



*Павел Хлебников*

**Систематическое невыполнение указаний руководителя — споры по увольнениям и лишениям премий**

*Антон Бехметьев*

**Увольнение работника за прогул. Проблемные аспекты**

*Андрей Криницын*

**Как грамотно организовать прохождение работниками обязательного психиатрического освидетельствования**

*Светлана Фазарова*

**Длительный больничный**

*Анастасия Маслова*

**Как хранить персональные данные?**

*Валентина Бреднева*


**Споры по правилам корпоративной культуры**

*Елена Бобровская*

**Дисциплинарная ответственность работника за нарушение правил корпоративной культуры**

*Елена Бутаева*

**Государственное регулирование охраны труда: риск-ориентированный подход**

Трудовые отношения постоянно ставят новые вопросы перед юристами. Например, еще три года назад HRD считали увольнение по соглашению сторон надежным, но сегодня это не факт. Суды завалены заявлениями о пересмотре соглашений. Об этом в свежем номере  .

Удачи!

Александр Гончаров

В соответствии со ст. 27 Закона РФ «О средствах массовой информации» каждый выпуск периодического печатного издания должен содержать знак информационной продукции в случаях, предусмотренных Федеральным законом от 29 декабря 2010 года № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

Но, согласно п. 3 «При производстве и распространении периодических печатных изданий», наши издания являются изданиями производственно-практического характера и поэтому допускаются без размещения знака информационной продукции.

## Дисциплина

Павел Хлебников

**Систематическое невыполнение указаний руководителя — споры по увольнениям и лишениям премий** .....5

Размытость должностных обязанностей работника нередко ведет к проигрышу в суде работодателя...

Хренов и Партнеры

**Увольнение работника за прогул. Проблемные аспекты** .....17

Кажущаяся простота увольнения работника за прогул и многочисленные ошибки работодателя при проведении процедуры увольнения превращают этот способ увольнения работника в один из самых проблемных... комментирует Антон Бехметьев

## Психиатрия

Андрей Криницын

**Как грамотно организовать прохождение работниками обязательного психиатрического освидетельствования** .....29

В статье будут освещены вопросы правомерности привлечения работников к дисциплинарной ответственности за отказ от прохождения обязательного психиатрического освидетельствования (ОПО), оплаты времени отстранения на период прохождения ОПО работников микропредприятий...

## Больничный



Светлана Назарова

**Длительный больничный** .....43

Длительный больничный. Увольнение, выплаты, отстранение от работы, перевод на другую работу...

## Персональные данные

Анастасия Маслова

### **Как хранить персональные данные? .....57**

Непросто... Ведь есть сотрудники бухгалтерии, операторы, секретари (и т.д.), кто может их скопировать. И ведь копируют, и передают третьим лицам. А там уж... идут суды...

## Корпоративная культура

Валентина Бреднева

### **Споры по правилам корпоративной культуры ....71**

В современном обществе, в том числе в трудовом коллективе, существуют различные регуляторы, позволяющие упорядочить поведение людей – нормы права, традиции, мораль, а также корпоративные нормы...

Елена Бобровская

### **Дисциплинарная ответственность работника за нарушение правил корпоративной культуры ....81**

Термин «корпоративная культура» определяется как набор стандартов поведения, ожидаемых компанией от своих работников...

## Охрана труда



Елена Бутаева

### **Государственное регулирование охраны труда: риск-ориентированный подход .....95**

Изменения в системе управления охраной труда указывают на социально-экономическую актуальность вопросов профилактики производственного травматизма...

**Выпускающий редактор:** Н. Гурьянова

**Главный редактор:** А. Гончаров

**Редакционная коллегия:**

В. В. Алистархов, А. Бехметьев, О. Москалева,  
Н. Пластинина, А. Сорокин

**Ведущие эксперты:**

М. Пресняков, Н. Пластинина,  
А. Метелева, А. Герасимов, Л. Акатова,  
А. Ковалев, А. Русин, М. Буянова

**Эксперты журнала:**

Н. Александрова, В. Алистархов, Ю. Бекетова,  
М. Бубнова, Н. Быстрицкая, Ю. Вахрушева,  
А. Гатауллина, Е. Даньшин, Н. Демидов,  
А. Елисеева, М. Кананян, А. Криницын,  
М. Кузина, В. Петров, Г. Погодина,  
О. Москалева, Е. Носкова, О. Олейникова,  
Н. Пластинина, С. Сергеева, Г. Ситников,  
С. Слесарев, В. Трофимова, Е. Туркина,  
М. Уваева, Е. Фарафонтова, Е. Чернышева,  
А. Юдина.

**Эксперты журнала**

**от юридических компаний:**

**Н. Рясина**, ООО «Доверенный СоветникЪ»,

**К. Иванчин**, ЗАО Юридическая компания  
«ИНМАР», **О. Дученко**, «Качкин и Партнеры»,

**О. Баженов**, «Корельский, Ишук, Астафьев и  
партнеры», **С. Максимова**, «Клифф»,

**И. Меньшикова**, «ООО «1-й Консалт Центр»,

**С. Одинцов**, «Диалог права»

**Дизайн-бюро:** О. Корнилова

**Верстка:** О. Дегнер

**Корректор:** О. Трофимова

**Главный бухгалтер:** Н. Фомичева

**Интернет-проект:** П. Москвичев

**Экспедиция:** А. Митряков

**Подписные индексы**

**по объединенному каталогу:**

**Роспечать:** 47489 и 80995.

**Урал-Пресс:** 47489.

**Вся пресса:** 40610.

**МАП:** 99724 и 99586.

**Регистрационное свидетельство:**

№ 014834 от 22 мая 1996 г., выдано  
Комитетом Российской Федерации  
по печати.

Предыдущие номера журнала  
«Трудовое право», а также «Управление  
персоналом» и др. вы можете  
посмотреть на сайте  
[www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru).

© «Трудовое право», 2017.

Издательство не несет ответственности  
за ущерб, который может быть  
нанесен в результате использования,  
неиспользования или ненадлежащего  
использования информации,  
содержащейся в настоящем издании.  
Издательство не несет ответственности  
за содержание рекламных объявлений.

**Адрес редакции:**

117036, Москва, а/я 10.

E-mail: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru).

[www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru).

Подписано в печать 20.01.2017.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 61-21.

Отпечатано в полном соответствии

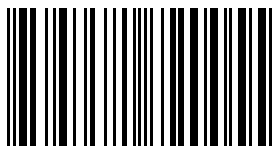
с качеством предоставленного

электронного оригинал-макета

в АО «ИПК «Чувашия»

428019, г. Чебоксары, пр. И.Яковлева, 13

ISBN 5-98172-005-5



9 785981 720055 >

Павел Хлебников

# Систематическое невыполнение указаний руководителя — споры по увольнениям и лишениям премий

**Размытость должностных обязанностей работника нередко ведет к проигрышу в суде работодателя.**

В работе любой организации возникают ситуации, когда сотрудники не выполняют указания своего руководства, и зачастую такое поведение носит систематический характер. Сотрудники или игнорируют данные им указания, или в силу халатности не исполняют их.

Для начала нужно определиться, что действующий ТК РФ не содержит исчерпывающего понятия «указаний руководства». В пределах своей компетенции работодатель издает приказы, распоряжения, принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы труда (ст. 22 ТК РФ), то есть указания руководства реализуются в изданных им приказах, распоряжениях и т.п. Любое указание руководства должно принять тот или иной вид акта, издаваемого работодателем или руководителем как представителем работодателя. Выделим несколько принципов таких актов:

1. Законность — указание руководства не должно нарушать действующего законодательства и норм труда;

2. Относимость — указание должно адресоваться конкретному лицу, в чьей компетенции согласно должностных обязанностей находится исполнение поручения;

3. Определённость — указание должно иметь логически законченный смысл, быть понятным и конкретным для исполнения, исключая двойное толкование исполнения.

При соблюдении вышеописанных принципов работодатель имеет право требовать исполнения данных поручений и применять дисциплинарные меры в случае неисполнения. За неоднократное неисполнение указаний работодателя (руководителя) работник может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, лишён премии или даже уволен. К таким нарушениям относится отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила (ст. 56 ТК РФ). С обязанностями, в

том числе и приказом, содержащими указание, работник должен быть ознакомлен под роспись, т.к. ст. 68 ТК РФ этого требует.

К примеру, определением Пермского краевого суда от 14.05.2014 по делу № 33-4192 признан незаконным приказ о наложении взыскания, и восстановлен работник в прежней должности, а также взыскана заработная плата за время вынужденного прогула и компенсация морального вреда, так как в отсутствие должностной инструкции и официального ознаком-

**УКАЗАНИЕ ДОЛЖНО ИМЕТЬ ЛОГИЧЕСКИ  
ЗАКОНЧЕННЫЙ СМЫСЛ, БЫТЬ ПОНЯТНЫМ И  
КОНКРЕТНЫМ ДЛЯ ИСПОЛНЕНИЯ, ИСКЛЮЧАЯ  
ДВОЙНОЕ ТОЛКОВАНИЕ ИСПОЛНЕНИЯ**

ления со своими служебными обязанностями невозможно установить круг обязанностей истца и вменить ему в вину невыполнение обязанностей. Кроме того, согласно постановлению Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее Постановление № 2) в п. 35 указано: «неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.)».

Рассмотрим более подробно две наиболее спорные меры, применяемые к работнику за неоднократное неисполнение указаний руководства — лишение премии и увольнение.



## 1. ЛИШЕНИЕ ПРЕМИИ

Необходимо понимать, что с юридической точки зрения факт лишения работника премии законодательно не считается одним из способов дисциплинарного взыскания, т.е. ТК РФ не содержит в перечне дисциплинарных взысканий такого вида наказания. Закон сохраняет за работодателем право на совмещение дисциплинарного воздействия с материальным взысканием, т.е. одновременное лишение премии и объявленный выговор — меры, юридически оправданные (статья.191 ТК).

**ЗА НЕОДНОКРАТНОЕ НЕИСПОЛНЕНИЕ УКАЗАНИЙ  
РАБОТОДАТЕЛЯ (РУКОВОДИТЕЛЯ) РАБОТНИК  
МОЖЕТ БЫТЬ ПОДВЕРГНУТ ДИСЦИПЛИНАРНОМУ  
ВЗЫСКАНИЮ, ЛИШЁН ПРЕМИИ ИЛИ ДАЖЕ  
УВОЛЕН**

Премирование является правом работодателя, одним из видов поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. Любая премия в силу части первой ст. 129 ТК РФ является составной частью заработной платы и устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (часть первая ст. 135 ТК РФ). То есть работодатель вправе самостоятельно определять порядок премирования работников, в том числе и критерии для начисления премии. Следовательно, положением о премировании может быть пред-

усмотрено, что основанием для невыплаты премии является нарушение трудовой дисциплины. При этом полное лишение премии за конкретный период за нарушение трудовой дисциплины не может расцениваться как дискриминация при оплате труда, а является лишь следствием ненадлежащего выполнения работником своих трудовых обязанностей (определение кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 29.03.2005 № КАС05-148). Лишение работника премии должно быть обоснованным. В случае возникновения трудового спора работодателю придется доказывать в суде наличие тех обстоятельств, на основании которых он принял решение о лишении премии работника. Работодателю необходимо располагать подтверждениями невыполнения работником показателей премирования. Поэтому отсутствие фиксации факта нарушения трудовой дисциплины и неналожение на работника дисциплинарного взыскания могут привести к тому, что работодатель не сможет доказать правомерность лишения премии (апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Карелия от 11.12.2012 по делу № 33-3396/2012).

Но если работодатель сможет доказать факт нарушения работником трудовой дисциплины без фиксации самого нарушения со стороны работника и наложения на него дисциплинарного взыскания, то неначисление работнику премии в рассматриваемом случае будет правомерным (кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 15.03.2012 № 33-3885/2012). Лишить лицо материального поощрения (премии) по закону возможно только в течение одного календарного месяца с момента совершения проступка и факта его официального оформления.

## 2. УВОЛЬНЕНИЕ

Сразу же отметим, что увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является мерой дисциплинарной ответственности, а значит, работодатель обязан соблюдать порядок привлечения к такой ответственности (ст. ст. 192, 193 ТК РФ).

Для начала нужно определиться, какие конкретно поручения не выполняют подчиненные сотрудники. Эти обязанности должны быть действитель-

но возложены на него и закреплены в трудовом договоре, должностной инструкции или приказе (ст. 56 ТК РФ). В противном случае сотрудник может обжаловать дисциплинарное взыскание, сославшись на то, что в круг его трудовых обязанностей не входила работа, которую он не исполнил. Данную позицию подтверждают и суды (апелляционные определения Архангельского областного суда от 24 июля 2013 г. по делу № 33-4030/2013,

**ЛИШЕНИЕ РАБОТНИКА ПРЕМИИ ДОЛЖНО БЫТЬ  
ОБОСНОВАННЫМ. В СЛУЧАЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ  
ТРУДОВОГО СПОРА РАБОТОДАТЕЛЮ ПРИДЕТСЯ  
ДОКАЗЫВАТЬ В СУДЕ НАЛИЧИЕ ТЕХ  
ОБСТОЯТЕЛЬСТВ, НА ОСНОВАНИИ КОТОРЫХ  
ОН ПРИНЯЛ РЕШЕНИЕ О ЛИШЕНИИ ПРЕМИИ  
РАБОТНИКА**

Московского городского суда от 30 июля 2013 г. № 11-24137). То есть те указания, которые дает в рамках своей компетенции руководитель структурного подразделения, не должны выходить за рамки трудовой функции каждого конкретного работника. При совершении работником дисциплинарного проступка (то есть при неисполнении им трудовых обязанностей) и при желании уволить такого работника работодателю следует проверить наличие действующего дисциплинарного взыскания, а также законность его применения — установлена ли надлежащим образом трудовая обязанность, за неисполнение которой работник был подвергнут взысканию, соблюден ли порядок привлечения к дисциплинарной ответственности. Например, сотрудника восстановили в прежней должности и взыскали с работодателя заработную плату за время вынужденного прогула, так как ранее примененные к истцу дисциплинарные взыскания на момент неис-

полнения им без уважительных причин трудовых обязанностей были сняты и погашены (апелляционное определение Мурманского областного суда от 14.05.2014 № 33-1329). Если дисциплинарное взыскание снято или работник первый раз нарушил трудовую дисциплину, то увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, скорее всего, будет признано незаконным. Московский областной суд, восстановив работника на работе, указал, что была нарушена процедура увольнения, так как работник нарушил трудовые обязанности один раз, то есть отсутствует неоднократность (апелляционное определение от 04.06.2014 по делу № 33-12256/2014).

Рассмотрим процедуру увольнения и порядок действий работодателя по этому основанию:

**1. Фиксируем неисполнение работником трудовых обязанностей.**

Обычно это делается актом, служебной или докладной запиской. Все документы, подтверждающие неисполнение работником своих обязанностей, необходимо зарегистрировать в установленном у работодателя порядке.

**2. Запрашиваем объяснения по поводу неисполнения трудовых обязанностей.** Лучше всего это сделать в письменной форме, хотя такое требование и не установлено. Это нужно, чтобы потом, при возникновении трудового спора, работодатель смог доказать, что процедура применения дисциплинарного взыскания была соблюдена. Уведомление о необходимости предоставить объяснения нужно подготовить в двух экземплярах: один экземпляр уведомления работодатель вручает работнику, а на втором экземпляре (экземпляре работодателя) работник пишет, что с уведомлением ознакомлен, один экземпляр его получил, ставит дату получения и подпись. Если работник предоставляет письменное объяснение, оно рассматривается работодателем и регистрируется в установленном у него порядке в соответствующем журнале. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, составляется соответствующий акт (ч. 1 ст. 193 ТК РФ). Если работник не предоставил объяснения, это не является препятствием для применения взыскания. Если объяснительная предоставлена, необходимо проверить уважительность причины неиспол-

нения работником трудовых обязанностей. Нужно учитывать все обстоятельства дисциплинарного проступка: вину работника, тяжесть проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее поведение работника и его отношение к труду (определением Санкт-Петербургского городского суда от 04.07.2013 № 33-9355/2013 приказ об увольнении работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ был признан незаконным, поскольку работодатель не представил доказательств того, что неоднократные опоздания работника

**ЕСЛИ РАБОТНИК НЕ ПРЕДОСТАВИЛ ОБЪЯСНЕНИЯ,  
ЭТО НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПРЕПЯТСТВИЕМ ДЛЯ  
ПРИМЕНЕНИЯ ВЗЫСКАНИЯ**

повлекли для организации неблагоприятные последствия, то есть при принятии решения об увольнении не были учтены тяжесть проступка, а также предшествующее поведение сотрудника).

**3. Проверяем сроки, установленные для применения дисциплинарного взыскания.** Согласно ч. 3, 4 ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников. В силу п. 34 Постановления № 2 «днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий». Отсутствие работника по иным основаниям, в том числе в связи с использованием дней отдыха, не прерывает течение указанного срока. Нужно помнить: взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения работником

проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. Соблюдение сроков применения наказания важно. Если их нарушить, восстановление работника будет неминуемым, даже если он действительно не исполняет свои трудовые обязанности.

**СОБЛЮДЕНИЕ СРОКОВ ПРИМЕНЕНИЯ НАКАЗАНИЯ  
ВАЖНО. ЕСЛИ ИХ НАРУШИТЬ, ВОССТАНОВЛЕНИЕ  
РАБОТНИКА БУДЕТ НЕМИНУЕМЫМ, ДАЖЕ  
ЕСЛИ ОН ДЕЙСТВИТЕЛЬНО НЕ ИСПОЛНЯЕТ СВОИ  
ТРУДОВЫЕ ОБЯЗАННОСТИ**

Так, иск работника о признании увольнения незаконным был удовлетворен ввиду нарушения процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности: взыскание было наложено работодателем по истечении одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка (апелляционное определение Верховного Суда Республики Коми от 26.06.2014 по делу № 33-3047/2014).

