования, исполнительный документ направляется на исполнение в ФССП России.

Предусматривается, что с учётом особенностей деятельности кредитных организаций указанный порядок не распространяется на взыскание начисленных, но не выплаченных денежных средств в виде зарплаты и других выплат лицам, занимающим руководящие должности в банке и его филиале, членом коллегиального исполнительного органа банка, членом совета директоров (наблюдательного совета) банка, контролирующим банк лицам (определяемым в соответствии с законодательством о банкротстве).

Одним словом, выбивать долги по зарплате станет проще. Раньше это было возможно лишь по решению суда или комиссии по трудовым спорам.

Этот новый закон прокомментировал руководитель Правового департамента аппарата ФНПР — главный правовой инспектора труда Юрий Пелешенко:



## Новый порядок

Федеральным законом от 02.12.2019 №402-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об исполнительном производстве» установлен порядок осуществления исполнительного решения государственного инспектора труда о принудительном исполнении обязанности по выплате причитающихся работнику заработной платы и других выплат.

**ОПРЕДЕЛЕНО**, в частности, что одновременно с вынесением постановления о возбуждении исполнительного производства судебным приставом-исполнителем запрашиваются у банков и иных кредитных организаций сведения о счетах должника, о номерах расчетных счетов, количестве и движении денежных средств в рублях и иностранной валюте.

При наличии необходимой информации судебный пристав-исполнитель по истечении срока для добровольного исполнения выносит постановление, содержащее требование о взыскании денежных средств с указанием реквизитов банковского счета взыскателя, и не позднее дня, следующего за днем вынесения, направляет его в соответствующий банк или иную кредитную организацию, которым незамедлительно производится перечисление денежных средств со счетов должника на указанный в постановлении счет взыскателя.

Исполнительное производство подлежит окончанию в случаях перечисления взыскателю денежных средств в полном объеме либо отсутствия на счетах работодателя достаточных денежных средств в течение 2 месяцев с момента возбуждения производства.

## Родителей уравнили с детьми

Федеральным законом от 02.12.2019 «413-ФЗ «О внесении изменений в статьи 7 и 15 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» уточнен перечень лиц, имеющих право на получение страховых выплат в случае смерти от несчастного случая на производстве или профзаболевания.

**СОГЛАСНО** новой редакции указанного перечня, родители застрахованного лица, погибшего в результате наступления страхового случая по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, представляются равные с детьми застрахованного лица на получение страхового возмещения. Выплата указанным лицам будет производиться в равных долях.

Федеральный закон вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2019 года, за исключением случаев, когда единовременная страховая выплата произведена лицам, имеющим право на её получение.



## С ПЕНСИЕЙ ПО ЖИЗНИ МИНИМУМ НА ПРОЖИТИЕ

С 1 января 2020 года величина прожиточного минимума пенсионера в Краснодарском крае составила 9 258 рублей.

**ИМЕННО** такой прожиточный минимум пенсионера установлен краевым законом от 11 ноября 2019 года №4164-КЗ. В случае если общая сумма материального обеспечения неработающего пенсионера не достигнет 9 258 рублей, то с 1 января 2020 года ему будет осуществляться федеральная социальная доплата к пенсии до этой величины.

При подсчёте общей суммы материального обеспечения неработающего пенсионера учитываются суммы следующих денежных выплат: пенсия, дополнительное материальное обеспечение, ежемесячная денежная выплата (включая набор социальных услуг), иные региональные меры социальной поддержки, установленные в денежном выражении, а также денежные эквиваленты предоставляемых мер социальной поддержки по оплате пользования телефоном, жилых помещений и коммунальных услуг, проезда на всех видах пассажирского транспорта, а также денежные компенсации расходов по оплате этих услуг.

Размер федеральной соцподдержки индивидуален для каждого неработающего получателя пенсии, в зависимости от того, какой именно суммы не хватает до прожиточного минимума.

При увеличении размера пенсии или иных де-

ного минимума, а затем повышаются на суммы проведенных индексаций. Таким образом, прибавка в результате индексации устанавливается сверх прожиточного минимума пенсионера и не уменьшает доплату к пенсии.

