

Сделайте право инструментом развития Вашего бизнеса
и защиты Ваших интересов!

ПАПИРУС

№ 94

[апрель 2015]

Ежемесячное издание компании «АПИ»

Тема: **Вопросы трудового права. Часть 1**

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ

Положена ли человеку замена денежной компенсацией дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, если он не отгулял основной? (Основной отпуск – 28 календарных дней, дополнительный – 14 календарных дней. Отгуляно 14 календарных дней, период – с 01.07.2013 по 30.06.2014.)

В указанной ситуации сотруднику может быть предоставлена замена дополнительного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

Обоснование. В соответствии со ст. 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Закон не содержит каких-либо ограничений этого правила в отношении ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам

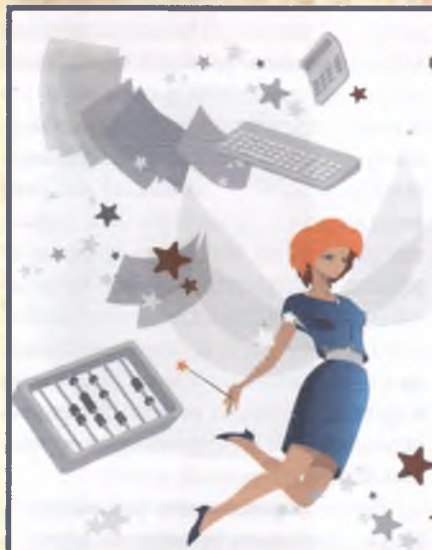
в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

Закон не ставит возможность предоставления денежной компенсации за часть неиспользованного ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего

Окончание на стр. 2

1

КОНКУРСЫ АПИ



«Нижегородский бухгалтер»

XV региональный конкурс пройдет в новом формате!

Как принять участие в конкурсе?

1. Заявите о себе: с 1 мая по 14 июня зарегистрируйтесь на сайте www.apinnov.ru/konkurs/.

2. Выполните в режиме онлайн на 30 тестовых заданий 1-го тура. Наберите максимальное количество баллов и пройдите во 2-й тур. Одержите победу в финале!

Докажите, что Вы – лучший бухгалтер Нижегородской области!

Окончание. Начало на стр. 1

28 календарных дней, в зависимости от того, использовал ли работник основной отпуск в 28 календарных дней.

Таким образом, если работник не относится к числу вышеуказанных лиц, замена денежной компенсацией ежегод-

ных оплачиваемых отпусков которым не допускается, работодатель вправе по заявлению работника предоставить ему денежную компенсацию за неиспользованный дополнительный оплачиваемый отпуск, превышающий 28 календарных дней. При этом замена части отпуска де-

нежной компенсацией при продолжении трудовых отношений является правом, а не обязанностью работодателя (**письмо Роструда от 01.03.2007 № 473-6-0**).

Вера Сергеевна Айнбиндер,
партнер

юридической фирмы «Делмари»

Сфера деятельности фирмы – сдача в аренду ножничного оборудования и техническое обслуживание. В парке имеется пять автомобилей (числятся на балансе у организации), на которых ездят директор и механики (у них работа разъездного характера – техническое обслуживание техники). Автомобили заправляются по топливным картам. Нас интересуют вопросы: должны ли механики и директор заполнять путевые листы? должен ли вестись журнал регистрации этих листов? нужно ли каждое утро всем проходить медосвидетельствование? если на путевом листе нет печати медроботника, каковы могут быть последствия?

Машина используется как в служебных, так и в личных целях, т.к. работа имеет разъездной характер, сотрудник может выехать на работу даже в три ночи. Может ли он писать в путевом листе маршрут от дома до работы и как это охарактеризовать? Компания у нас нижегородская, но механики есть и в других городах, где они живут и работают. Мы также предоставляем им автомобили. Как мы должны выдавать им путевые листы и как они должны проходить медицинское освидетельствование?

2



Мария Сергеевна Никитина,
управляющий партнер
юридической фирмы «Делмари»

По вопросу о путевых листах.

Согласно ст. 1 Федерального закона от 08.11.2007 № 259-ФЗ (далее – Федеральный закон № 259-ФЗ) «Устав автомобильного транспорта и городского наземного электрического транспорта» (далее – Устав транспорта), Федеральный закон № 259-ФЗ регулирует отношения, возникающие при оказании услуг автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом, который является частью транспортной системы Российской Федерации. Федеральный закон № 259-ФЗ определяет общие условия перевозок пассажиров и багажа, грузов соответственно автобусами, трамваями, троллейбусами, легковыми

автомобилями, грузовыми автомобилями, в том числе с использованием автомобильных прицепов, автомобильных полуприцепов (далее – транспортные средства), общие условия предоставления услуг пассажирам, фрахтователям, грузоотправителям, грузополучателям, перевозчикам, фрахтовщикам на объектах транспортной инфраструктуры.

В соответствии с п. 14 ст. 2 Устава транспорта для целей Федерального закона № 259-ФЗ путевым листом признается документ, служащий для учета и контроля работы транспортного средства, водителя.

В соответствии со ст. 6 Устава транспорта запрещается осуществление перевозок пассажиров и багажа, грузов автобусами, трамваями, троллейбусами, легковыми автомобилями, грузовыми автомобилями без оформления путевого листа на соответствующее транспортное средство.