**4. Проверяем, не относится ли работник к категории работников, которых нельзя увольнять по инициативе работодателя.** Согласно ч. 6 ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в отпуске. В силу ч. 1 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности

индивидуальным предпринимателем. Работника восстановили на работе, поскольку его увольнение было произведено в период его временной нетрудоспособности (апелляционное определение Красноярского краевого суда от 21.05.2014 по делу № 33-4103А-09).

**5. Издаем приказ об увольнении.** Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя (ч. 1 ст. 84.1 ТК РФ). С таким приказом работника необходимо ознакомить под роспись.

**РАБОТОДАТЕЛЬ ВПРАВЕ ПРИМЕНИТЬ  
К РАБОТНИКУ ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ВЗЫСКАНИЕ  
И ТОГДА, КОГДА ОН ДО СОВЕРШЕНИЯ ПРОСТУПКА  
ПОДАЛ ЗАЯВЛЕНИЕ О РАСТОРЖЕНИИ  
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Если сделать это невозможно (работник отсутствует или отказывается знакомиться с приказом), на приказе производится соответствующая запись. Согласно ч. 6 ст. 193 ТК РФ при отказе работника знакомиться с приказом составляется соответствующий акт.

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

# **КС** ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ **Коммерческие споры** № 4 | 2016

Подписной индекс по каталогу РОСПЕЧАТЬ 36061



**Рейдерство в законе**

**Свидетельские показания  
в арбитражном процессе**

**Система контроля качества  
и безопасности ХАССП уже должна  
быть введена**

**Понятие предпринимательской  
деятельности и незаконного  
предпринимательства**

**Некоторые вопросы наследования доли  
в уставном капитале общества  
с ограниченной ответственностью**

**Проценты с государства за незаконно  
взысканный штраф**

**Длительный больничный**



*Хренов и Партнеры*

# Увольнение работника за прогул. Проблемные аспекты

Среди прочих способов увольнения недобросовестного работника либо работника, который грубо нарушил дисциплину труда, для многих работодателей по-прежнему остается наиболее предпочтительным способом увольнения за совершение прогула. Кажущаяся простота увольнения работника за прогул и многочисленные ошибки работодателя при проведении процедуры увольнения превращают этот способ увольнения работника в один из самых проблемных. Рассмотрим основные аспекты, на которых работодателю следует акцентировать внимание при увольнении работника за прогул.

Чтобы понять всю сложность проблемы увольнения за прогул в настоящее время, проанализируем нормы права. Статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) дает работодателю право уволить работника за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, а именно — прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Таким образом, буквальное прочтение п.п. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ дает нам первый аспект проблемы — **наличие, либо отсутствие уважительной причины отсутствия работника на рабочем месте**. Вопрос, по сути, состоит в том, что у работодателя и работника почти всегда диаметрально противоположные взгляды на этот вопрос. Большинство работников уверено в своей невинности относительно прогула, поскольку считают причину своего отсутствия крайне уважительной.

В силу того, что ТК РФ не содержит перечня уважительных причин отсутствия работника на рабочем месте, работодатель чаще всего склонен буквально и узко трактовать трудовое законодательство с точки зрения причин, которые могут быть признаны уважительными для отсутствия на рабочем месте. Таковыми могут являться: наличие листка нетрудоспособности, вызов работника в суд, следственные органы, прокуратуру по повестке и другие официально подтвержденные причины отсутствия работника. Но на практике работодатель вынужден сталкиваться с самыми разнообразными причинами, которые сам работник считает вполне уважительными, например: справка об обращении к врачу в день прогула, справка о болезни ребенка, либо о вызове для ребенка скорой помощи, аварийные работы в квартире, резкое ухудшение состояния здоровья пожилых родственников, находящихся на иждивении, внезапная смерть близкого родственника и др. В этой ситуации работодатель обязан самостоятельно оценить объективную возможность выхода работника на работу, его поведение, желание заблаговременно предупредить работодателя о невозможности появления на рабочем месте, приезд работника на работу сразу

после устранения (окончания) причины его отсутствия, готовность выполнить свою работу за пределами рабочего времени и другие факторы.

Принимая решение о наличии или отсутствии у работника уважительной причины невыхода на работу, работодателю целесообразно помнить о том, что суды часто встают на сторону работника и признают многие из вышеперечисленных причин уважительными. Такое решение может быть принято в совокупности с другими обстоятельствами, имеющими значение для дела, как то: отношение работника к своим должностным обязанностям, наличие либо отсутствие замечаний, выговоров, частоту задержек работника для работы за пределами своего рабочего времени и др.

**Пример наличия у работника уважительной причины невыхода на работу, неоцененной работодателем при принятии решения об увольнении за прогул.**

Определением Верховного суда РФ от 04.10.2013 N 69-КГ13-4 дело направлено на новое рассмотрение в силу того, что «несвоевременное предоставление работником работодателю документов, подтверждающих факт нахождения в состоянии временной нетрудоспособности, в данном случае произошло по причине пребывания истца в отпуске в другом регионе, вдали от фактического места работы и проживания, и не может считаться виновным нарушением работником норм трудового законодательства».

Вторым значимым аспектом проблемы является **доказательство отсутствия работника на своем рабочем месте**. Иницируя процедуру увольнения работника, работодатель крайне редко анализирует этот вопрос, полагая, что все очевидно. Однако в судебном заседании именно работодатель, на которого возложено бремя доказывания всех обстоятельств дела, часто не может внятно объяснить суду, где должен был находиться работник, какое время является его рабочим временем, какое время следует считать его обеденным перерывом, имел ли работник право

находиться в другом структурном подразделении, на другом рабочем месте, которое непосредственно связано с выполнением им трудовой функции, и др.

Все эти вопросы непосредственно связаны с трудовым договором работника, его должностной инструкцией, локальными нормативными актами организации, в которых должны быть прописаны все особенности трудового распорядка работника, как то: время начала и окончания рабочего дня, время обеденного перерыва либо его продолжительность, наличие технологических либо специальных перерывов, рабочее место — место, где работник непосредственно занимается своей трудовой деятельностью, иные рабочие места, куда работник может быть направлен и т.д. Надо учитывать то обстоятельство, что если все эти и другие вопросы трудового распорядка работника не отражены в трудовом договоре, а содержатся в локальных нормативных актах организации либо в распорядительных документах, то работник должен быть ознакомлен с актуальной версией документа под роспись, иначе это не будет признано доказательством в суде.

При установлении наличия доказательства отсутствия работника на рабочем месте суд рассматривает такие документы, как акт об отсутствии работника на рабочем месте в течение конкретного промежутка времени, служебные записки непосредственного руководителя, свидетельские показания, показания охраны организации, записи в журналах, электронные журналы регистрации работников и другие документы в совокупности. Если же суд усматривает противоречия в представленных доказательствах, то сомнения чаще всего будут истолкованы в пользу работника.

### **Пример недоказанности работодателем отсутствия работника на рабочем месте.**

Апелляционным определением Омского областного суда от 17.12.2014 по делу N 33-8431/2014 установлено, что «ответчиком не доказан факт совершения истцом дисциплинарного проступка в виде прогула. Ответчик не представил бесспорных доказательств, подтверждающих факт от-

сутствия К.А. на рабочем месте более четырех часов подряд, что делает невозможным сделать вывод о правомерности расторжения трудового договора на основании п. п. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ». Требования истца признаны законными, так как ответчик не доказал законного основания увольнения истца.

Третьим важным аспектом проблемы увольнения за прогул можно выделить обязанность работодателя представить доказательства, свидетельствующие о том, что при наложении взыскания учитывались также предшествующее поведение работника и его отношение к труду. Трудовой кодекс не содержит никаких дополнительных требований к процедуре увольнения за прогул, однако при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. В Постановлении Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указано, что, кроме этого работодатель должен представить доказательства, свидетельствующие о том, что при наложении взыскания учитывались также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. И на практике суд всегда запрашивает информацию о том, как работал и как был охарактеризован работник до момента совершения прогула. Если судом будет установлено, что до совершения однократного прогула работник не совершал никаких противоправных деяний, получал поощрительные премии, не имел ни малейших замечаний, такое увольнение будет расценено как несообразное наказание, так как применение увольнения к работнику, впервые нарушившему трудовую дисциплину, неправомерно.

**Пример игнорирования работодателем факта безупречной работы работника до совершения прогула и недоказанности негативных последствий прогула работника.**

Апелляционным определением Свердловского областного суда от 01.08.2014 по делу N 33-10095/2014 требование о признании незакон-

ными приказов о наложении дисциплинарного взыскания и об увольнении удовлетворено, так как, несмотря на то, что совершение работником прогула подтверждено, работодателем не доказано, что его отсутствие негативно отразилось на рабочем процессе, а дисциплинарное взыскание не соответствует тяжести проступка с учетом предшествующего поведения работника и его отношения к труду. «Ответчик при выборе меры дисциплинарного взыскания за совершенный истцом проступок не учел тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение истца и его отношение к труду, чем нарушил требования ч. 5 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации. То обстоятельство, что прогул в силу п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации является грубым нарушением трудовой дисциплины, само по себе не освобождает работодателя от обязанности выполнения требований ч. 5 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации и не свидетельствует о невозможности избрания иной меры дисциплинарного взыскания».

И четвертым, крайне значимым аспектом увольнения, по-прежнему является правильное, юридически грамотное оформление всей документации, связанной с увольнением работника, и строгое соблюдение сроков. Казалось бы, на эту тему написано огромное количество статей, разъяснений, однако в судах любая ошибка работодателя, касающаяся правильности оформления документации и соблюдения сроков, чаще всего становится фатальной, приводит к признанию такого увольнения незаконным и восстановлению работника на работе.

Необходимо осознание работодателем непреложной истины, что увольнение за прогул является в первую очередь дисциплинарным взысканием и, следовательно, влечет за собой обязанность выполнения всех установленных законом процедур применения дисциплинарного взыскания.

Рассмотрим, что должно быть обязательным в процедуре оформления увольнения за прогул. Первое уже рассмотрено нами — доказательство

отсутствия работника на рабочем месте, то есть доказательство прогула как такового. Выше назывались возможные документы, подтверждающие факт отсутствия работника. Чаще всего таким документом, безупречным с точки зрения суда, будет являться акт об отсутствии работника на рабочем месте с подробным описанием ситуации, времени отсутствия, описа-

**ДОКАЗАТЕЛЬСТВА, СВИДЕТЕЛЬСТВУЮЩИЕ  
О ТОМ, ЧТО ПРИ НАЛОЖЕНИИ ВЗЫСКАНИЯ  
УЧИТЫВАЛИСЬ ТАКЖЕ ПРЕДШЕСТВУЮЩЕЕ  
ПОВЕДЕНИЕ РАБОТНИКА И ЕГО ОТНОШЕНИЕ  
К ТРУДУ**

ние самого рабочего места, времени и места составления акта. Акт могут подписать любые работники организации, важно, чтобы они смогли впоследствии удостоверить сей факт (если потребуется) в суде. Естественно, это не могут быть работники, удаленные от рабочего места, о котором идет речь, например, другое структурное подразделение либо совершенно иной участок работы. Кроме акта в обоснование доказательства отсутствия работника уместно собрать и иные документы, содержащие объективную информацию. Впоследствии она может сыграть важную роль в суде.

Второе обязательное условие — строгое выполнение работодателем процедуры и сроков увольнения в соответствии со статьей 193 ТК РФ. Обязателен своевременный запрос от работника письменного объяснения по факту обнаружения прогула. Не будем подробно останавливаться на механизме получения объяснения от работника, это широко описано в литературе. Отметим лишь тот факт, что объяснение работника должно обязательно относиться к тому дню, тем часам, о которых идет речь в за-

просе работодателя. Если же работодатель получил объяснение работника, приобщил его к делу, но не проверил о чем, либо о какой дате работник дал объяснение, а впоследствии выяснилось, что речь шла совсем о другом предмете либо времени, — это будет негативно оценено в суде. В такой ситуации работодателю следует своевременно повторно запросить от работника объяснение.

**Пример нарушения процедуры увольнения по инициативе работодателя, в частности, пропуск установленного месячного срока.**

Определением Верховного суда РФ от 08.12.2014 N 20-КГ14-15 требование истца удовлетворено, так как ответчиком нарушена установленная требованиями ТК РФ процедура наложения на истца дисциплинарного взыскания в виде увольнения, поскольку дисциплинарное взыскание наложено за пределами установленного ст. 193 ТК РФ месячного срока.

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**



---

**Антон Бехметьев**

---

кандидат наук.  
Управляющий партнер юридического бюро  
«Бехметьев и партнеры».

Данная статья поднимает очень важный вопрос, т.к. руководители часто недооценивают важность хорошей подготовки своего юриста в вопросах ТК РФ, особенно это касается вопросов увольнения работников. Таким образом, руководитель может попасть в очень неприятную ситуацию, когда работник подаст в суд, выиграет его и после восстановления в должности

**РУКОВОДИТЕЛИ ЧАСТО НЕДООЦЕНИВАЮТ  
ВАЖНОСТЬ ХОРОШЕЙ ПОДГОТОВКИ СВОЕГО  
ЮРИСТА В ВОПРОСАХ ТК РФ**

по решению суда «красиво» уйдет по собственному желанию, т.к. очевидно, что руководитель и работник, едва ли после такой ситуации смогут работать вместе, а может и наоборот, работник решит и дальше конфронтировать и фронтировать руководителю, и руководителю снова, но уже более тщательно, придется аккумулировать факты нарушения нерадивым работником дисциплины. Статья рассматривает идеальные условия, каковые бывают, и то отчасти, в государстве, имеющем давний опыт демократии, защиты своих прав гражданами, независимой судебной системы, наличия независимых профсоюзов. На практике же в большинстве случаев

работает простое предложение «расстаться по-хорошему», т.е. по соглашению сторон.

Мне, как практикующему судебному юристу, хочется добавить, что очень важным моментом статьи считаю упоминание про соизмеримость и несоизмеримость наказания содеянному. Зачастую, благодаря представлению положительных характеристик с места работы, жительства удается

**С КАЖДОЙ ОТРИЦАТЕЛЬНОЙ ХАРАКТЕРИСТИКОЙ,  
КОТОРУЮ УДАЛОСЬ СОБРАТЬ НА РАБОТНИКА,  
ПОВЫШАЕТСЯ ВЕРОЯТНОСТЬ ПРИНЯТИЯ  
РЕШЕНИЯ СУДОМ НЕ В ПОЛЬЗУ РАБОТНИКА**

не только смягчить наказание (из недавней практики: заменили лишение прав управления автомобилем на штраф), но и вовсе доказать несостоятельность обвинения. Это верно и в обратную сторону: с каждой отрицательной характеристикой, которую удалось собрать на работника, повышается вероятность принятия решения судом не в пользу работника.

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

**Андрей Креницын**

главный государственный инспектор по  
правовым вопросам в Республике Бурятия

# Как грамотно организовать прохождение работниками обязательного психиатрического освидетельствования

В статье будут освещены вопросы правомерности привлечения работников к дисциплинарной ответственности за отказ от прохождения обязательного психиатрического освидетельствования (ОПО), оплаты времени отстранения на период прохождения ОПО работников микропредприятий, сроков действия решения комиссий по ОПО и проблемы несоответствия профессиональных стандартов требованиям Перечня медицинских психиатрических противопоказаний, а также о категориях работников, одной из которых весьма затруднительно будет пройти обязательное психиатрическое освидетельствование, а другой — невозможно в современных правовых реалиях.

## ПСИХИАТР «БЕЗ САПОГ» И ЕГО ПОДОПЕЧНЫЕ

Пункт 5 примечаний к Перечню медицинских психиатрических противопоказаний, утвержденному Постановлением Совета Министров — Правительства Российской Федерации от 28 апреля 1993 г. № 377, обязывал работников учреждений, оказывающих психиатрическую помощь, проходить психиатрическое освидетельствование в соответствии с правилами устройства и эксплуатации указанных учреждений. В связи с принятием Постановления Правительства РФ от 23.09.2002 № 695 этот пункт утратил силу.

Однако это изменение не коснулось самого Перечня, а именно работ, связанных с использованием фармакологических средств — применением нейролептиков в психиатрической практике. Большинство психиатров применяют нейролептики при лечении тех или иных заболеваний либо психозов.

Это отражено в проекте профессионального стандарта «Врач-психиатр», размещенного на сайте <http://www.profstandart.rosmintrud.ru>, который планируется к принятию в 2016 году.

Обратите внимание, что перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 28.04.1993 № 377, в разделе фармакологические средства содержит прямое указание на применение нейролептиков в психиатрической практике, а дополнительными противопоказаниями являются алкоголизм, наркомания и токсикомания. Представленный проект в разделе «особые условия допуска к работе» не обязывает проходить врача-психиатра обязательное психиатрическое освидетельствование в нарушение требований статьи 213 ТК РФ и учитывает отсутствие ограничений на занятие профессиональной деятельностью, установленных действующим законодательством Российской Федерации (со ссылкой на положения статьи 351.1 ТК РФ).