Добавим, что при поступлении на работу пенсионер, получающий федеральную социальную доплату, обязан проинформировать об этом территориальный орган Пенсионного фонда по месту жительства. Выплата доплаты на период работы будет приостановлена. В противном случае Пенсионный фонд обязан удержать излишне выплаченные суммы федеральной социальной доплаты.

После прекращения трудовой деятельности пенсионер вновь приобретает право на социальную доплату. Для возобновления её выплаты пенсионеру необходимо обратиться с заявлением в территориальный орган Пенсионного фонда.

С сведениями в Краснодарском крае федеральную социальную доплату к пенсии получают свыше 243 тысяч неработающих пенсионеров.



## ФАКТ

Работодатели должны уведомить своих сотрудников о введении в России электронных трудовых книжек до 1 июля 2020 года, а работники должны сделать выбор в пользу бумажного или электронного варианта документа. Об этом рассказал глава Пенсионного фонда Антон Дроздов.

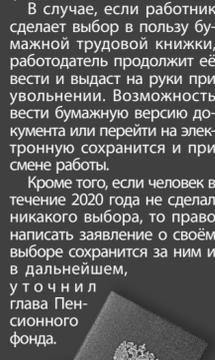
## БУМАГА ИЛИ «ЦИФРА»? ВЫБОР ЗА ВАМИ!

**ПО ЕГО СЛОВАМ**, гражданин в течение 2020 года должен сделать выбор и написать заявление о том, что либо он оставляет бумажную трудовую книжку, либо переходит на её электронный вариант. Если он выберет электронный вариант, то бумажную трудовую книжку ему выдадут на руки.

Дроздов пояснил, что при увольнении работодатель предоставляет работнику сведения о трудовой деятельности по специальной форме либо в виде электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью. Он пояснил, что если работник потеряет этот документ, сведения всегда можно будет восстановить из базы данных Пенсионного фонда.

В случае, если работник делает выбор в пользу бумажной трудовой книжки, работодатель продолжит её вести и выдаст на руки при увольнении. Возможность вести бумажную версию документа или перейти на электронную сохранится и при смене работы.

Кроме того, если человек в течение 2020 года не сделал никакого выбора, то право написать заявление о своём выборе сохранится за ним и в дальнейшем, устно или в письменной форме.



Любой работник, состоящий в трудовых отношениях, обязан исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, в том числе — соблюдать трудовую дисциплину.

## ЕСЛИ ВАМ ГРОЗИТ «ДИСЦИПЛИНАРКА»...

**В СООТВЕТСТВИИ** со ст.189 ТК РФ, дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

Если сложилась ситуация, когда работодатель пытается привлечь вас к такой ответственности, то будет полезно знать как себя вести, чтобы отстоять свои права и интересы в этом щекотливом положении.

## КАК СЕБЯ ВЕСТИ?

- 1) Привлечение к дисциплинарной ответственности должно осуществляться в порядке, предусмотренном ст.193 ТК РФ. Нарушение процедуры со стороны работодателя предоставляет работнику право признания в судебном порядке наложенного дисциплинарного взыскания незаконным.
- 2) В соответствии с законом работодатель обязан извещать вас об этом письменно по факту допущенного вами нарушения. Опыт показывает, что от написания объяснительной не стоит отказываться. Работодателю это не помешает привлечь вас к дисциплинарной ответственности, поскольку закон лишь обязывает его в этом случае составить акт о вашем отказе от дачи объяснений. Таким образом, объяснения писать нужно.
- 3) Прежде всего, не стоит торопиться. По закону у вас есть два рабочих дня на то, чтобы его написать. Поэтому не нужно поддаваться на давление начальства писать объяснительную прямо сейчас и прямо здесь.
- 4) Нужно ли исполнять требование работодателя дать объяснения, выраженное в устной форме? Закон не обязывает работодателя запрашивать у работников объяснения в письменной форме. Вместе с тем, факт устного требования дать объяснительную сложнее доказать в суде. Однако, мы бы рекомендовали вам давать объяснительную в любом случае, даже в случае, когда требование работодателя выражено в устной форме. Поскольку ничто не мешает работодателю впоследствии изложить его в письменной форме и представить в суд.
- 5) Обязательно потребуйте у работодателя точно указать по какому факту у вас требуют объяснения. Если требование формулируется работодателем: «Немедленно пиши объяснительную!!!», но при этом работодатель не может внятно сказать по какому факту вас проработать объяснителю, напишите письменное заявление работодателю, в котором укажите,