Из вышеизложенного следует, что путевые листы применяются юридическими лицами всех форм собственности, осуществляющими деятельность по эксплуатации автотранспортных средств и являющимися отправителями и получателями грузов, перевозимых автомобильным транспортом, т.е. только специализированными организациями, для которых эксплуатация легкового автомобиля является видом их деятельности. Затраты на содержание служебных автомобилей учитыва-

ются у неспециализированных организаций вне зависимости от наличия у них путевого листа, составленного по унифицированной форме № 3, так как эта форма является обязательной только для автотранспортных организаций. Данная точка зрения подтверждена, в частности, судебной практикой (см., например, постановления ФАС МО от 11.05.2007 (14.05.2007) № КА-А40/2612-07 и от 19.03.2007 (26.03.2007) № КА-А40/1804-07).

Расходы по эксплуатации автомобилей могут быть подтверждены счетами, счетами-фактурами, авансовыми платежами, платежными поручениями на оплату горюче-смазочных материалов, чеками и ведомостями автозаправочных станций, договорами на продажу нефтепродуктов. Производственный характер данных расходов может быть обоснован приказами о порядке и условиях предоставления служебных автомобилей работникам в производственных целях, согласно которым автотранспорт предоставлялся только тем работникам, работа которых носит разъездной характер, а также приказами о порядке использования автомобилей, где могут быть установлены правила их предоставления и использования в производственных целях и запрещено использование автотранспорта в личных целях.

Таким образом, для организации, сфера деятельности которой сдача в

аренду ножничного оборудования и техническое обслуживание (деятельность, не связанная с осуществлением перевозок), заполнение путевого листа не является обязательным.

По вопросу о медицинском освидетельствовании.

Согласно ст. 213 ТК РФ, работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности к выполнению поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для работников отдельных категорий могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее.

Согласно п. 1 ст. 20 Федерального закона от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения» (в ред. от 28.12.2013) (далее – **Федеральный закон № 196-ФЗ**), юридические лица и индивидуальные предпринима-

тели, осуществляющие на территории Российской Федерации деятельность, связанную с эксплуатацией транспортных средств, обязаны организовывать в соответствии с требованиями **Федерального закона № 196-ФЗ** и **Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»** проведение обязательных медицинских осмотров и мероприятий по совершенствованию водителями транспортных средств навыков оказания первой помощи пострадавшим в дорожно-транспортных происшествиях.

Согласно ст. 23 **Федерального закона № 196-ФЗ**, медицинское обеспечение безопасности дорожного движения включает в себя обязательные предварительные, периодические (не реже одного раза в два года), предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры.

Таким образом, при эксплуатации транспортных средств на любой организации лежит обязанность по организации предрейсовых медицинских осмотров своих сотрудников, эксплуатирующих транспортные средства в интересах работодателя.

В случае невыполнения вышеуказанного требования компания может быть привлечена к ответственности по ст. 11.32, ст. 5.27 КоАП РФ.

Согласно ст. 11.32 КоАП РФ, нарушение установленного порядка проведения обязательного медицинского освидетельствования водителей (кандидатов в водители) транспортных средств либо обязательных предвари-

тельных, периодических, предрейсовых или послерейсовых медицинских осмотров влечет наложение административного штрафа в размере: на граждан – от 1000 до 1500 рублей; на должностных лиц – от 2000 до 3000 рублей; на юридических лиц – от 30000 до 50000 рублей. Примечание: за административные правонарушения, предусмотренные ст. 11.32 КоАП РФ лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, несут административную ответственность как юридические лица.

Ст. 5.27 КоАП РФ установлено:

- нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа в размере: на должностных лиц – от 1000 до 5000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 1000 до 5000 рублей (или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток); на юридических лиц – от 30000 до 50000 рублей (или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток) (в ред. **федеральных законов от 09.05.2005 № 45-ФЗ, от 20.04.2007 № 54-ФЗ, от 22.06.2007 № 116-ФЗ**);

- нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет (в ред. **Федерального закона от 09.05.2005 № 45-ФЗ**).

Н а данный момент у нас сотрудники работают в 3 смены по 8 часов, а мы хотим перевести их на 3-дневный график по 12 часов. Подскажите, пожалуйста, за какое время до такого перевода мы должны ознакомить их с новым графиком работы и какие у нас есть варианты, если кто-то из сотрудников откажется от нового графика? В контрактах, заключенных с сотрудниками, прописано, что их график устанавливается согласно графику организации.



Юлия Викторовна Куликова,
юрист информационно-аналитического сектора компании «АПИ»

Режим времени работы и времени отдыха – одно из обязательных условий трудового договора, предусмотренных ст. 57 ТК РФ. Изменить режим рабочего времени работодатель может:

- либо с согласия работника – в порядке, предусмотренном ст. 72 ТК РФ; в этом случае нужно оформить дополнительное соглашение к трудовому договору и издать приказ;

- либо в одностороннем порядке, письменно уведомив работника за 2 месяца до этого с указанием причин изменения, – в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ.

В одностороннем порядке работодатель вправе изменить сотруднику режим работы при изменении организационных или технологических условий труда, когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены. Например, в том случае, если произошли изменения в технологии производства, в случае структурной реорганизации производства или по другим причинам (ч. 1 ст. 74 ТК РФ).

Работодатель должен заранее – не позднее чем за 2 месяца – уведомить работника о предстоящем временном