### III. Характеристика обобщенных трудовых функций

#### 3.1. Обобщенная трудовая функция

Наименование	Оказание медицинской психиатрической помощи населению	Код	А	Уровень квалификации	8
--------------	---	-----	---	----------------------	---

Происхождение обобщенной трудовой функции	Оригинал	Заемствовано из оригинала		
			Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Возможные наименования должностей <sup>34</sup>	<p>Врач-психиатр</p> <p>Врач-психиатр участковый</p> <p>Врач-психиатр детский</p> <p>Врач-психиатр детский участковый</p> <p>Врач-психиатр подростковый</p> <p>Врач-психиатр подростковый участковый</p>
Требования к образованию и обучению	<p>Высшее образование — специалитет по одной из специальностей «Лечебное дело», «Педиатрия».</p> <p>Интернатура/ординатура по специальности «Психиатрия»</p>
Особые условия допуска к работе	<p>Сертификат специалиста или свидетельство об аккредитации специалиста по специальности «Психиатрия».</p> <p>Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.</p> <p>Отсутствие ограничений на занятие профессиональной деятельностью, установленных действующим законодательством Российской Федерации<sup>5</sup></p>
Необходимые умения	<p>Назначать медикаментозное лечение с учетом клинической картины психического расстройства и в соответствии с действующими клиническими рекомендациями, протоколами ведения больных и стандартами оказания медицинской помощи при психических расстройствах и расстройствах поведения, используя:</p> <p>антипсихотики (нейролептики)</p> <p>антидепрессанты</p>

В число организаций-разработчиков данного проекта профессионального стандарта входит Министерство здравоохранения Российской Федерации, которое в силу требований пункта 2 Постановления Правительства РФ от 23.09.2002 № 695 должно осуществлять организационно-методическую работу по вопросам, связанным с прохождением обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими

**ПРЕДСТАВЛЕННЫЙ ПРОЕКТ В РАЗДЕЛЕ «ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ДОПУСКА К РАБОТЕ» НЕ ОБЯЗЫВАЕТ ПРОХОДИТЬ ВРАЧА-ПСИХИАТРА ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЕ В НАРУШЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ СТАТЬИ 213 ТК РФ**

отдельные виды деятельности, а также общественная организация «Российское общество психиатров», члены которой должны наизусть знать Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности. Каким образом возникло столь досадное упущение, остается только догадываться.

К сожалению, другие проекты профстандартов (например, врача-хирурга) и уже действующие профстандарты (например, животновод, сварщик<sup>1</sup>) грешат тем же — повсеместным игнорированием прохождения обязательного психиатрического освидетельствования. Например, профстандарт фрезеровщика содержит в себе бланкетную ссылку на законодательство об охране труда в целом в раздел «особые условия допуска к работе», но часть работодателей так и не почерпнут из этого профстандарта полезную информацию о том, что фрезеровщик должен пройти ОПО.

<sup>1</sup> Приказ Минтруда России от 28.11.2013 № 701н содержит указания на положения статьи 213 Трудового кодекса РФ и приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н, однако указаний на Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 № 695 нет

Хотя это может принести и пользу: раз в профстандартах, утверждаемых Министерством труда РФ, отсутствуют упоминания о прохождении ОПО как особом условии допуска к работе, то это может сыграть не последнюю роль в судебных баталиях с работниками, не прошедшими ОПО по той или иной причине.

Возникает вопрос, каким образом врачи-психиатры, являющиеся членами комиссии по ОПО, сами смогут пройти данную процедуру? Для этого нужно будет пройти ОПО при приеме на работу, чем могут похвастаться немногие психиатры. Следовательно, члены комиссий по ОПО, не прошедшие данную процедуру, должны быть отстранены от исполнения трудовых обязанностей в соответствии с требованиями статей 76 и 212 Трудового кодекса РФ и пройти ОПО, например, в другом регионе. Однако и там обстановка навряд ли будет кардинально отличаться. Данная ситуация ставит в крайне затруднительное положение всю систему медицинских учреждений, осуществляющих ОПО. Оптимальным выходом из щекотливой ситуации явилось бы «возрождение» пункта 5 примечаний к Перечню медицинских психиатрических противопоказаний, позволявшего психиатрам проходить психиатрическое освидетельствование в соответствии с правилами устройства и эксплуатации учреждений, оказывающих психиатрическую помощь.

В последнее время стали появляться частные медицинские организации, предлагающие услуги по прохождению ОПО. Следует отметить, что деятельность организаций будет являться легитимной только при соблюдении требований, указанных в части 1 статьи 6 Закона РФ от 02.07.1992 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» и наличии соответствующей лицензии. Так, врачебная комиссия, действующая в частной медицинской организации<sup>2</sup>, должна быть уполномочена федеральным органом исполнительной власти в сфере здравоохранения (ФМБА России) или органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере здравоохранения на принятие решений о признании работника пригодным/непригодным к выполнению отдель-

<sup>2</sup> Приказ Министерства здравоохранения Забайкальского края от 29.06.2016 № 436

ных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности. Действующее законодательство не содержит ограничений на проведение обязательного психиатрического освидетельствования врачебными комиссиями частных медицинских организаций, имеющих соответствующие лицензии и уполномоченных на то органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере здравоохранения.

Так, приказ Министерства здравоохранения Забайкальского края № 376 от 14.07.2014 «Об организации деятельности врачебной комиссии по обязательному психиатрическому освидетельствованию работников» уполномочил на проведение обязательного психиатрического освидетельствования врачебную комиссию негосударственного учреждения здравоохранения «Дорожная клиническая больница на ст. Чита-2 ОАО «РЖД»» в рамках положений пункта 9.3.8 Положения о Министерстве здравоохранения Забайкальского края, утвержденного Постановлением Правительства Забайкальского края № 255 от 08.05.2014, регулирующего проведение медицинских экспертиз, медицинских осмотров и медицинских освидетельствований в медицинских организациях, подведомственных Министерству.

Также в большинстве регионов действуют программы развития государственно-частного партнерства в сфере здравоохранения<sup>3</sup>, основными целями которых являются создание конкурентоспособной среды между государственными и частными медицинскими организациями и возможность выбора пациентом медицинских организаций с более высоким качеством предоставления медицинских услуг, независимо от формы собственности медицинских организаций. Наличие подобных программ достаточно убедительно опровергают доводы о том, что обязательное психиатрическое освидетельствование могут проводить медицинские организации исключительно государственной или муниципальной форм собственности.

Хотелось бы отметить категорию работников, которые в настоящее время даже теоретически не смогут пройти ОПО. Речь идет о лицах, страда-

<sup>3</sup> static-1.rosminzdrav.ru/system/attachments/attaches/000/024/128/original/Справочная\_информация\_-\_Программы\_субъектов\_РФ\_по\_развитию\_ГЧП.pdf?1426262088



ющих психическими расстройствами и участвующих в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями. Упоминание о них можно найти в статье 227 Трудового кодекса РФ.

Несмотря на то, что в пункте 2 Положения о лечебно-производственных государственных предприятиях для проведения трудовой терапии, обуче-

**РАЗ В ПРОФСТАНДАРТАХ, УТВЕРЖДАЕМЫХ  
МИНИСТЕРСТВОМ ТРУДА РФ, ОТСУТСТВУЮТ  
УПОМИНАНИЯ О ПРОХОЖДЕНИИ ОПО КАК ОСОБОМ  
УСЛОВИИ ДОПУСКА К РАБОТЕ, ТО ЭТО МОЖЕТ  
СЫГРАТЬ НЕ ПОСЛЕДНЮЮ РОЛЬ В СУДЕБНЫХ  
БАТАЛИЯХ С РАБОТНИКАМИ, НЕ ПРОШЕДШИМИ  
ОПО ПО ТОЙ ИЛИ ИНОЙ ПРИЧИНЕ**

ния новым профессиям и трудоустройства на этих предприятиях лиц, страдающих психическими расстройствами, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 25.05.1994 № 522, имеется ссылка на невозможность трудоустройства на обычном производстве по медицинским показаниям и иным обстоятельствам, законодательство<sup>4</sup> устанавливает обязательные квоты рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях для трудоустройства лиц, страдающих психическими расстройствами.

Следовательно, работники этой категории могут осуществлять трудовую деятельность не только в лечебно-производственных предприятий, но и в обычных организациях в рамках соответствующей обязательной квоты.

<sup>4</sup> Статья 16 Закона РФ от 02.07.1992 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании»

И в этом случае ребром встает вопрос о прохождении ими ОПО, которое они заведомо не пройдут. Решить этот нелегкий вопрос возможно только посредством внесения изменений в действующее законодательство.

**СРОК ДЕЙСТВИЯ РЕШЕНИЯ КОМИССИИ ДОЛЖЕН  
УСТАНАВЛИВАТЬСЯ ИСХОДЯ ИЗ СПЕЦИФИКИ  
ПРОФЕССИИ ОБСЛЕДУЕМОГО, А СРОК НЕ МОЖЕТ  
ПРЕВЫШАТЬ ПЯТИ ЛЕТ**

## **СРОК ДЕЙСТВИЯ И УНИВЕРСАЛЬНОСТЬ РЕШЕНИЯ КОМИССИИ ПО ОПО**

Работодателей и работников волнует срок действия решения комиссии по ОПО. К сожалению, данный вопрос на федеральном уровне не урегулирован, а на региональном — сроки могут быть установлены приказом органа здравоохранения субъекта и варьируются от 3 месяцев до года. Если исходить из сроков прохождения ОПО, то минимальный срок действия решения комиссии должен варьироваться от трех до пяти лет.

На мой взгляд, данные сроки чересчур короткие и срок действия решения комиссии должен устанавливаться исходя из специфики профессии обследуемого, а срок не может превышать пяти лет.

С 01 января 2017 года статья 65 ТК РФ претерпит изменения. С этой даты лица, поступающие на работу, должны предъявлять работодателю справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые

устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, — при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Согласно Перечня дополнительными медицинскими психиатрическими противопоказаниями к осуществлению отдельных видов деятельности, а также к работе в условиях повышенной опасности, являются алкоголизм и наркомания (работники военизированной охраны, горноспасатели, пожарные, работы, непосредственно связанные с оборотом наркотических средств и психотропных веществ, и психиатры).

В целях наиболее полного исследования работника во врачебной комиссии, проводящей ОПО указанных категорий работников, обязательно должен состоять психиатр-нарколог для определения склонности будущего работника к потреблению наркотиков. Неоценимую помощь в этой проблеме могут оказать соответствующие изменения в статью 65 Трудового кодекса РФ о предоставлении при приеме на работу решения комиссии по ОПО, которое содержало бы указание на отсутствие склонности к потреблению наркотиков. Такое изменение законодательства существенно бы повысило мобильность трудовых ресурсов, да и работодатель не разбрасывался бы работниками, у которых на руках есть действующее решение комиссии по ОПО (с четко определенным сроком действия) и которые представляют собой лакомый кусочек для других работодателей, не обремененных обязанностью повторно оплачивать его.

Справка о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств, по сути,

представляет собой «филькину» грамоту. Учитывая положения КоАП РФ, позволяющие оттягивать дату вступления в законную силу постановления о назначении административного наказания, а также возможность освобождения от административной ответственности в связи с добровольным

**РЕШЕНИЕ КОМИССИИ ПО ОПО КАК ДОКУМЕНТ,  
ПРЕДШЕСТВУЮЩИЙ ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОМУ АКТУ,  
СОСТАВЛЯЕМОМУ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПМО,  
ДОЛЖНО БЫТЬ БОЛЕЕ УНИВЕРСАЛЬНЫМ ДЛЯ  
РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ И ОСВОБОЖДАТЬ  
ИХ ОТ ПРОХОЖДЕНИЯ ВРАЧА-ПСИХИАТРА  
В ХОДЕ ПРОВЕДЕНИЯ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО  
МЕДИЦИНСКОГО ОСМОТРА**

обращением в медицинскую организацию для лечения в связи с потреблением наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача (а то и вовсе покупку этого назначения врача), практическая ценность этого документа для работодателя весьма невелика.

В целом, решение комиссии по ОПО как документ, предшествующий заключительному акту, составляемому при прохождении ПМО, должно быть более универсальным для работника и работодателя и освобождать их от прохождения врача-психиатра в ходе проведения предварительного медицинского осмотра (который тоже стоит денег). А в отношении работников, работающих на Крайнем Севере и подпадающих под действие Перечня № 377, содержать указание (при проведенной электрокардиографии) на отсутствие противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях согласно требованиям статьи 324 ТК РФ.

Загадкой для меня остается письмо Минздрава России от 03.09.2015 № 14-1/3069356-3176 «Об обязательном психиатрическом освидетельствовании работников», в котором указано, что в случае выявления врачом-психиатром и (или) наркологом лиц с подозрением на наличие медицинских противопоказаний, соответствующих профилю данных специалистов, к допуску на работы с вредными и (или) опасными производственными

## **ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЕ ОСТАЕТСЯ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ, НО НЕ ДЛЯ РАБОТНИКА**

факторами, а также к работам, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, указанные лица в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, направляются для освидетельствования во врачебную комиссию, уполномоченную на то органом здравоохранения. Зачем? Предварительный медицинский осмотр проводится только при наличии у работника решения комиссии по ОПО<sup>5</sup>, да и в случае выявления подозрений на наличие медицинских психиатрических противопоказаний лучше направить работника на внеочередной медицинский осмотр к профильному врачу, так как работник обязан проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в соответствии с требованиями статьи 214 ТК РФ, а ОПО является для работника добровольной процедурой, несмотря на ее название «обязательное». Обязательным освидетельствование остается для работодателя, но не для работника.

<sup>5</sup> Пункт 9 приложения № 3 к Порядку проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленного Приложением № 3 к Приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н

## ДИСЦИПЛИНА ПРЕВЫШЕ ВСЕГО ИЛИ ТИПОВАЯ ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С «СЮРПРИЗАМИ»

Постановлением Правительства РФ от 27.08.2016 № 858 утверждена типовая форма трудового договора, заключаемого с работодателем-микропредприятием. Данная форма подлежит применению микропредприятиями с 01 января 2017 г. Согласно подпункту «д» пункта 11 формы типового трудового договора работник обязан проходить обязательное психиатрическое освидетельствование, в то время как статья 214 ТК РФ и Закон РФ «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» не содержат такой обязанности у всех работников, а не только работников микропредприятий. Данный подпункт типового трудового договора содержит условие, ограничивающее права работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и не подлежит применению в силу прямого указания статьи 9 ТК РФ. Налицо нарушение части 3 статьи 55 Конституции РФ — ограничение прав граждан возможно только федеральным законом, а не подзаконным актом.

В соответствии с подпунктом «е» пункта 13 работодатель обязан сохранять за работником средний заработок на время прохождения указанных в подпункте «д» пункта 11 типовой формы трудового договора обязательных медицинских осмотров (освидетельствований) в соответствии с ТК РФ.

Это несомненное улучшение прав работников микропредприятий, так как ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя оплачивать период прохождения работником ОПО по направлению работодателя в размере среднего заработка (за исключением прохождения ОПО по просьбе работника в соответствии с медицинскими рекомендациями — ст. 212 ТК РФ).

Острые дискуссии вызывает вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности лиц, не желающих добровольно проходить ОПО. Данная проблема фактически не касается лиц, поступающих на работу, так как применять дисциплинарное взыскание возможно только к работникам.

Применение к работникам дисциплинарных взысканий за отказ пройти ОПО является спорным в силу отсутствия такой обязанности у работника, закрепленной в ТК РФ. Включение в трудовой договор подобной обязанности будет ухудшать положение работника, вследствие чего трудовой договор не будет подлежать применению в этой части.

**ПРИМЕНЕНИЕ К РАБОТНИКАМ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ  
ВЗЫСКАНИЙ ЗА ОТКАЗ ПРОЙТИ ОПО  
ЯВЛЯЕТСЯ СПОРНЫМ В СИЛУ ОТСУТСТВИЯ  
ТАКОЙ ОБЯЗАННОСТИ У РАБОТНИКА,  
ЗАКРЕПЛЕННОЙ В ТК РФ**

Сам по себе отказ работника пройти ОПО влечет за собой обязанность работодателя отстранить его, и лишь систематическое уклонение либо последующие отказы при наличии добровольного письменного согласия на прохождение ОПО может повлечь за собой привлечение к дисциплинарной ответственности.<sup>6</sup>

На мой взгляд, во избежание возникновения большого количества судебных исков об оспаривании мер дисциплинарного воздействия следует воплотить в жизнь инициативу Минтруда о заключении срочных трудовых договоров с работниками, занятыми на работах с вредными и опасными веществами, и внесении соответствующих изменений в статью 59 ТК РФ. Максимальный срок действия срочного трудового договора — 5 лет и по истечении этого срока, если работник заинтересован продолжить трудовые отношения, то фактов отказов либо уклонения от прохождения ОПО попросту не будет.

<sup>6</sup> Подпункт «в» пункта 35 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

## ПЕРЕЧЕНЬ № 377 И ЕГО ПРИМЕНЕНИЕ

Многих волнует вопрос, откуда вообще появилось это пресловутое ОПО, ведь раньше его не было! Перечень № 377 является «калькой» приложений 1 и 2 Приказа Министерства здравоохранения СССР № 555 от 29.09.1989, фактически утративших силу с принятием вышеуказанного перечня, а также Приказа Минздрава РФ от 31.05.1993 № 116 «Об объявлении Постановления Совета Министров — Правительства Российской Федерации «О реализации Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании»» и Приказа Минздравмедпрома РФ от 14.03.1996 № 90.

При ближайшем рассмотрении указанных приложений встречаются до боли знакомые формулировки, которые во времена СССР были куда подробнее. Неподдельный интерес у работодателей вызовет пункт 13 примечаний к приложениям 1 и 2 Приказа Министерства здравоохранения СССР № 555 от 29.09.1989, согласно которому участие врача-психиатра было обязательно только при проведении предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров. А пункт 4<sup>7</sup> разъясняет, что под применением подразумевается промышленное использование веществ (радиоактивные и психотропные вещества, кислоты, бром, бериллий и прочие) и погрузо-разгрузочные работы.