## «ДИСЦИПЛИНАРКА»...

что такого-то числа таким-то сотрудником вам было предложено написать объяснительную, но не указано по какому факту. После чего предложите работодателю в письменной форме указать по какому факту от вас требуют объяснения.

В начале объяснительной укажите, по какому поводу вы даёте объяснения. Например, «В ответ на предложение дать объяснение по таким-то фактам поясняю следующее...».

Внимательно обдумайте ситуацию, прежде чем писать объяснение, если есть возможность, посоветуйтесь с юристом. Не торопитесь признавать факты, которые работодатель не сможет доказать. Так, например, если вас просят дать объяснения по поводу невыполнения какого-то задания, порученного вам с глаз на глаз в устной форме, то не стоит указывать в объяснительной, что задание действительно было вам дано, но вы не посчитали его обязательным, поскольку оно было выражено в форме пожелания.

Отдавая объяснительную работодателю, не забудьте сделать копию для себя, на которой попросите работодателя сделать отметку о том, что объяснительная от вас получена с числом и подписью.

Обязательно в объяснительной следует подробно описать какой вы добросовестный и исполнительный работник, упомянуть о том, что до этого вы ни разу к дисциплинарной ответственности не привлекались, нарушений не совершали, а напротив, неоднократно премировались по результатам работы, имеете грамоты и прочие ценные подарки и призы и т.д. Если вы действительно совершили проступок, постарайтесь найти и указать какие-либо смягчающие обстоятельства и обязательно сообщите о них работодателю. Обстоятельство, которое хорошо бы зафиксировать, но о котором в объяснительной упомянуть не следует ни в коем случае (лучше приобрести этот аргумент до суда), — это незначительность либо негативных последствий нарушения.

3) Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

## СТОИТ ЛИ ОБЖАЛОВАТЬ?

В соответствии со ст.193 ТК РФ, дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, т.е. суд.

Нужно ли обжаловать каждое наложенное дисциплинарное взыскание, включая замечания и выговоры?

Чтобы ответить на этот вопрос, необходимо понимать, какие правовые последствия может иметь для вас наложенное и не обжалованное дисциплинарное взыскание. После наложения дисциплинарного взыскания у работника возникает так называемое «состояние наказанности». По общему правилу, дисциплинарное взыскание считается снятым через год после его наложения. Работодатель до истечения года со дня

применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Если год не прошёл, и дисциплинарное взыскание не было досрочно снято работодателем, факт наложения дисциплинарного взыскания может иметь следующие существенные последствия:

1. **ЛИШЕНИЕ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ ПРЕМИИ.** Как уже говорилось раньше, работодатель не вправе применять штрафы за нарушение трудовой дисциплины, т.е. работнику нельзя лишиться части заработной платы, например, за опоздание. Вместе с тем, с точки зрения закона, допустимо лишить работника премии или её части, если работник имеет непогашенное дисциплинарное взыскание, например, за опоздание. Конечно, в том случае, если это предусмотрено положением о премировании. Таким образом, «обычное» замечание или «просто» выговор могут вылиться в неполучение части заработка.
2. **ЛИШЕНИЕ КВАРТАЛЬНОЙ, ПОЛУГОВОДОВОЙ ПРЕМИИ ИЛИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД.** Чем эта ситуация отличается от предыдущей? Тем, что в этой ситуации факт наложения дисциплинарного взыскания и неблагоприятные материальные последствия значительно разнесены во времени, а значит, есть риск пропустить срок на обжалование наложенного дисциплинарного взыскания, который по таким делам составляет три месяца.
3. **УВОЛЬНЕНИЕ ЗА НЕОДНОКРАТНЫЕ ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ НАРУШЕНИЯ.** В соответствии с п. 5 ст. 81 ТК РФ, работодатель вправе уволить работника в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Таким образом, по нашему мнению, не стоит оставлять любое непропорционально наложенное дисциплинарное взыскание необжалованным, а обжаловать его, как показывает практика, лучше в судебном порядке.

