

13.02.2023

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Документы, которые ГИТ будет применять при профилактических визитах

Рострудом на общественное обсуждение представлен проект, которым предполагается утвердить формы документов, используемых инспекторами по труду при организации и проведении профилактических визитов в рамках осуществления госнадзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В частности, проектом предложены формы:

- решения о проведении профилактического визита;
- уведомления контролируемого лица о проведении профилактического визита;
- акта профилактического визита;
- акта о невозможности проведения профилактического визита.

Напомним, что, согласно ст. 52 Федерального закона от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации», профилактический визит проводится инспектором в форме профилактической беседы по месту осуществления деятельности контролируемого лица либо путем использования видео-конференц-связи.

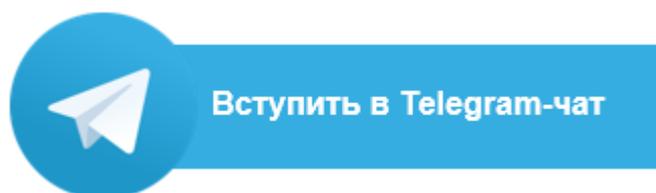
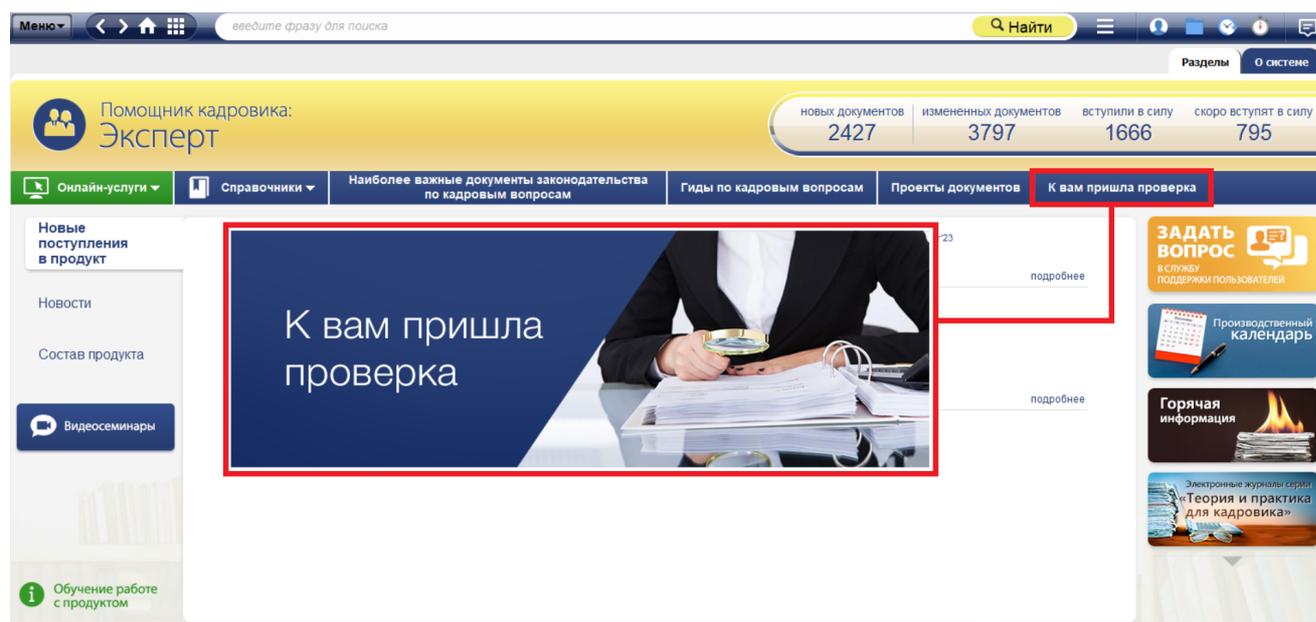
В ходе профилактического визита контролируемое лицо информируется:

- об обязательных требованиях, предъявляемых к его деятельности либо к принадлежащим ему объектам контроля, их соответствии критериям риска;
- основаниях и рекомендуемых способах снижения категории риска;
- видах, содержании и интенсивности проводимых контрольных (надзорных) мероприятий, обусловленных категорией риска, присвоенной организации.

Проведение обязательных профилактических визитов предусмотрено в отношении:

- контролируемых лиц, приступающих к осуществлению деятельности в определенной сфере;
- объектов контроля, отнесенных к категориям чрезвычайно высокого, высокого и значительного риска.

Больше информации о моратории на проведение плановых проверок работодателей в 2023 году — в сервисе [«К вам пришла проверка»](#).



А знаете ли вы?

Служба поддержки пользователей системы «Помощник кадровика: Эксперт»

Пользователям системы «Помощник кадровика: Эксперт» доступна услуга «Служба поддержки пользователей».