При этом пункт перечня, обязывающего работодателей направлять работников на ОПО в случае выполнения ими прецизионных и зрительно напряженных работ различных разрядов точности по СНиП-1980, фактически утратил силу еще в далеком 1995 году в связи с изданием Постановления Минстроя РФ от 02.08.1995 № 18-78<sup>8</sup>. Между тем таких неоднозначных пунктов (в том числе ссылающихся на документы, фактически утратившие силу) «пруд пруди».

Расплывчатые формулировки позволяют необоснованно расширять количество работников, которым нужно пройти ОПО. Например, работники

<sup>7</sup> Примечания к приложениям 1 и 2 Приказа Минздрава СССР от 29.09.1989 № 555

<sup>8</sup> С 1 января 1996 года введены в действие СНиП 23-05-95



на полиграфическом производстве (линотипные работы, ручной набор и другие). Формулировка «и другие», особенно в отношении средств отображения информации, неоправданно широко смотрит в будущее работников полиграфического цеха и производителей средств отображения информации (дисплеи, мониторы и пр.).

Злободневным вопросом для работодателей является обязательность процедуры проведения электроэнцефалограммы (и иных процедур) при прохождении работниками ОПО. В Письме Минздравсоцразвития России от 05.04.2012 № 14-5/10/2-3374 дан четкий и аргументированный ответ о том, что выдача результатов психиатрического освидетельствования (заключения о состоянии здоровья) без проведения необходимых и дополнительных функциональных исследований является нарушением порядка проведения психиатрического освидетельствования.

Хотелось бы отметить, что в случае выполнения работником различных работ, подпадающих под действие Перечня (внутреннее совместительство, совмещение, временный перевод) в решении комиссии по ОПО (во избежание претензий со стороны надзорных органов) должно содержаться указание на несколько пунктов Перечня.

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**



**Светлана Назарова**

юрист

# Длительный больничный

**Длительный больничный. Увольнение, выплаты, отстранение от работы, перевод на другую работу.**

## УВОЛЬНЕНИЕ

1. Работник был уволен за прогул, поскольку без объяснения причин длительное время отсутствовал на работе.

Истица обратилась в суд к общественной организации о восстановлении на работе и компенсации морального вреда. Требования были мотивированы тем, что с 02.10.2013 она работала в указанной организации, 27.05.2014 была уволена за прогул. Увольнение считает незаконным, поскольку с 26.05.2014 находилась на лечении, оформлен больничный лист. Просила восстановить ее в ранее занимаемой должности, взыскать с ответчика компенсацию морального вреда.

Ответчик пояснил, что увольнение является обоснованным, поскольку истица длительное время отсутствовала на рабочем месте, не уведомив об этом работодателя. Официальных документов, подтверждающих уважительность причины отсутствия на работе, представлено не было. В адрес истицы направлялись требования о предоставлении письменных объяснений о причинах длительного невыхода на работу, которые остались без ответа. Приказ о предоставлении истице отпуска без сохранения заработной платы и соответствующее заявление отсутствуют.

Основанием для увольнения истицы послужили акты об отсутствии на рабочем месте с 22.10.2013 по 26.05.2014.

Прокурор считает, что требования истицы подлежат удовлетворению.

Оценив представленные сторонами доказательства, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что истица была необоснованно уволена в период ее временной нетрудоспособности.

Определением Приморского краевого суда от 10.11.2014 по делу № 33-9885 решение районного суда оставлено без изменения.

В соответствии с частью 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения де-

тельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2. Истица обратилась в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее — ООО) о признании увольнения незаконным, об изменении формулировки увольнения, о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда.

**НЕ ДОПУСКАЕТСЯ УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ СЛУЧАЯ ЛИКВИДАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ ЛИБО ПРЕКРАЩЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕМ) В ПЕРИОД ЕГО ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ И В ПЕРИОД ПРЕБЫВАНИЯ В ОТПУСКЕ**

Требования мотивировала тем, что 01.07.2014 была принята на работу в ООО. Приказом от 10.12.2014 она была уволена за прогулы в период беременности.

С данной формулировкой увольнения истица не согласна, так как 28.08.2014 в связи с плохим самочувствием и боязнью потерять ребенка покинула рабочее место и оформила больничный. 19.03.2015 у нее родился сын. Об увольнении ей стало известно лишь 29.09.2015 года, никаких выплат при увольнении работодателем ей не произведено.

Рассмотрев заявленные требования, суд вынес решение, которым исковые требования удовлетворил частично, а именно: признал незаконным приказ об увольнении за прогул, вынес решение о взыскании с ООО за-

рабочей платы за август 2014 года в размере 5 000 (пять тысяч) рублей, денежной компенсации морального вреда в размере 5 000 (пять тысяч) рублей. Кроме того, суд изменил дату и формулировку основания увольнения на: «истечение срока трудового договора на основании пункта 2 части 1 статьи 77 ТК РФ». В остальной части иска было отказано.

**В СООТВЕТСТВИИ С ЧАСТЬЮ 1 СТАТЬИ 261 ТК  
РФ ЗАПРЕЩАЕТСЯ РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО  
ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ С  
БЕРЕМЕННЫМИ ЖЕНЩИНАМИ**

В соответствии с частью 1 статьи 261 ТК РФ запрещается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Согласно акту от 10.12.2014, истица отсутствовала на рабочем месте в период с 29.08.2014 по 10.12.2014.

Судом установлено, что истица на момент увольнения находилась в состоянии беременности.

Однако в силу пункта 2 части 1 статьи 77 и статьи 79 ТК РФ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. Таким образом, решение суда первой инстанции является законным и обоснованным.

В соответствии с апелляционным определением от 09.06.2016 по делу № 33-4103 Саратовского областного суда решение районного суда оставлено без изменения.

## ВЫПЛАТЫ

3. Истец обратился в суд с иском к ООО о признании полученной 07.04.2014 травмы производственной, взыскании с ответчика утраченного заработка за период нетрудоспособности, компенсации морального вреда.

В результате полученной травмы истец был нетрудоспособен в период с 07.04.2014 по 27.01.2015, за указанный период ему выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности, однако утраченный заработок не выплачен. Расследование факта получения указанной производственной травмы не производилось.

Истец потребовал от ответчика предоставить акт о несчастном случае на производстве, выписку из журнала о регистрации несчастных случаев, копию трудового договора. Документы предоставлены не были. Истец 05.02.2015 уволился из организации ответчика по собственному желанию. Считает, что при увольнении ему не был выплачен утраченный заработок, а также дополнительные расходы на реабилитацию в связи с повреждением здоровья.

Заочным решением районного суда требования истца были удовлетворены.

В судебном заседании истец пояснил, что был принят на работу к ответчику на должность бетонщика, однако фактически выполнял другую работу по поручению руководителя. 07.04.2014 истец по поручению руководителя выполнял работу на высоте 25 — 30 м (на мосту) инструментом райдер, который был неисправен. При сверлении отверстий рука попала в инструмент, ее удалось вытащить только с помощью другого работника. После чего истец был доставлен в больницу и перенес операцию. При этом на рабочем месте расследование несчастного случая не проводилось.

Указанные обстоятельства подтверждены собранными по делу доказательствами. Согласно справки из больницы, в которой истец находился на лечении в травматологическом отделении с 07.04.2014 по 08.07.2014, истцу поставлен клинический диагноз: перелом, производственная травма.

В соответствии с рапортом оперативного дежурного ОМВД 08.04.2014 в дежурную часть поступило сообщение от фельдшера скорой помощи о том, что в приемный покой с телесными повреждениями был доставлен пострадавший истец. Также были представлены объяснения, полученные оперуполномоченным ОМВД от истца и свидетеля об обстоятельствах произошедшего несчастного случая.

При указанных обстоятельствах работодатель должен был составить акт о несчастном случае на производстве, занести его в журнал регистрации несчастных случаев на производстве, направить извещение о произошедшем в трудовую инспекцию, прокуратуру по месту происшествия, в филиал регионального отделения ФСС России, орган исполнительной власти субъекта РФ. Указанные документы по заявлению истца ему не были предоставлены.

Несчастный случай произошел на территории строительной площадки, то есть на рабочем месте истца.

Согласно пункту 1 статьи 1085 Гражданского кодекса РФ (далее — ГК РФ) при причинении гражданину увечья или ином повреждении его здоровья возмещению подлежит утраченный потерпевшим заработок (доход), который он имел либо определенно мог иметь.

Учитывая, что суд пришел к выводу об удовлетворении требования о признании произошедшего 07.04.2014 несчастным случаем, связанным с производством, вывод об удовлетворении требования о взыскании утраченного заработка является правильным.

Согласно статье 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В соответствии с апелляционным определением Московского городского суда от 22.06.2016 по делу № 33-24136/2016 решение районного суда оставлено без изменения.

4. Истица обратилась в суд с иском к открытому акционерному обществу (далее — ОАО) о взыскании в ее пользу неполученной заработной платы за период временной нетрудоспособности, возникшей вследствие причинения вреда здоровью.

**ПРИ ПРИЧИНЕНИИ ГРАЖДАНИНУ УВЕЧЬЯ  
ИЛИ ИНОМ ПОВРЕЖДЕНИИ ЕГО ЗДОРОВЬЯ  
ВОЗМЕЩЕНИЮ ПОДЛЕЖИТ УТРАЧЕННЫЙ  
ПОТЕРПЕВШИМ ЗАРАБОТОК (ДОХОД), КОТОРЫЙ  
ОН ИМЕЛ ЛИБО ОПРЕДЕЛЕННО МОГ ИМЕТЬ**

Исковые требования о возмещении утраченного заработка удовлетворены частично.

Решением районного суда с ОАО была взыскана компенсация морального вреда, расходы на оплату такси, расходы по оплате медицинских препаратов и услуг представителя.

В результате несчастного случая на производстве истица длительное время была нетрудоспособна, что привело к утрате заработка. Требования о возмещении утраченного заработка истица не предъявляла, считает, что неполученная заработная плата за весь период нетрудоспособности подлежит возмещению, исходя из среднедневного заработка вне зависимости от размера выплаченного пособия по временной нетрудоспособности.

Согласно представленным в материалы дела документам в связи с нетрудоспособностью истицы ей ответчиком было выплачено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств Фонда социального страхования РФ.



В том случае, если объем возмещения вреда здоровью, полагающийся работнику на основании норм главы 59 ГК РФ, превышает обеспечение по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, то разница может быть взыскана с работодателя.

Разрешая заявленные требования, суд пришел к выводу, что истица вправе требовать возмещения вреда в виде разницы между заработком, который она определенно могла иметь за период нетрудоспособности,

**ПОСОБИЕ ПО ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ  
В СВЯЗИ С НЕСЧАСТНЫМ СЛУЧАЕМ НА  
ПРОИЗВОДСТВЕ ИЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ  
ЗАБОЛЕВАНИЕМ, ЯВЛЯЕТСЯ НЕ ПРОСТО  
ПОСОБИЕМ, А СТРАХОВОЙ ВЫПЛАТОЙ В  
ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА ЗДОРОВЬЮ**

рассчитанным исходя из ее среднемесячного заработка, размер которого определил суд, и пособием по временной нетрудоспособности, полученным истицей.

Пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, является не просто пособием, а страховой выплатой в возмещение вреда здоровью.

Судебная коллегия соглашается с выводом суда о том, что из утраченного заработка подлежит исключению полученное истицей страховое возмещение в виде пособия по временной нетрудоспособности.

В соответствии со статьей 1072 ГК РФ юридическое лицо или гражданин, застраховавшие свою ответственность в порядке добровольного или

обязательного страхования в пользу потерпевшего в случае, когда страховое возмещение недостаточно для того, чтобы полностью возместить причиненный вред, возмещают лишь разницу между страховым возмещением и фактическим размером ущерба.

Учитывая обстоятельства дела, Костромской областной суд апелляционным определением от 24.12.2014 г. по делу № 33-2193 решение районного суда оставил без изменения.

## **ОТСТРАНЕНИЕ, ПЕРЕВОД**

5. Работнику банка была установлена вторая группа инвалидности с 27.10.2010. Приказом от 19.01.2011 истец был отстранен от работы на основании статьи 76 ТК РФ до момента оформления перевода на другую должность, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, а в случае его отказа от перевода — до издания приказа об увольнении по соответствующим основаниям.

В связи с отказом от перевода на другую работу истец был уволен 19.01.2011 на основании пункта 8 части 1 статьи 77 ТК РФ.

Решением районного суда иски о признании незаконным приказа об отстранении от работы, приказа об увольнении, о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда удовлетворены.

Районный суд признал незаконным приказ об отстранении от работы, а также приказ об увольнении. Истец был восстановлен на работе, в его пользу с ответчика была взыскана сумма неполученной за время вынужденного прогула заработной платы, а также компенсация морального вреда.

Суд указал на нарушение порядка увольнения истца, выразившееся в том, что в нарушение части 6 статьи 81 ТК РФ он был уволен в период временной нетрудоспособности.

Суд кассационной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции.

Судебная коллегия Верховного Суда РФ определением от 25.11.2011 № 19-В11-19 отменила предыдущие судебные акты и вынесла новое решение: отказать в удовлетворении заявленных исковых требований.

В силу части 4 статьи 73 ТК РФ трудовой договор с руководителями организаций, главными бухгалтерами, которые нуждаются в соответствии с медицинским заключением во временном или постоянном переводе на

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С РУКОВОДИТЕЛЯМИ  
ОРГАНИЗАЦИЙ, ГЛАВНЫМИ БУХГАЛТЕРАМИ,  
КОТОРЫЕ НУЖДАЮТСЯ В СООТВЕТСТВИИ  
С МЕДИЦИНСКИМ ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ВО  
ВРЕМЕННОМ ИЛИ ПОСТОЯННОМ ПЕРЕВОДЕ НА  
ДРУГУЮ РАБОТУ, ПРИ ОТКАЗЕ ОТ ПЕРЕВОДА  
ПРЕКРАЩАЕТСЯ В СООТВЕТСТВИИ С ПУНКТОМ 8  
ЧАСТИ 1 СТАТЬИ 77 ТК РФ**

другую работу, при отказе от перевода прекращается в соответствии с пунктом 8 части 1 статьи 77 ТК РФ.

Из анализа приведенной нормы следует, что с указанной категорией работников трудовой договор прекращается на основании пункта 8 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ вне зависимости от того, на какой срок в соответствии с медицинским заключением им необходим перевод на другую работу.

Основанием для прекращения трудового договора с истцом явилась не инициатива работодателя, а объективные, т.е. не зависящие от воли сторон трудового договора обстоятельства, в частности от воли работодателя.

С учетом приведенных обстоятельств и в силу обязательных для исполнения предписаний статей 76 (отстранение от работы), 212 (безопасность труда) ТК РФ судебная коллегия пришла к выводу о том, что работодатель имел законные основания для отстранения истца от работы в противопоставленных ему условиях труда и последующего увольнения.

На основании вышеизложенного следует сделать вывод о том, что долгий больничный не может служить основанием для увольнения работника по инициативе работодателя. Трудовое законодательство предоставляет гарантии, запрещающие работодателям увольнять работников в период их нетрудоспособности или беременности. Исключение составляют лишь случаи ликвидации работодателя или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Однако необходимо иметь в виду, что срочные трудовые договоры прекращаются с истечением срока независимо от наступления нетрудоспособности или беременности.

В случае незаконного увольнения работник подлежит восстановлению на работе, с работодателя взыскивается заработная плата за время вынужденного прогула и компенсация морального вреда.

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

Анастасия Маслова

# Как хранить персональные данные?

Непросто... Ведь есть сотрудники бухгалтерии, операторы, секретари (и т.д.), кто может их скопировать. И ведь копируют, и передают третьим лицам. А там уж... идут суды.

Вопрос сбора и использования персональных данных регулируется Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», который четко прописывает, что под персональными данными понимается любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу. Например, к такого рода информации можно отнести имя, фамилию человека, дату и место его рождения, адрес, семейное, социальное и имущественное положение, образование, доходы и т.д. При этом работодатели обязаны уведомить контролирующий орган, которым является Роскомнадзор, о подобной деятельности, и невыполнение данного требования влечет серьезные санкции.

Работодатель осуществляет сбор, хранение и обработку персональных данных в строгом соответствии с требованиями законодательства. Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение. В организации должен быть разработан и принят локальный нормативный акт, устанавливающий порядок обработки персональных данных работников. Согласно ст. 30 Трудового кодекса РФ лица, в нарушении положений законодательства Российской Федерации в области персональных данных при обработке персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами. Организацией могут быть приняты такие документы, например, как положение о защите персональных данных работников (данный документ утверждается и вводится в действие приказом руководителя организации) и обязательство о неразглашении персональных данных ра-

ботников (подписывается теми, кто имеет доступ к таким данным). В соответствии с ч. 8 ст. 86 Трудового кодекса РФ работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области. Поскольку доступ к персональным данным может иметь не только руководитель организации,

**В ОРГАНИЗАЦИИ ДОЛЖЕН БЫТЬ РАЗРАБОТАН  
И ПРИНЯТ ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ АКТ,  
УСТАНОВЛИВАЮЩИЙ ПОРЯДОК ОБРАБОТКИ  
ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ**

то ответственность за разглашение персональных данных предусмотрена и для работников организации. Так, согласно п. «в» ч. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор с работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника.