## ОТВЕЧАЕМ! СПРАШИВАЛИ? ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЁМЕ

**ПРАВО ВАШЕ. ПОМОЩЬ НАША!**  
НА ВОПРОСЫ ЧИТАТЕЛЕЙ ОТВЕЧАЮТ ПРАВОВЫЕ ИНСПЕКТОРЫ КРАЕВОГО ПРОФСОБЪЕДИНЕНИЯ.

**Подскажите, если человек находится в конце испытательного срока и его увольняют, может ли он оспорить решение работодателя? Ситуация такова: муж работает в иностранной компании. Компания строит завод по производству сжиженного газа. Непосредственный руководитель постоянно срывает на него множество разнообразных заданий, чем препятствует своевременному выполнению непосредственных обязанностей. Муж работает вахтовым методом. Рабочий день с 7-30 до 19-30, месяц через месяц. Работа — без выходных в период вахты.**  
С.СИЛАНТЬЕВА, Абинск.

работник имеет право обжаловать в суд. Если работодатель не уведомил своевременно о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания, он может быть привлечён к административной ответственности по ст.5.27 КоАП РФ (за нарушение трудового законодательства). Кроме того, увольнение в связи с неудовлетворительным результатом испытания может быть признано судом незаконным в связи с нарушением процедуры его проведения.

Если работник обжалует увольнение, то указанные в уведомлении об увольнении, направленном работнику, причины будут тщательно изучаться в ходе судебного разбирательства. Поэтому для работодателя важно, чтобы причины, свидетельствующие о неудовлетворительном результате испытания, были документально подтверждены (докладными записками руководителей, актами о невыполнении норм выработки, письменными жалобами клиентов, контрагентов, объяснительными записками работника и др.). Если же таких документов нет, и есть только слова, то Ваш муж имеет все шансы быть восстановленным на работе.

При этом стоит сказать, что в силу ст.21 ТК РФ работник имеет право на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, а в силу ст.22 ТК РФ работодатель обязан предоставлять работникам такую работу. Таким образом, если работодатель даёт вам задание, препятствующее выполнению непосредственных обязанностей и не связанные обязанности, закрепленные в трудовом договоре, он может смело отказываться от выполнения таких заданий. А в случае, если за этим последуют санкции со стороны работодателя — обжаловать его действия в Государственную инспекцию или в суд.

**Добрый день, устроился на работу с испытательным сроком на 3 месяца, но почти через два месяца поддал заявление на увольнение по собственному желанию. Имеет ли право работодатель назначить 2 недели отработки?**  
О.КАРТАШОВ, Новороссийск.

**В силу ст.71 Трудового кодекса РФ если в период испытания работник придёт к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.**  
Соответственно, требовать от Вас предупреждения об увольнении не за три дня, а за 2 недели работодатель не вправе.

**Моя супруга устроилась на работу в детское образовательное учреждение воспитателем с испытательным сроком 3 месяца, имея опыт и стаж работы 6 лет. Можно ли это?**  
Л.СУХОРУЧКО, Армавир.

**В соответствии с ч.1 ст.70 Трудового кодекса РФ при заключении трудового договора в нём по согласию сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.**  
Ваша супруга пришла к соглашению с работодателем по поводу испытания, подписав трудовой договор на согласованных сторонами условиях.  
Согласно ч.4 ст.70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
  - беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
  - лиц, достигших возраста восемнадцати лет;
  - лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
  - лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
  - лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
  - лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
  - иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.
- В Законе нет положения о том, что лицам, имеющим значительный практический опыт работы по специальности, испытание при приеме на работу не устанавливается. В связи с этим работодатель поступил правомерно. Значительный опыт работы по специальности может быть учтён судом при оспаривании увольнения работника в связи с не прохождением им испытательного срока.