В ФЗ «О персональных данных» есть четкое определение, что государственный, муниципальный орган, юридическое или физическое лицо, самостоятельно или совместно с другими лицами организующие и (или) осуществляющие обработку персональных данных, а также определяющие цели обработки персональных данных, состав персональных данных, подлежащих обработке, действия (операции), совершаемые с персональными данными, называются оператором. В соответствии с требованиями ч. 4 ст. 25 ФЗ «О персональных данных» операторы, осуществляющие об-

работку персональных данных, но не зарегистрированные в Реестре ОПД (операторы персональных данных), обязаны направить в уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных соответствующее уведомление об обработке персональных данных. Уполномоченным органом по защите прав субъектов персональных данных является Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и

**ПОСКОЛЬКУ ДОСТУП К ПЕРСОНАЛЬНЫМ ДАННЫМ  
МОЖЕТ ИМЕТЬ НЕ ТОЛЬКО РУКОВОДИТЕЛЬ  
ОРГАНИЗАЦИИ, ТО ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА  
РАЗГЛАШЕНИЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ  
ПРЕДУСМОТРЕНА И ДЛЯ РАБОТНИКОВ  
ОРГАНИЗАЦИИ**

массовых коммуникаций (Роскомнадзор). При этом в ст. 22 ФЗ «О персональных данных» есть четкий перечень оснований, по которым оператор вправе осуществлять без уведомления уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных обработку персональных данных. К таким основаниями относятся, например:

— персональные данные, полученные оператором в связи с заключением договора, стороной которого является субъект персональных данных, если персональные данные не распространяются, а также не предоставляются третьим лицам без согласия субъекта персональных данных и используются оператором исключительно для исполнения указанного договора и заключения договоров с субъектом персональных данных;

— персональные данные, включающие в себя только фамилии, имена и отчества субъектов;



— персональные данные, необходимые в целях однократного пропуска субъекта на территорию, на которой находится оператор, или в иных аналогичных целях.

То есть можно сделать вывод: если персональные данные работника используются только в пределах организации и не передаются третьим лицам, то уведомлять Роскомнадзор нет необходимости.

Однако, к примеру, при наличии в организации зарплатных карт работодателю необходимо обязательно регистрироваться и направлять в Роскомнадзор соответствующее уведомление об обработке персональных данных, поскольку в данном случае персональные данные сотрудников организации будут передаваться третьим лицам, а именно в Банк. При этом от владельца персональных данных на обработку его персональных данных требуется получить письменное согласие, в котором субъект указывает письменно именно те данные, на обработку которых он дает свое согласие.

Если посмотреть судебную практику по вопросу исполнения законодательства о персональных данных, то можно отметить, что руководители организаций за неисполнение законодательства подвергаются административному наказанию в виде предупреждения или штрафа. Санкция ст. 13.11 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях за нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от трехсот до пятисот рублей; на должностных лиц — от пятисот до одной тысячи рублей; на юридических лиц — от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

Так, например, прокуратурой Юкаменского района была проведена проверка исполнения законодательства о персональных данных в ООО «Луч», осуществляющем сельскохозяйственную деятельность и деятельность по переработке древесины на территории Юкаменского района Удмуртской Республики для личных нужд. Проведенной проверкой было установлено,

что в ООО «Луч» Юкаменского района УР допускаются нарушения законодательства о персональных данных, а именно генеральным директором ООО «Луч» в нарушение вышеуказанного законодательства, собираются, хранятся, используются и передаются персональные данные 3 работников в целях контроля за их трудовой деятельностью, поощрения за труд и отчисления социальных платежей без их письменных согласий с момента их принятия на работу. Своими действиями генеральный директор ООО «Луч» совершила административное правонарушение, предусмотренное ст. 13.11 КоАП РФ — нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных). В связи с этим и.о. мирового судьи судебного участка Юкаменского района Удмуртской Республики, мировой судья судебного участка Красногорского района Егоров С.Ю. вынес постановление, в котором признал генерального директора ООО «Луч» виновной в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 13.11 КоАП РФ и объявил предупреждение.

При вынесении Постановления мировой судья ссылается на то, что согласно п.п. 2, 3 ст.86 Трудового кодекса РФ в целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования: при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, настоящим Кодексом и иными федеральными законами; все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение. В соответствии со ст. 88 ТК РФ при передаче персональных данных работника работодатель

должен соблюдать следующие требования: не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника. Поскольку данные нормы закона работодателем соблюдены не были, при проведении проверки прокуратура выявила данные нарушения и возбудила дело об административном правонарушении, после чего передала материалы в суд для вынесения постановления.

**ЕСЛИ ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ РАБОТНИКА  
ИСПОЛЬЗУЮТСЯ ТОЛЬКО В ПРЕДЕЛАХ  
ОРГАНИЗАЦИИ И НЕ ПЕРЕДАЮТСЯ ТРЕТЬИМ  
ЛИЦАМ, ТО УВЕДОМЛЯТЬ РОСКОНАДЗОР НЕТ  
НЕОБХОДИМОСТИ**

Рассмотрим другой пример из судебной практики, в котором руководителем не разработан и не принят локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников, не назначено лицо, ответственное за организацию обработки персональных данных, в связи с чем последний был привлечен к административной ответственности. Так, и.о. прокурора района имени Полины Осипенко Хабаровского края обратился в суд о привлечении к административной ответственности должностного лица — индивидуального предпринимателя Казакова В.А. (далее ИП Казаков В.А.) за совершение административного правонарушения, предусмотренного ст. 13.11 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. В постановлении о возбуждении дела об административном правонарушении указано, что в ходе проведенной прокуратурой проверки соблюдения ИП Казаковым В.А. законодательства о защите прав и свобод человека и

гражданина при обработке персональных данных выявлено, что Казаковым В.А. не разработан и не принят локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников, не назначено лицо, ответственное за организацию обработки персональных данных. Суд, рассмотрев материалы дела, постановил признать индивидуального предпринимателя Казакова виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 13.11 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) и подвергнуть его административному наказанию в виде административного штрафа в размере 300 (триста) рублей.

При вынесении постановления суд ссылаясь на то, что в силу требований пунктов 1, 2 части 1 статьи 181, части 1 статьи 221 Федерального закона «О персональных данных» оператор обязан принимать меры, необходимые и достаточные для обеспечения выполнения обязанностей, предусмотренных данным Федеральным законом и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами; в т.ч.: назначение оператором, являющимся юридическим лицом, ответственного за организацию обработки персональных данных; издание оператором, являющимся юридическим лицом, документов, определяющих политику оператора в отношении обработки персональных данных, локальных актов по вопросам обработки персональных данных, а также локальных актов, устанавливающих процедуры, направленные на предотвращение и выявление нарушений законодательства Российской Федерации, устранение последствий таких нарушений. В соответствии со ст. 86 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

— обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обуче-

нии и движении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

— работники и их представители должны быть ознакомлены по списку с документами организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

**РАБОТНИКИ И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛИ  
ДОЛЖНЫ БЫТЬ ОЗНАКОМЛЕНЫ ПО  
СПИСКУ С ДОКУМЕНТАМИ ОРГАНИЗАЦИИ,  
УСТАНОВЛИВАЮЩИМИ ПОРЯДОК ОБРАБОТКИ  
ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ,  
А ТАКЖЕ ОБ ИХ ПРАВАХ И ОБЯЗАННОСТЯХ  
В ЭТОЙ ОБЛАСТИ**

— работодатели, работники и их представители должны вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

При таких обстоятельствах суд счел вину должностного лица — ИП Казакова В.А. в совершении им административного правонарушения, предусмотренного ст. 13.11 КоАП РФ, установленной и доказанной.

Также есть примеры того, как руководитель организации привлекается к ответственности за правонарушение в связи с тем, что не было получено согласие работника на обработку персональных данных.

Согласно постановлению прокурора Унинского района Кировской области 22.03.2016 года при проведении проверки соблюдения трудового за-

конодательства в деятельности МУП «Унинская МТС» выявлены нарушения действующего трудового законодательства, ущемляющие основные права и интересы работников в сфере защиты персональных данных. В нарушение требований ст. 3, ст. 6, п. 1 ст. 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» согласие работников МУП «Унинская МТС» на обработку их персональных данных со всех работников не получено. Так, один из работников, принятый на работу 25.01.2016 года, на момент проверки 22.03.2016 г. не ознакомлен с Положением об организации работы с персональными данными под роспись.

Кроме того, перечень лиц, осуществляющих обработку персональных данных, либо имеющих к ним доступ; перечень мест хранения; перечень мер, необходимых для обеспечения сохранности персональных данных, порядок их принятия; перечень лиц, ответственных за реализацию указанных мер, в соответствии с требованиями п. 6, 13, 15 Постановления Правительства РФ от 15.09.2008 года № 687 не были установлены. Лица, осуществляющие в силу своей трудовой деятельности обработку персональных данных (работники службы кадров, бухгалтерии), не проинформированы об обработке ими персональных данных работников. Мировой судья судебного участка № 4 Унинского района Кировской области Осокин К.В., рассмотрев материалы дела, постановил признать директора МУП «Унинская МТС» виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 13.11 КоАП РФ, и назначить административное наказание в виде предупреждения.

Так, согласно ст. 6 ч. 1 п. 1, ч. 1 ст. 9 ФЗ «О персональных данных» обработка персональных данных осуществляется с согласия субъекта персональных данных на обработку его персональных данных. Субъект персональных данных принимает решение о предоставлении его персональных данных и дает согласие на их обработку свободно, своей волей и в своем интересе. Согласие на обработку персональных данных должно быть конкретным, информированным и сознательным. Согласие на обработку персональных данных может быть дано субъектом персональных данных или

его представителем в любой позволяющей подтвердить факт его получения форме, если иное не установлено федеральным законом.

П. 6 Постановления Правительства РФ от 15.09.2008 № 687 «Об утверждении Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации» гласит, что лица, осуществляющие обработку персональных данных без использования

**СУБЪЕКТ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ  
ПРИНИМАЕТ РЕШЕНИЕ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ЕГО  
ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ И ДАЕТ СОГЛАСИЕ  
НА ИХ ОБРАБОТКУ СВОБОДНО, СВОЕЙ ВОЛЕЙ И  
В СВОЕМ ИНТЕРЕСЕ. СОГЛАСИЕ НА ОБРАБОТКУ  
ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ ДОЛЖНО БЫТЬ  
КОНКРЕТНЫМ, ИНФОРМИРОВАННЫМ И  
СОЗНАТЕЛЬНЫМ**

средств автоматизации (в том числе сотрудники организации-оператора или лица, осуществляющие такую обработку по договору с оператором), должны быть проинформированы о факте обработки ими персональных данных, обработка которых осуществляется оператором без использования средств автоматизации, категориях обрабатываемых персональных данных, а также об особенностях и правилах осуществления такой обработки, установленных нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также локальными правовыми актами организации (при их наличии).

В соответствии с п. 13, 15 указанного Постановления обработка персональных данных, осуществляемая без использования средств автомати-

зации, должна осуществляться таким образом, чтобы в отношении каждой категории персональных данных можно было определить места хранения персональных данных (материальных носителей) и установить перечень лиц, осуществляющих обработку персональных данных либо имеющих к ним доступ. При хранении материальных носителей должны соблюдаться условия, обеспечивающие сохранность персональных данных и исключающие несанкционированный к ним доступ. Перечень мер, необходимых для обеспечения таких условий, порядок их принятия, а также перечень лиц, ответственных за реализацию указанных мер, устанавливаются оператором.

Согласно всему вышеизложенному своими действиями директор МУП «Унинская МТС» нарушил нормы действующего законодательства, в связи с чем и был правомерно привлечен к административной ответственности.

Персональные данные Перечнем сведений конфиденциального характера, утвержденным Указом Президента РФ от 06.03.97 № 188, отнесены к категории конфиденциальной информации, таким образом, лицо, получившее доступ к персональным данным, должно обеспечивать конфиденциальность таких данных, соблюдать требования о недопустимости их распространения без согласия субъекта персональных данных или иного законного основания.

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**



# УП РАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

## ПОДПИШИТЕСЬ

на журнал УП на 2017 год:

и получите в подарок электронную подписку на журналы:

«Коммерческие споры» — «Секретарское дело» —  
**50 лучших деловых книг США и Европы**

(скриншоты – выбор основных мыслей и идей) – при подписке на УП – с каждым номером вы получаете новую книгу



### С КАЖДЫМ НОМЕРОМ

- 50 книг
- 50 обзоров лучших материалов журналов: «Трудовое право», «Коммерческие споры» – и еще 30 лучших деловых журналов России
- 500 Топ-менеджеров и топ-специалистов открытых для ваших вакансий (открытый формат знакомства: расширенное резюме по стандартам УП, видеоинтервью, контакты – в рамках проекта УП «Поиск талантливых топ-менеджеров»)



ПАКЕТ «ЛЮКС»  
В ЧЕСТЬ 20-ЛЕТИЯ

Подписка на почте или в любом агентстве, подключить электронную подписку вы можете, направив заявку на наш адрес: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)

## **Валентина Бреднева**

зав. кафедрой теории права и государственно-правовых дисциплин Сахалинского государственного университета, кандидат юридических наук, доцент.

# **Споры по правилам корпоративной культуры**

**В современном обществе, в том числе в трудовом коллективе, существуют различные регуляторы, позволяющие упорядочить поведение людей – нормы права, традиции, мораль, а также корпоративные нормы, то есть такие правила поведения, которые разработаны внутри конкретной организации и для работников данной компании. Корпоративные нормы могут быть самыми различными, регулирующими внешний вид работников (дресс-код), стиль общения, манеры поведения.**

Формально увольнять сотрудников за несоблюдение корпоративных норм — незаконно. На практике достаточно часто корпоративные нормы прописаны в правилах внутреннего распорядка, в должностных инструкциях, трудовых договорах.

Корпоративные нормы настолько тесно вливаются в локальные нормативные акты, что разграничить правовые и корпоративные нормы становится сложной задачей, а потому возникает немало вопросов, в каких случаях увольнение и привлечение к дисциплинарной ответственности может оказаться незаконным.

**НА ПРАКТИКЕ ДОСТАТОЧНО ЧАСТО  
КОРПОРАТИВНЫЕ НОРМЫ ПРОПИСАНЫ  
В ПРАВИЛАХ ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА,  
В ДОЛЖНОСТНЫХ ИНСТРУКЦИЯХ,  
ТРУДОВЫХ ДОГОВОРАХ**

Традиционно считается: если требования к одежде работников законодательно не закреплены, не связаны с охраной труда, если работодатель за свой счет не обеспечивает приобретение одежды, то приказы о привлечении к ответственности и увольнении являются незаконными и оспариваются работниками в судебном порядке.

Например, Дело № 2-2366/2015 Петропавловск-Камчатского городского суда<sup>1</sup>, работница (воспитатель группы продленного дня) обратилась в суд к средней общеобразовательной школе в связи с тем, что приказом директора на нее было наложено дисциплинарное взыскание, основанием кото-

<sup>1</sup> Решение № 2-16099/2014 2-2366/2015 от 28 января 2015 г. по делу № 2-16099/2014 Петропавловск-Камчатский городской суд (Камчатский край) // Судебные и нормативные акты РФ. <http://sudact.ru>.

рого послужили выводы директора о том, что заявитель нарушила п.3.1.2 Правил трудового распорядка школы.

В материалах дела были несколько актов о том, что воспитатель пришла на работу в несоответствующем платье (длина платья выше колен на 20-25 см).

**ПРИКАЗОМ ДИРЕКТОРА НА НЕЕ БЫЛО  
НАЛОЖЕНО ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ВЗЫСКАНИЕ,  
ВОСПИТАТЕЛЬ ПРИШЛА НА РАБОТУ  
В НЕСООТВЕТСТВУЮЩЕМ ПЛАТЬЕ**

Работник утверждала, что о наложении дисциплинарного взыскания ей стало известно, когда работодатель ознакомил ее с содержанием приказа № 17-К, при этом до указанного момента никто из представителей работодателя не сообщил о нарушении. Работодатель в нарушение положений ст. 193 ТК РФ не затребовал от нее объяснений по факту выявленного нарушения. Из содержания приказа не представляется возможным установить дату выявления дисциплинарного проступка. На основании изложенного заявитель просила суд признать приказ директора № 17-К о дисциплинарном взыскании незаконным, взыскать в свою пользу компенсацию морального вреда в размере 5000 руб.

Суд заявленные исковые требования работника удовлетворил, мотивируя следующим образом: «Право на труд, а соответственно, и на нормальные условия труда, когда работодатель соблюдает нормы трудового законодательства, в том числе и при наложении дисциплинарных взысканий, закреплено Конституцией РФ, его нарушение не может не влиять на основополагающие права и свободы человека, в связи с чем любое нарушение

трудового законодательства рассматривается как грубейшее попрание конституционных прав гражданина РФ, в связи с чем априори причиняет работнику нравственные страдания. По указанной причине суд не ставит под сомнение их причинение истцу при наложении дисциплинарного взыскания, законность которого ответчиком доказана не была».

**РАБОТНИК НЕ ОСПАРИВАЛ В СУДЕБНОМ  
ЗАСЕДАНИИ ФАКТА НАХОЖДЕНИЯ  
В 07 ЧАСОВ 30 МИНУТ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ  
В ПЛЯЖНЫХ ТАПОЧКАХ**

Однако такую судебную практику нельзя считать единообразной.

Например, дело № 2-633/2011 (г. Ульяновск)<sup>2</sup>. Работник не оспаривал в судебном заседании факта нахождения в 07 часов 30 минут на рабочем месте в пляжных тапочках, пояснял, что был ознакомлен с требованиями раздела «Внешний вид» Положения о внутреннем трудовом распорядке, однако полагал, что этот запрет распространяется только на часы работы гипермаркета.

Тем не менее эти доводы истца суд посчитал несостоятельными, поскольку из толкования Положения о внутреннем трудовом распорядке следовало, что требования о внешнем виде сотрудников гипермаркета распространяются на их рабочее время, а не на время работы магазина.

Таким образом, суд пришел к выводу о правомерности наложенного на работника приказом взыскания за нарушение Положения о внутреннем

<sup>2</sup> Решение № 2-633/2011 от 21 марта 2011 г. по делу № 2-633/2011 Заволжский районный суд г. Ульяновска (Ульяновская область) // Судебные и нормативные акты РФ. <http://sudact.ru>.

трудоустройстве, раздел «Внешний вид» в гипермаркете, в связи с чем оснований для его отмены не имелось.

Аналогично в деле № 33-9685/2015 (Иркутская область): «Анализируя доказательства, связанные с нарушением работником требований кодекса внешнего вида сотрудников компании к форме одежды, явившимся основанием для объявления ему выговора, судебная коллегия не усматривает в доводах истца оснований для признания данного взыскания необоснованным»<sup>3</sup>.

Если работодатель отстраняет работника от работы в связи с несоответствующим внешним видом, то в последующем суд может обязать работодателя оплатить вынужденный прогул.

Например, дело Дело № 2-613/2016 (Красноярский край)<sup>4</sup>

Согласно объяснению работника, в 7 часов 45 минут она пришла на работу, но к работе допущена не была администратором, которая пояснила, что в кроссовках и теплой кофте работать нельзя.

Работник посчитала, что ее незаконно лишили возможности трудиться, и написала на имя директора заявление об оплате за вынужденный прогул не по своей вине. Согласно п. 2.28 должностной инструкции оператора-консультанта, последний должен быть опрятно одетым, согласно фирменным стандартам компании. Пункт 1.17 Правил внутреннего трудового распорядка организации предусматривает, что работник обязан соблюдать порядок выдачи и использования униформы, соблюдать требования, предъявляемые к внешнему виду сотрудников.

Доказательств того, что работодателем работнику была выдана униформа для выполнения трудовых обязанностей, не представлено.

<sup>3</sup> Апелляционное определение № 33-9685/2015 от 11 ноября 2015 г. по делу № 33-9685/2015 Иркутский областной суд (Иркутская область) // Судебные и нормативные акты РФ. <http://sudact.ru>.

<sup>4</sup> Решение № 2-613/2016 2-613/2016-М-508/2016 М-508/2016 от 6 октября 2016 г. по делу № 2-613/2016 // Судебные и нормативные акты РФ. <http://sudact.ru>

Пунктом 3 Правил внутреннего трудового распорядка организации были предусмотрены случаи отстранения работника от работы, но в них отсутствовали основания, связанные с тем, что работник одет не по фирменным стандартам компании.

Таким образом, истец незаконно была лишена возможности трудиться, в связи с чем в силу ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить неполученный заработок за 13.03.2016 г. в размере 884, 88 руб. (согласно справки о среднедневном заработке).

Суд удовлетворил иски о взыскании с общества с ограниченной ответственностью в пользу работника оплаты за время вынужденного прогула.

Споры между работником и работодателем возникают не только из-за внешнего вида. В Апелляционном определении по делу №33-8107/2015 Омского городского суда<sup>5</sup> суд счел законным увольнение за «использование личного мобильного телефона на рабочем месте во время обслуживания клиентов», «чтение художественной литературы и общение с коллегами в рабочее время», «использование ненормативной лексики при составлении заявки по форме».

Работодатель неоднократно привлекал работника к дисциплинарной ответственности за нарушение внутреннего стандарта компании. Работник данные факты не признавал.

Далее работник был уволен по п. 5 ч. 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ (по инициативе работодателя по причине неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания). Работник обратился в суд с требованиями о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

<sup>5</sup> Апелляционное определение № 33-8107/2015 от 28 октября 2015 г. по делу № 33-8107/2015 Омский областной суд (Омская область) // Судебные и нормативные акты РФ. <http://sudact.ru>.

Принимая во внимание то, что приказы о наложении дисциплинарных взысканий истцом не оспорены, являются действующими, срок для наложения дисциплинарного взыскания в виде увольнения не нарушен, суд первой инстанции пришел к выводу об отсутствии оснований для удовлетворения требований истца. Апелляционная жалоба оставлена без удовлетворения.

**СУД СЧЕЛ ЗАКОННЫМ УВОЛЬНЕНИЕ ЗА  
«ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЛИЧНОГО МОБИЛЬНОГО  
ТЕЛЕФОНА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ ВО ВРЕМЯ  
ОБСЛУЖИВАНИЯ КЛИЕНТОВ», «ЧТЕНИЕ  
ХУДОЖЕСТВЕННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ОБЩЕНИЕ  
С КОЛЛЕГАМИ В РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ»,  
«ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НЕНОРМАТИВНОЙ ЛЕКСИКИ  
ПРИ СОСТАВЛЕНИИ ЗАЯВКИ ПО ФОРМЕ»**

Аналогичную ситуацию в пользу работодателя (серия приказов о дисциплинарном взыскании и последующем увольнении работника по п. 5 ч. 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ) можно увидеть и в деле 2-233/2016<sup>6</sup>.

В данной ситуации спор возник между врачом и медицинской организацией. Врач была ознакомлена с должностной инструкцией, второй экземпляр которой получила на руки, с кодексом медицинской этики, деонтологии и корпоративной культуры, с правилами внутреннего трудового распорядка работников, с нормами поведения работников, с порядком

<sup>6</sup> Решение № 2-233/2016 2-233/2016(2-4042/2015;)-М-3328/2015 2-4042/2015 М-3328/2015 от 22 ноября 2016 г. по делу № 2-233/2016 Первомайский районный суд г. Владивостока (Приморский край) // Судебные и нормативные акты РФ. <http://sudact.ru>.



принятия подарков, с дресс-кодом, что подтверждается собственноручной подписью работника в трудовом договоре.

Основные претензии к работнику заключались в том, что врач назначает биологически активные добавки, рекомендует пациентам лечение и оперирование в других клиниках, в которых работает по совместительству.

**ОСНОВНЫЕ ПРЕТЕНЗИИ К РАБОТНИКУ  
ЗАКЛЮЧАЛИСЬ В ТОМ, ЧТО ВРАЧ НАЗНАЧАЕТ  
БИОЛОГИЧЕСКИ АКТИВНЫЕ ДОБАВКИ,  
РЕКОМЕНДУЕТ ПАЦИЕНТАМ ЛЕЧЕНИЕ И  
ОПЕРИРОВАНИЕ В ДРУГИХ КЛИНИКАХ, В  
КОТОРЫХ РАБОТАЕТ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ**

В судебном заседании врач искивые требования поддержала в полном объеме, настаивала на их удовлетворении, не отрицала того факта, что применяла при лечении пациентов биологически активные добавки. При этом ей было известно о внутреннем запрете применения БАДов в данной клинике. Также истица не отрицала того факта, что предлагала одной из своих пациенток пройти лечение в другом медицинском центре.

При этом работник пояснила, что с приказами о дисциплинарных взысканиях ее не знакомили и объяснений не требовали. По поводу приказа по факту отсутствия на рабочем месте работник пояснила, что данные дни были ее нерабочими днями.

Лишь один из приказов о дисциплинарном взыскании суд признал незаконным, приказ об увольнении работника суд признал законным и обоснованным.

Работодатели понимают, что уволить только за нарушение корпоративных норм достаточно сложно, поэтому зачастую на работника накладывают дисциплинарные взыскания за самые различные проступки. Как правило, такие увольнения происходят в условиях усиливающегося конфликта.

Достаточно показательным делом № 2-3630/2015 (г. Иркутск)<sup>7</sup>.

При трудоустройстве на должность коммерческого директора с испытательным сроком работник был ознакомлен лично под роспись с Положением об оплате труда и мотивации персонала, Правилами внутреннего трудового распорядка; Положением о коммерческой тайне; Положением об охране труда; Положением о работе с персональными данными сотрудников; графиком документооборота; Положением о внешнем виде сотрудников; Стандартом обслуживания покупателей; Положением о служебных командировках.

На работника поступали докладные записки от главного бухгалтера, исполнительного директора за опоздания, за отсутствие на рабочем месте, а также за нарушение корпоративных норм: «сидит» на сайте знакомств, в социальных сетях в рабочее время, со своими подчиненными в рабочее время слушает музыку».

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

Елена Бобровская

# Дисциплинарная ответственность работника за нарушение правил корпоративной культуры

Корпоративная культура

По общему правилу, работодатель вправе применять к работнику дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора, увольнения по соответствующим основаниям в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него обязанностей по его вине (статья 192 ТК РФ). При этом работодателем должен быть соблюден порядок наложения дисциплинарного взыскания, предусмотренный статьей 193 ТК РФ.

Таким образом, для привлечения работника к дисциплинарной ответственности необходима совокупность следующих юридических фактов:

1. Наличие у работника трудовой обязанности, которую работодатель считает неисполненной (ненадлежаще исполненной);
2. Фактическое неисполнение (ненадлежащее) исполнение трудовой обязанности;
3. Вина работника;
4. Соблюдение порядка наложения дисциплинарного взыскания.

Применительно к проблематике ответственности работника за нарушение правил корпоративной культуры ключевым является вопрос: входит ли в круг трудовых обязанностей работника обязанность соблюдать такие правила. Этот вопрос приобретает особо острое значение в тех случаях, когда та или иная норма корпоративного поведения, которую работодатель полагает нарушенной, напрямую не связана с трудовой функцией работника. Поэтому для начала давайте определим

## ЧТО ТАКОЕ «КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА»?

ТК РФ не содержит понятий «корпоративная культура», «корпоративная этика» и т.п. Однако все больше компаний внедряют так называемые кодексы корпоративной этики, определяющие стандарты поведения работников и санкции за их нарушение.

Анализ кодексов крупнейших федеральных компаний, опубликованных на их сайтах, показывает, что в большинстве случаев термин «корпоративная культура» определяется как набор стандартов поведения, ожидаемых компанией от своих работников.

Так, Сбербанк определил корпоративную этику как «принятые в Банке стандарты поведения, основанные на нашей миссии и ценностях, гарантирующие честные и справедливые отношения к членам нашей команды, клиентам, партнерам, а также соблюдение законов и внутренних политик».

Газпром — как систему корпоративных ценностей, включающую в себя такие ценности как профессионализм, инициативность, бережливость, взаимное уважение, открытость к диалогу, преемственность, имидж.

Кодекс этики и корпоративного поведения ПАО «МегаФон» содержит «принципы делового поведения, которым должны следовать все сотрудники и члены Совета директоров ПАО «МегаФон» и его дочерних компаний

**ТЕРМИН «КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА»  
ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ КАК НАБОР СТАНДАРТОВ  
ПОВЕДЕНИЯ, ОЖИДАЕМЫХ КОМПАНИЕЙ  
ОТ СВОИХ РАБОТНИКОВ**

с долей участия 100%». Примечательна оговорка, сделанная компанией: «невозможно описать рекомендации для каждой ситуации, в которой сотрудник компании оказывается на практике, поэтому мы ожидаем от наших сотрудников, что они будут действовать осмотрительно и руководствоваться здравым смыслом, следуя общим стандартам, описанным в Кодексе. Любое действие, которое противоречит Кодексу, недопустимо».

Судам также приходится давать оценку кодексам корпоративного поведения. Так, например, ФАС Уральского округа в постановлении от 7 октября 2010 г. № Ф09-8271/10-С3 по делу № А60-4798/2010-С10, разрешая налоговый спор, указал: «как следует из материалов дела, Объединенной компанией РУСАЛ, в которую входит и налогоплательщик, принят Кодекс корпоративной этики, который призван: дать каждому сотруднику представление о миссии, ценностях и принципах деятельности Компании; установить стандарты этичного поведения, определяющие взаимоотношения внутри коллектива, отношения с клиентами, деловыми партнерами, государственными органами, общественностью и конкурентами; служить

инструментом для предотвращения возможных нарушений и конфликтных ситуаций, а также для развития корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах.

**ПОНЯТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ  
МОЖНО ОПРЕДЕЛИТЬ КАК РАЗРАБОТАННЫЙ  
РАБОТОДАТЕЛЕМ СВОД ПРАВИЛ,  
ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ СТАНДАРТЫ ПОВЕДЕНИЯ  
РАБОТНИКОВ ВО ВЗАИМООТНОШЕНИЯХ ДРУГ С  
ДРУГОМ, КОНТРАГЕНТАМИ, ГОСОРГАНАМИ**

Названный Кодекс корпоративной этики выступает как основа для принятия управленческих решений, он устанавливает правила поведения, определенный тип отношений между руководителями и подчиненными, которые представляются оптимальными в отношении выполнения профессионального долга. Этический кодекс призван стать регулятором деловой жизни и инструментом достижения делового успеха.

Судами сделан правильный вывод, что соблюдение принципов, заложенных в указанном Кодексе корпоративной этики, способствует, в том числе, повышению корпоративной культуры, наличию благоприятной обстановки в коллективе, снижению конфликтных ситуаций, а также оказывает благоприятное воздействие на производственный процесс предприятия в целом».

Итак, понятие корпоративной культуры можно определить как разработанный работодателем свод правил, определяющих стандарты поведения работников во взаимоотношениях друг с другом, контрагентами, госорганами.

## СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВИЛ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ТРУДОВАЯ ОБЯЗАННОСТЬ РАБОТНИКА

Правила корпоративной культуры будут обязательными для соблюдения работником при одновременном наличии следующих условий:

1. правила не противоречат нормам действующего законодательства;
2. правила сформулированы конкретно и определенно, что исключает их оценочное толкование;
3. правилам придана сила локального нормативного акта;
4. с правилами корпоративной культуры работник ознакомлен под роспись.

Отсутствие любого из перечисленных условий в случае судебного спора повлечет отмену приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

### Пример из судебной практики:

Пермский краевой суд апелляционным определением от 26 августа 2013 г. по делу № 33-7779-2013 оставил без изменения решение Добрянского районного суда Пермского края от 06 июня 2013 г. об отказе в удовлетворении иска работника об отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания.

Суть дела:

П.О. обратилась в суд с иском к ОАО «ИНТЕР РАО — Электрогенерация» о признании незаконным приказа о наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде выговора, о взыскании компенсации морального вреда, расходов по оплате услуг представителя.

Поводом для привлечения истицы к дисциплинарной ответственности явилось поступившее к работодателю письмо из Управления Ро-

спотребнадзора по Пермскому краю, в котором было указано, что на межведомственном совещании в ответ на выступление специалиста Управления в присутствии всех участников совещания истица публично заявила: «Создается впечатление, что Роспотребнадзор ездит к нам как на кормушку».

Управление Роспотребнадзора потребовало разъяснений относительно того, о каких противоправных действиях сотрудников Управления вела речь П.О., указало, что данная информация необходима Управлению для принятия соответствующих антикоррупционных мер. В письме также указано, что если поведение П.О. было вызвано эмоциональной неустойчивостью, низким уровнем профессионализма, то Управление требует принести официальные извинения с их доведением до всех участников вневедомственного совещания.

Работодатель расценил действия П.О. как нарушающие Кодекс профессиональной этики и объявил выговор. В п. 1.4 Кодекса указано, что работник должен вести себя безупречно, не допускать отклонений от этических норм и поддерживать положительную репутацию и имидж Общества в деловых кругах в рабочее и нерабочее время.

П.О. обжаловала приказ в суде, мотивировав тем, что деяние, за которое она была привлечена к дисциплинарной ответственности, не является дисциплинарным проступком, ее высказывание на межведомственном совещании в адрес Управления Роспотребнадзора по Пермскому краю не являлось оскорбительным.

Суды двух инстанций согласились с позицией истицы, указав, что произнесенная ей фраза не может быть квалифицирована как дисциплинарный проступок, как ненадлежащее исполнение ею возложенных на нее трудовых обязанностей.

Основным аргументом суда было отсутствие в Кодексе профессиональной этики ОАО «ИНТЕР РАО — Электрогенерация» определения, что является отклонением от этических норм и какое отклонение может быть



квалифицировано как дисциплинарный проступок, влекущий привлечение работника к дисциплинарной ответственности.

Общая формулировка, содержащаяся в п. 1.4 Кодекса профессиональной этики, не позволяет разграничить поведение работника, которое влечет лишь общественное порицание, и поведение работника, которое образует состав дисциплинарного проступка.

Другими словами, неопределенность, неконкретность формулировки правила поведения работника не позволили работодателю в данном деле отстоять свою позицию в суде — ведь понятия «безупречное поведение», «этическая норма» относятся к оценочной категории.

## **ОЦЕНКА СУДАМИ ЮРИДИЧЕСКОГО СОСТАВА ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ПРАВИЛ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ**

Анализ судебной практики за 2015 — 2016 г.г. по делам об отмене приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности показывает, что суды последовательно устанавливают совокупность всех элементов юридического состава:

- наличие у работника трудовой обязанности следовать установленным правилам корпоративной культуры;
- неисполнение работником этой обязанности;
- отсутствие уважительных причин для неисполнения, т.е. наличие вины в действиях (бездействии) работника;
- соблюдение работодателем установленного порядка применения дисциплинарного взыскания.

При этом бремя доказывания всех юридических фактов возлагается на работодателя. Работник в свою очередь должен доказать отсутствие вины

(пункты 34 и 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

**Примеры из практики:**

(1)

Омский областной суд апелляционным определением по делу № 33-5647/2014 оставил без изменения решение суда первой инстанции об отказе в восстановлении истца на работе.

Истец работал в ОАО «Плюс-Банк» в должности начальника отдела по работе с проблемными активами. Работодатель неоднократно налагал на него дисциплинарные взыскания, последним из которых стало увольнение по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ. Одним из дисциплинарных взысканий, которые оспаривал истец, был выговор, наложенный работодателем за нарушение истцом требований к дресс-коду.

Суд, оценивая законность привлечения работника к дисциплинарной ответственности, установил, что в соответствии со ст. 58 Правил внутреннего трудового распорядка банка с целью формирования корпоративной культуры для поддержания делового имиджа сотрудников банка и деловой репутации банка в целом все сотрудники должны соблюдать установленные указанными Правилами обязательные требования к внешнему виду.

Для сотрудников банка, в функциональные обязанности которых входит работа с клиентами банка, проведение деловых переговоров и встреч, обязательным является официально-деловой стиль в одежде, обуви, внешнем виде в целом. Правилами для всех сотрудников банка для официально-делового стиля исключается джинсовая одежда. В рамках официально-делового стиля допускается для мужчин: деловой костюм классического покроя и расцветки в сочетании с рубашкой и галстуком. Допускаются однотонные водолазки и джемперы.

Несоблюдение установленных Правилами требований к внешнему виду сотрудников банка является нарушением трудовой дисциплины, за которое к работнику могут быть применены меры дисциплинарного воздействия.

## **БРЕМЯ ДОКАЗЫВАНИЯ ВСЕХ ЮРИДИЧЕСКИХ ФАКТОВ ВОЗЛАГАЕТСЯ НА РАБОТОДАТЕЛЯ. РАБОТНИК В СВОЮ ОЧЕРЕДЬ ДОЛЖЕН ДОКАЗАТЬ ОТСУТСТВИЕ ВИНЫ**

Основанием к применению дисциплинарного взыскания явилась служебная записка начальника Управления залогового обеспечения и реструктуризации активов розничного бизнеса М.Р.Г., в соответствии с которой за систематическое несоблюдение утвержденных в банке требований к внешнему виду (ношение джинсов, футболок, жилетов, рубашек без галстука, отсутствие делового костюма при работе с клиентами) неоднократно делалось замечание истцу в устной форме, в связи с чем просила председателя правления ОАО «Плюс Банк» П.О. рассмотреть вопрос о применении к С.С.В. меры дисциплинарного взыскания.

По данному факту у истца были отобраны объяснения, по которым он отрицал нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

Свидетель С.Е. факт ненадлежащего внешнего вида у С.С.В. подтвердила, пояснив, что присутствовала при разговоре, видела лично С.С.В. в джинсах и джемпере. М.Р.Г. пояснила, что из-за надлежащего внешнего вида истца она отложила встречу С.С.В. с клиентом банка.

Оценив доказательства по делу в совокупности, суд отказал истцу в признании приказа незаконным.

(2)

Московский городской суд апелляционным определением от 14.06.2016 по делу № 33-22703/2016 отказал работнику в иске об отмене приказа ПАО «Мосэнергосбыт» в части привлечения его к дисциплинарной ответственности в виде выговора и взыскании с ПАО «Мосэнергосбыт» в счет компенсации морального вреда.

Ф.В. работал в Западном отделении ПАО «Мосэнергосбыт» в должности ведущего инженера-инспектора. В период с \*\*\* г. в отношении Западного отделения ПАО «Мосэнергосбыт», в том числе в отношении Ф.В., проводилась служебная проверка, по результатам которой составлен акт.

В ходе служебной проверки установлено ненадлежащее оформление и ведение журнала проверок «Отчет инженера-инспектора» ведущим инженером-инспектором Ф.В., отсутствие необходимых актов проверок абонентов. Из акта по результатам служебной проверки следует, что Ф.В. нарушил в том числе пункты 3.1.6, 3.1.9 Кодекса корпоративной этики, пункты 6.1, 6, 7 Правил антикоррупционного поведения работников ПАО «Мосэнергосбыт».

Результаты указанной служебной проверки явились основанием для привлечения Ф.В. к дисциплинарной ответственности в виде выговора в соответствии с приказом от \*\*\* г. № ПО/1-912/15.

Разрешая спор, суд первой инстанции оценил ведомственные нормативные акты и установил соответствие им локальных нормативных актов (в т.ч. Кодекса корпоративной этики). Суд, дав оценку свидетельским показаниям и материалам служебной проверки, установил факт нарушения истцом норм Кодекса корпоративной этики и правил антикоррупционного поведения работников.

Исследовав обстоятельства дела, касающиеся соблюдения ответчиком порядка наложения на истца дисциплинарного взыскания в соответ-

ствии с приказом от 4 августа 2015 г. № ПО/1-912/15, суд сделал вывод о том, что оно применено с соблюдением требований статей 192, 193 Трудового кодекса РФ, письменные объяснения от истца были истребованы, срок наложения взыскания соблюден.

Исходя из совокупности установленных фактов, суд пришел к выводу о правомерности привлечения истца к дисциплинарной ответственности.

**НЕСОБЛЮДЕНИЕ УСТАНОВЛЕННЫХ ПРАВИЛАМИ  
ТРЕБОВАНИЙ К ВНЕШНЕМУ ВИДУ СОТРУДНИКОВ  
БАНКА ЯВЛЯЕТСЯ НАРУШЕНИЕМ ТРУДОВОЙ  
ДИСЦИПЛИНЫ, ЗА КОТОРОЕ К РАБОТНИКУ  
МОГУТ БЫТЬ ПРИМЕНЕНЫ МЕРЫ  
ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ**

(3)

Василеостровский районный суд Санкт-Петербурга 17 марта 2016 по делу № 33-15566/2016 отказал в удовлетворении требований Ф. отменить приказ об увольнении, взыскать задолженность по заработной плате за время вынужденного прогула, взыскать компенсацию за неиспользованный отпуск за 2015 год, компенсацию морального вреда. Санкт-Петербургский городской суд оставил решение без изменения.

Истица работала в ООО «Аксель-Брокер» в должности специалиста по удаленному урегулированию убытков, неоднократно привлекалась к дисциплинарной ответственности и была уволена по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ. Одним из дисциплинарных проступков было замечание за нарушение Положения о корпоративной этике ООО «Аксель-Брокер».

Суд не нашел оснований для отмены приказа о наложении замечания, указав, что нашли свое подтверждение как факты нарушения Положений о корпоративной этике, так и соблюдения работодателем порядка применения взысканий: «Работодателем наложено взыскание в виде замечания за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка ООО «Аксель-Брокер», с Правилами внутреннего трудового распорядка и приказом истица ознакомлена.

## **ПРАВИЛА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ЯВЛЯЮТСЯ ЭФФЕКТИВНЫМ ИНСТРУМЕНТОМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Приказом № <...> от <...> октября 2014 года истица привлечена к дисциплинарной ответственности в виде замечания за нарушение Положения о корпоративной этике ООО «Аксель-Брокер», с указанным приказом истица ознакомлена, что подтверждается личной подписью.

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TR@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TR@TOP-PERSONAL.RU)**

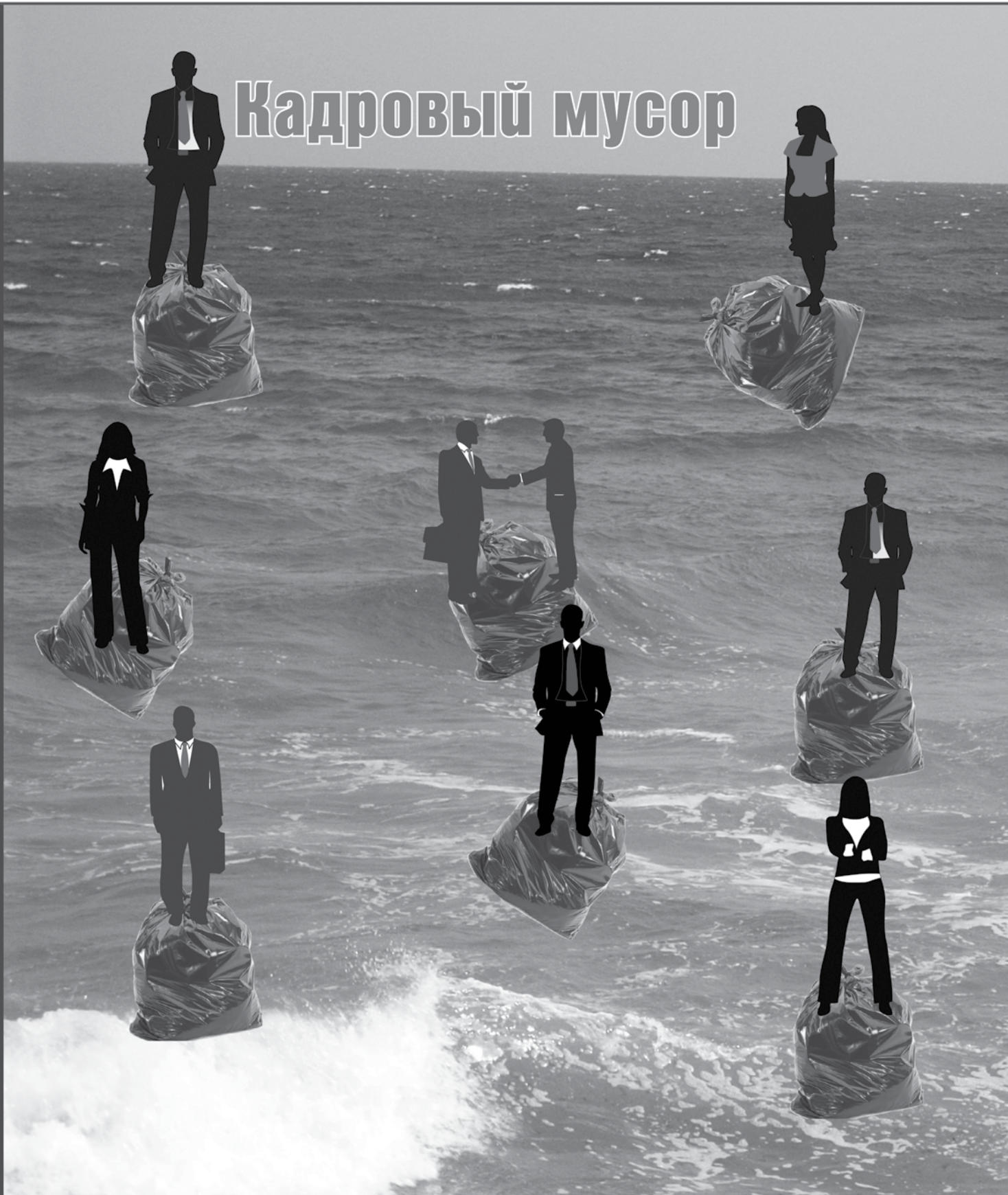
# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подписные индексы: по каталогу "Роспечать" - 71052; 71055; 72035;

## Кадровый мусор

КАДРОВЫЙ МУСОР

Главная тема номера:





**Елена Бутаева**

юрист, кандидат юридических наук

# Государственное регулирование охраны труда: риск- ориентированный подход

19 августа 2016 г. приказом Минтруда России было утверждено Типовое положение о системе управления охраной труда.<sup>1</sup> Начало действия Положения — с 28 октября 2016 г. В его основе лежит принцип управления профессиональными рисками.

<sup>1</sup> Приказ Минтруда России от 19 августа 2016 № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда» // Российская газета. 2016. 2 ноября



*За безопасность необходимо платить, а за ее  
отсутствие расплачиваться.*

*Уинстон Черчилль*

*Того, кто не задумывается о далеких трудностях,  
поджидают близкие неприятности*

*Конфуций*

Отчасти такой принцип можно назвать новацией в российском административном и трудовом законодательстве. Изменения в системе управления охраной труда указывают на социально-экономическую актуальность вопросов профилактики производственного травматизма. Об этом уже давно говорят цифры.

По официальным данным численность пострадавших на производстве в 2015 году в России составила 28 240 человек. Из них по причине несчастных случаев на рабочем месте погибли 1 288 человек; в их числе — 89 женщин, 1 несовершеннолетний, 34 иностранных гражданина.<sup>1</sup>

В 2014 году причины несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями в 75,2% обусловлены:

- низким контролем за организацией производства работ;
- недостатками в обучении работников безопасности труда;
- нарушениями техники безопасности и трудовой дисциплины.<sup>2</sup>

По статье 143 Уголовного кодекса РФ «Нарушение требований охраны труда» в 2014 году было зафиксировано 485 преступлений.<sup>3</sup> Вместе с тем, по мнению Минтруда в 2014 году в государстве сохраняется тенденция снижения уровня производственного травматизма. Так, Фондом социаль-

<sup>1</sup> Статистика Росстата // [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/working\\_conditions](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/working_conditions): Электронный ресурс : дата обращения 6.11.2016

<sup>2</sup> Доклад Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Российской Федерации в 2014 году» Москва, 2015 // <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/salary/24>: Электронный ресурс: дата обращения 06.11.2016

<sup>3</sup> Хилтунов Н. Н. Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда: дис. ... канд. юрид. наук, М., 2015. — С. 3

ного страхования РФ в 2014 году было зарегистрировано 47 453 страховых случая, что ниже аналогичного показателя 2013 года на 5,0% (на 2 486 случаев)<sup>4</sup> Однако независимые эксперты предупреждают: снижение уровня травматизма является следствием сокрытия значительной части производственных травм, преимущественно легких и средней тяжести. Травматизм становится латентным.<sup>5</sup>

На фоне таких данных постоянно ведется организационно-правовая работа по совершенствованию системы охраны труда. На совещании, прошедшем 9 сентября 2016 г. в Чите, Дмитрий Медведев отметил: «В нашей стране общее количество работающих людей 72 млн. и более 49 млн. рабочих мест. Каждый человек, который приходит на работу, должен быть уверен, что его жизни и здоровью ничего не угрожает. Причём независимо от того, где он трудится — в офисе или на шахте, на вредных производствах или в социальных учреждениях, — условия должны быть безопасные и по возможности максимально комфортные».<sup>6</sup> По результатам совещания он поручил Минтруду до 1 декабря 2016 года внести в Правительство предложения по изменению трудового законодательства. Проекты должны быть направлены на повышение уровня безопасности труда, усиление профилактики травматизма и заболеваемости работников на производстве.

Начало изменений — в принятом Типовом положении о системе управления охраной труда. Но достижение обозначенной Дмитрием Медведевым цели потребует от Правительства и Государственной Думы переосмысления подходов к государственному контролю в сфере безопасности и охраны труда. В настоящее время на сайте [regulation.gov.ru](http://regulation.gov.ru) размещен для проведения общественной экспертизы проект Постановления Правительства РФ «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской

<sup>4</sup> Доклад Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Российской Федерации в 2014 году» Москва, 2015 // <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/salary/24>: Электронный ресурс: дата обращения 06.11.2016

<sup>5</sup> Стратегические направления реализации Глобального плана ВОЗ по охране здоровья работающих в Российской Федерации [Электронный ресурс]: доклад к конференции. — Новосибирск, ФГБНУ «Научно-исследовательский институт медицины труда» // И.В. Бухтияров, Г.И. Тихонова, Е.Е. Шиган — С. 34

<sup>6</sup> Стенограмма совещания Правительства Российской Федерации от 9 сентября 2016 года «Об охране труда и трудовых отношениях» // <http://government.ru/news/24489/#top> Электронный ресурс: дата обращения 06.11.2016

Федерации» (далее — Проект Минтруда).<sup>7</sup> Проект Минтруда предполагает сократить число государственных проверок работодателей (а в некоторых случаях и вовсе исключить их) за счет внедрения риск-ориентированного надзора. Автор статьи предполагает, что изменится только статистика регистрации нарушений трудового законодательства. Нет проверок — нет регистрации нарушений. Последние могут присутствовать, а вот возможность их обнаружить сведется к минимуму.

Предлагаю сделать обзор основных моментов Типового положения о системе управления охраной труда. На его основе работодатели будут управлять профессиональными рисками. Затем перейдем к анализу Проекта Минтруда об изменении системы государственных проверок в сфере безопасности и охраны труда.

## **УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ РИСКАМИ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В ОХРАНЕ ТРУДА**

Согласно статье 209 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) охрана труда — это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. В связи с этим система управления охраной труда (далее — СУОТ) функционирует с целью соблюдения государственных нормативных требований охраны труда.

Требования охраны труда — государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

<sup>7</sup> Электронный ресурс: дата обращения 06.11.2016 // <http://regulation.gov.ru/projects/List#npa=55496>. Разработчик проекта — Минтруд России

СУОТ как модель включает в себя:

а) организационные структуры предприятия (организации) с фиксированными обязанностями его должностных лиц;

б) план мероприятий по улучшению условий труда и процедуры по реализации такого плана;

**КАЖДЫЙ ЧЕЛОВЕК, КОТОРЫЙ ПРИХОДИТ НА РАБОТУ, ДОЛЖЕН БЫТЬ УВЕРЕН, ЧТО ЕГО ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЮ НИЧЕГО НЕ УГРОЖАЕТ**

в) массив документации. Условно ее можно подразделить на:

— устанавливающие документы (локальные нормативные акты работодателя) и

— фиксирующие документы (журналы, акты, записи, которые ведутся специально назначенным лицом и отражают факты и события, связанные с безопасностью труда).

Важно: в соответствии с Приказом Минтруда России от 19 августа 2016 № 438н работодателю нужно разработать положение о СУОТ. Структура СУОТ у работодателей, численность работников которых составляет менее 15 человек, может быть упрощенной при условии соблюдения государственных нормативных требований охраны труда.

Положение о СУОТ может быть разработано работодателем самостоятельно или с привлечением сторонних организаций и специалистов. Данное положение утверждается приказом работодателя. При наличии профсоюза в организации автор рекомендует согласовать его с профсоюзным комитетом и, возможно, даже сделать частью коллективного договора.

Разделы в положении о СУОТ можно представить следующим образом:

- а) политика работодателя в области охраны труда;
- б) цели работодателя в области охраны труда;
- в) обеспечение функционирования СУОТ (распределение обязанностей между должностными лицами работодателя);

**ИЗМЕНИТСЯ ТОЛЬКО СТАТИСТИКА РЕГИСТРАЦИИ  
НАРУШЕНИЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.  
НЕТ ПРОВЕРОК — НЕТ РЕГИСТРАЦИИ НАРУШЕНИЙ.  
ПОСЛЕДНИЕ МОГУТ ПРИСУТСТВОВАТЬ, А ВОТ  
ВОЗМОЖНОСТЬ ИХ ОБНАРУЖИТЬ СВЕДЕТСЯ К  
МИНИМУМУ**

г) процедуры, направленные на достижение целей работодателя в области охраны труда, включая:

- процедуру подготовки работников по охране труда;
- процедуру организации и проведения оценки условий труда;
- процедуру управления профессиональными рисками;
- процедуру организации и проведения наблюдения за состоянием здоровья работников;
- процедуру информирования работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, компенсациях;

процедуру обеспечения оптимальных режимов труда и отдыха работников;

процедуру обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;

процедуру обеспечения работников молоком и другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием;

процедуры обеспечения безопасного выполнения подрядных работ и снабжения безопасной продукцией;

д) планирование мероприятий по реализации процедур;

е) контроль функционирования СУОТ и мониторинг реализации процедур;

ж) планирование улучшений функционирования СУОТ;

з) реагирование на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания;

и) управление документами СУОТ.<sup>8</sup>

В свою очередь политика работодателя в области охраны труда — это его публичная документированная декларация о намерении и гарантиях выполнения им обязанностей по соблюдению государственных нормативных требований охраны труда.

**Важно: декларация должна быть документирована и отражать специфику производства (или работ и услуг, оказываемых работодателем).**

Один из ключевых моментов в СУОТ — распределение обязанностей между работодателем и работниками.

Обязанности по организации системы охраны труда могут возлагаться на:

<sup>8</sup> Пункт 8 Типового положения о системе управления охраной труда (утв. Приказом Минтруда России от 19 августа 2016 № 438н) // Российская газета. 2016. 2 ноября

- работодателя, в случае, если он одновременно является индивидуальным предпринимателем;
- руководителей структурных подразделений;
- службу охраны труда;
- штатных специалистов по охране труда;
- организацию или специалиста, оказывающих услуги в области охраны труда на основе гражданско-правового договора.<sup>9</sup>

В качестве уровней управления могут рассматриваться:

- а) уровень производственной бригады;
- б) уровень производственного участка;
- в) уровень производственного цеха (структурного подразделения);
- г) уровень филиала (обособленного структурного подразделения);
- д) уровень службы (совокупности нескольких структурных подразделений);
- е) уровень работодателя в целом (пункт 19 Типового положения о СУОТ).

Обратим внимание: с учетом небольшого количества работников в организации некоторые уровни могут быть «пропущены». Распределение обязанностей по уровням подробно изложено в пунктах 22-25 Типового положения о СУОТ.

Выработка документов, распределение обязанностей в них и иные организационно-правовые, технические мероприятия работодателя должны носить предупредительный характер и иметь целью:

- выявление опасностей на производстве, территории работодателя;
- оценку профессиональных рисков;

<sup>9</sup> Пункт 18 Типового положения о системе управления охраной труда (утв. Приказом Минтруда России от 19 августа 2016 № 438н) // Российская газета. 2016. 2 ноября

— снижение уровня рисков.

В пункте 35 Типового положения о СУОТ приводится подробный перечень вредных и опасных факторов профессиональной деятельности. Среди них:

— механические, электрические, барометрические и термические опасности;

**НАЧАЛО ИЗМЕНЕНИЙ — В ПРИНЯТОМ ТИПОВОМ ПОЛОЖЕНИИ О СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА. НО ДОСТИЖЕНИЕ ОБОЗНАЧЕННОЙ ДМИТРИЕМ МЕДВЕДЕВЫМ ЦЕЛИ ПОТРЕБУЕТ ОТ ПРАВИТЕЛЬСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ ПЕРЕОСМЫСЛЕНИЯ ПОДХОДОВ К ГОСУДАРСТВЕННОМУ КОНТРОЛЮ В СФЕРЕ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА**

— опасности, связанные с воздействием микроклимата;

— опасности в связи с недостатком воздуха в кислороде;

— опасности от воздействия химических факторов;

— опасности, связанные с поведением животных и др.

Особенно важно то, что обо всех вредных и опасных факторах производства работодатель обязан проинформировать сотрудников до начала их трудовой деятельности (для вновь принятых на работу). Если по причинам организационно-технологического или иного характера впервые возника-



ет опасный или вредный фактор, то трудящиеся об этом уведомляются в порядке изменений условий труда.

После оценки профессиональных рисков работодатель:

1. разрабатывает план-график проведения медицинских осмотров, вакцинации (в случае необходимости);
2. устанавливает соответствующий режим труда и отдыха работникам в соответствии с нормами ТК РФ;
3. определяет категории трудящихся, которым необходимо:
  - выплачивать компенсации за вредные и (или) опасные условия труда;
  - предоставлять дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день;
4. составляет перечень средств индивидуальной и коллективной защиты, обезвреживающих и иных средств (в случае необходимости и в силу специфики производства);
5. организует процедуру выдачи молока отдельным категориям работников (при выявлении потребности в этом);
6. осуществляет подбор и направление своих сотрудников на обучение по охране труда;
7. разрабатывает план реализации иных мероприятий санитарно-гигиенического, лечебно-профилактического характера;
8. утверждает план-схему действий в случае возникновения аварии.

На мой взгляд, предложенная в Типовом положении о СУОТ система управления охраной труда на уровне работодателя является научно обоснованной, продуманной, направленной на совершенствование процессов безопасности предприятия. Однако все будет зависеть от ее реализации на местах — от работодателей и работников, а также от контролирующих органов. Перейдем к вопросам федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства в сфере охраны труда.

## РИСК-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД — НОВАЦИЯ МИНТРУДА

Охрана труда — процесс объективный, вызванный условиями профессиональной деятельности человека, факторами социальной и природной среды. Как подсчитали специалисты, ежегодно в мире «происходит 125 млн. несчастных случаев на производстве, в результате которых погибает 1,1 млн. человек, из них 25% от воздействия вредных и опасных веществ».<sup>10</sup>

Государственное регулирование охраны труда представляет собой комплекс организационно-правовых, экономических и социальных средств воздействия. Составной его частью является правовое регулирование, с помощью которого устанавливаются общеобязательные требования для субъектов права. Следовательно, государственный контроль и надзор направлены на проверку соблюдения общеобязательных норм и правил поведения. В рассматриваемой сфере отношений — это нормы трудового и административного законодательства, стандарты промышленной безопасности и государственные нормативные требования охраны труда.

В Проекте Минтруда, который размещен на сайте [regulation.gov.ru](http://regulation.gov.ru) для проведения общественной экспертизы, приведены принципиально новые подходы к пониманию сущности государственного надзора.<sup>11</sup> В частности, Минтруд предлагает федеральный государственный надзор в сфере труда практиковать на основе риск-ориентированного подхода.

Согласно предлагаемым изменениям предприятию (организации) присваивается категория риска. Критерии отнесения работодателей к категориям риска зависят от показателя потенциального риска причинения вреда охраняемым ценностям в сфере труда. Объекты охраны — это жизнь и здоровье работников, их права и законные интересы. Категория риска высчитывается по формуле, указанной в Проекте Минтруда.

<sup>10</sup> Судак С.Н. Анализ производственного травматизма в России и в Мурманской области за 2005-2009 годы // Вестник МГТУ. Том 14. № 4. 2011. С. 860.

<sup>11</sup> Электронный ресурс: дата обращения 6.11.2016 г. // <http://regulation.gov.ru/projects/List#npa=55496>.

Показатель потенциального риска причинения вреда охраняемым ценностям в сфере труда ( $P$ ) определяется по формуле:

$$P = T \times K_v \times K_y, \text{ где:}$$

$T$  — показатель тяжести потенциальных негативных последствий возможного несоблюдения работодателями (выделено автором статьи) требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при осуществлении определенного вида деятельности;

$K_v$  — показатель вероятности нарушений (выделено автором статьи) обязательных требований при осуществлении определенного вида деятельности;

$K_y$  — коэффициент устойчивости добросовестного поведения юридических лиц, индивидуальных предпринимателей (выделено автором статьи), связанного с исполнением требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.<sup>12</sup> Далее идет еще несколько сложных формул, позволяющих «вычислить добросовестное и законопослушное поведение работодателя» в зависимости от сферы его деятельности.

Определенная логика в замысле Минтруда присутствует. По данным Фонда социального страхования РФ за 2014 год, в число видов экономической деятельности с наибольшей численностью травмированных работников вошли:

- обрабатывающие производства (28,8%);
- строительство (9,8%);
- здравоохранение (8,6%);
- транспорт (8,3%);

<sup>12</sup> Приложение к проекту Постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации»: Электронный ресурс: дата обращения 06.11.2016 // <http://regulation.gov.ru/projects/List#npa=55496>

- сельское хозяйство (6,8%);
- добыча полезных ископаемых (4,5%).

В России в 2014 году произошел 8 281 несчастный случай с тяжелыми последствиями. При этом две трети несчастных случаев с тяжелыми последствиями приходится на обрабатывающие производства, строительство, транспорт и связь, сельское хозяйство, охоту и лесное хозяйство.<sup>13</sup>

На основе подобных данных и ежегодных статистических наблюдений можно сделать вывод, какие отрасли являются наиболее «опасными». Но можно ли, как предлагает Минтруд, вычислить вероятность, частоту и тяжесть нарушений законодательства? Ведь любой юрист со студенческой скамьи знает, что правонарушение имеет свой состав: объект, объективную сторону, субъект и субъективную сторону. Следовательно, в субъективном аспекте должен иметься умысел на совершение правонарушения.

Согласно части 1 статьи 2.1 КоАП РФ административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое КоАП РФ или законами субъектов РФ установлена административная ответственность.<sup>14</sup>

Для юридических лиц вопрос вины решается иначе, чем для физических лиц. В соответствии с частью 2 статьи 2.1 КоАП РФ юридическое лицо признается виновным в совершении административного правонарушения, если будет доказано, что у него имелась возможность для соблюдения правил и норм, за нарушение которых предусмотрена административная ответственность, но данным лицом не были приняты все зависящие от него меры по соблюдению закона.

Можно ли заранее государственному инспектору «предсказать», нарушит работодатель требования закона или нет? Автор статьи полагает, что

<sup>13</sup> Доклад Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Российской Федерации в 2014 году» Москва, 2015 // <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/salary/24>: Электронный ресурс : дата обращения 06.11.2016

<sup>14</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 дек. 2001 № 195-ФЗ (в ред. 3 окт. 2016 г.) // Российская газета. 2001. 31 дек.; 2016. 8 июля

ответ отрицательный. А формула вычисления «добросовестности и законопослушного поведения работодателей» более чем сомнительна. Однако вернемся к Проекту Минтруда.

После вычисления «добросовестного отношения» работодателя к трудовому законодательству ему присваивается категория риска. Всего 6 категорий:

1. чрезвычайно высокий риск;
2. высокий риск;
3. значительный риск;
4. средний риск;
5. умеренный риск;
6. низкий риск.

Категории риска присваиваются:

- решением главного государственного инспектора труда РФ — при отнесении работодателей к категориям чрезвычайно высокого и высокого риска;
- решениями главных государственных инспекторов труда в регионах — при отнесении работодателей к категориям значительного, среднего и умеренного риска.

И самое главное — проверки.

Согласно пункту 20 Проекта Минтруда плановые проверки проводятся: для категории чрезвычайно высокого риска — один раз в календарном году;

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 4 года;

для категории умеренного риска — не чаще чем один раз в 5 лет.

В отношении работодателей, отнесенных к категории низкого риска, плановые проверки не проводятся.

А теперь спрогнозируем. В библиотеке или в киоске по продаже газет и журналов нет опасного производства. Там «трудней», чем на стройке или в шахте, получить травму. Риска — никакого. Главное — соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции и техники безопасности. Инспектор Роструда к такому работодателю и не придет. А кто проверит по факту соблюдение трудового законодательства?

В киоске и библиотеке может присутствовать несоблюдение требований температурного режима, плохая освещенность, отсутствие косметического ремонта. Элементарно могут отсутствовать трудовые договоры и трудовые книжки у работников. Кто защитит их права?

Автор, имея опыт практической юридической работы, наблюдал подобные нарушения не раз. Даже у одного из крупнейших работодателей в России — Министерства обороны — названные нарушения встречаются неоправданно часто. В октябре 2015 года из 500 войсковых частей и организаций Минобороны РФ на территории Восточного военного округа только 47 воинских частей и организаций прошли специальную оценку условий труда. Но главное, что в ряде частей и организаций до проведения спецоценки (с момента вступления соответствующего закона в силу) не проводилась и аттестация условий рабочего места! Как следствие, работники, даже трудясь в условиях вредности, не получали гарантированных ТК РФ компенсаций и гарантий.

Приведем пример проведения специальной оценки условий труда в войсковой части. Результат — «не в пользу работников». После проведения специальной оценки в 2016 году медицинские работники войсковой части 30632 (г. Хабаровск) утратили право на льготы и компенсации за вредные условия деятельности по причине того, что не смогли документально подтвердить факт работы с биологическим материалом (не было договора на утилизацию мед. отходов и вывоз биологического материала; отсутство-

вала лицензия на право осуществления медицинской деятельности). По факту — вредные условия работы есть, но доказать это из-за недостатков в оформлении документации медработники не смогли. Итог — они утратили свое право на получение льгот.

И самое банальное — бюджет Восточного военного округа не укомплектован на 100% лимитами денежных средств для 100% войсковых частей округа на проведение специальной оценки условий труда на текущий год. К примеру, войсковая часть 42733 (г. Хабаровск) бюджетных денег на проведение специальной оценки дождалась 1,5 года. И это несмотря на то, что командиру части было выдано предписание о срочном проведении спецоценки после проверки по факту несчастного случая с сотрудником. Автор привел примеры по материалам своей практики в Восточном военном округе, но убежден, что в масштабах РФ их гораздо больше и не только в организациях Министерства обороны. Такова реальность! Как говорится: «Гладко было на бумаге, но забыли про овраги!»

Вместе с тем у Министра труда и социальной защиты РФ Максима Топилина весьма оптимистичное настроение насчет нового подхода к государственному надзору: «Мы начали работать по внедрению риск-ориентированного надзора. Это очень важная тема. Мы исходим из того, что и работники, и работодатели должны более тщательно относиться к требованиям законодательства. ... работодатели, которые реально занимаются улучшением условий труда и безопасности, смогут быть освобождены от проверок. У нас есть снижение количества смертельных и несчастных случаев, динамика неплохая, но мы видим, что этого можно вообще избежать. Все нацелено именно на это».<sup>15</sup>

Автор настоящей статьи полагает, что в случае реализации Проекта Минтруда на практике:

— правонарушения в сфере охраны труда станут латентными. Нет проверок — нет выявленных нарушений;

<sup>15</sup> Стенограмма выступления Министра труда и социальной защиты РФ Максима Топилина на совещании об охране труда и трудовых отношений у Председателя Правительства РФ Дмитрия Медведева 9 сентября 2016 // <http://www.rosmintrud.ru/labour/safety/2276>: Электронный ресурс: дата обращения 06.11.2016

— снизится количество регистрируемых нарушений, одновременно снизится статистика травматизма и профессиональных заболеваний;

— положение работников станет гораздо хуже. Работник «останется один на один» с работодателем. Защитная и охранительная функция права в работе государственных органов обесценится;

— государство в лице его компетентных органов потеряет источник объективной и достоверной информации о состоянии дел в сфере охраны труда. Это дезорганизует начала государственного управления в обозначенной области правоотношений.

## ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

### 1. По вопросам Типового положения о СУОТ.

Согласно Приказу Минтруда России от 19 августа 2016 № 438н работодателю необходимо разработать и утвердить положение о СУОТ. Структура по разделам, функциональный диапазон ответственных должностных лиц достаточно подробно отражены в Приказе Минтруда № 438н. Эти положения приказа можно взять за основу для документации работодателя.

### 2. По вопросам Проекта Минтруда.

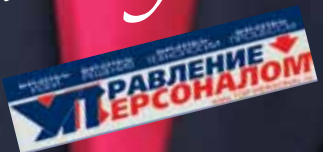
**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TR@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TR@TOP-PERSONAL.RU)**





*Трамп как управленец  
читайте в*



*№1/2017*



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

# ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

январь 2017

Подписные индексы по каталогу «Роспечать» — 79154, 79357

*Светлана Сергеева*

**Влияние изменений законодательства о долевом строительстве на интересы «дольщиков»**



Светлана Сергеева

*Дмитрий Никитин*

**Определение порядка несения расходов по оплате жилого помещения и коммунальных услуг**



Дмитрий Никитин

*Наталья Пластинина*

**Отделка квартир и домов будет обязательна**



Наталья Пластинина

*Виктория Мариновская*

**Снятие ареста с коттеджного поселка — анализ споров**



Виктория Мариновская

*Светлана Конорева*

**Ошибки сторон при аренде земли**

*Юлия Горская*

**Арендатор съехал, не заплатив. Анализ практики**



Светлана Конорева

СКОРО В МОСКВЕ

## «ДАО ТОУОТА»

СЕКРЕТ  
БЕРЕЖЛИВОГО  
ПРОИЗВОДСТВА

ДЖЕФФРИ ЛАЙКЕР

**Бережливое производство -  
это главное, чему стоит  
научиться у японцев в области  
управления**

Семинар подготовлен по материалам новой книги, еще не изданной на русском языке - «Развитие лидеров бережливого производства».

Эта книга получила «нобелевскую премию» в области производства - Shingo 2016.



8 (800) 333 67 02 | [WWW.BBI.CLUB](http://WWW.BBI.CLUB)