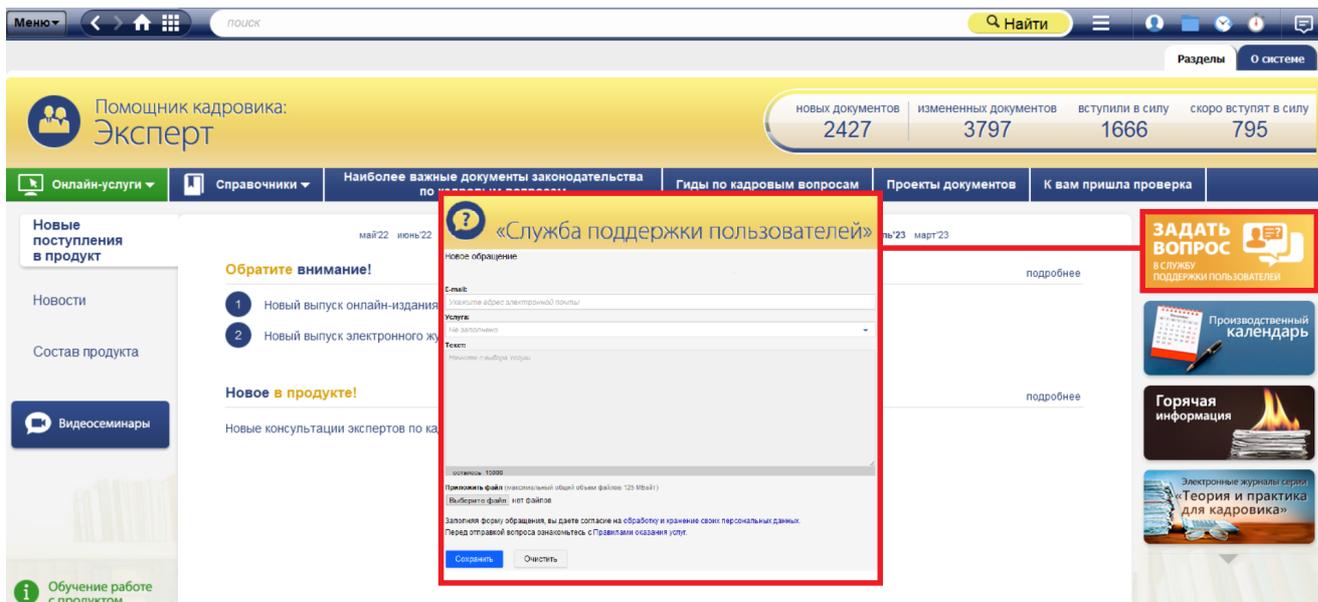
Служба поддержки — это команда специалистов, обеспечивающая информационную, техническую, консультационную и экспертную поддержку пользователей профессиональных справочных систем «Кодекс» и «Техэксперт» по всей России и за ее пределами.

Через Службу поддержки пользователей можно:

- получить индивидуальную консультацию экспертов по вопросам, возникающим в вашей профессиональной деятельности;
- подать заявку на поиск редкого или архивного документа;
- заказать разработку документации;
- запросить международные и зарубежные стандарты;
- задать вопрос о работе с системами;
- узнать о новинках систем и услуг Консорциума «Кодекс»;
- заказать их демонстрацию, и многое другое.

Обратиться в Службу поддержки пользователей вы можете в любое удобное для вас время через систему или по другим каналам связи в рабочие дни с 08:00 до 18:00 по московскому времени: по телефону 8 800 505-78-25 (звонок по России бесплатный) или по электронной почте spp@kodeks.ru.

Ответ будет предоставлен вам в максимально короткие сроки.



Станьте пользователем системы «Помощник кадровика: Эксперт» и воспользуйтесь всеми ее преимуществами!

Новые документы в системе «Помощник кадровика: Эксперт»

Специалисту по кадрам важно всегда быть в курсе изменений трудового законодательства.

Новые документы в сфере трудового права, опубликованные в январе — феврале, позволят вам сэкономить время на поиске нормативных правовых актов и своевременно учесть их в своей работе. В перечень документов входят постановления Правительства РФ новые профстандарты, а также большое количество новых отраслевых соглашений.



[Список новых документов](#)

Еще не работаете с системой «Помощник кадровика: Эксперт»?



Госорган дает разъяснение

Минтруд о размере зарплаты работника, полностью отработавшего норму рабочего времени

Минтруд в Письме от 13.12.2022 № 14-1/ООГ-7726 напомнил о том, как должен определяться размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности).

Так, в соответствии со ст. 133 Трудового кодекса РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

При этом трудовым законодательством РФ допускается установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньшем, чем МРОТ. Однако при этом должно соблюдаться условие о том, что заработная плата, включая стимулирующие и компенсационные выплаты, которые, в соответствии со ст. 129 Трудового кодекса РФ, являются элементами заработной платы (ее составной частью), не может быть ниже МРОТ.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже МРОТ без учета выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (Постановление Конституционного суда РФ от 11.04.2019 № 17-П, Постановление Конституционного суда РФ от 16.12.2019 № 40-П).

Кроме того, сверх МРОТ осуществляется начисление районных коэффициентов и процентных надбавок в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (Постановление Конституционного суда РФ от 07.12.2017 № 38-П).

В Конституцию РФ в 2020 году внесена норма о том, что государством гарантируется МРОТ не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

МРОТ с 1 января 2023 г. установлен в размере 16 242 рубля в месяц и превышает прожиточный минимум трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на 2023 год (ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Федеральный закон от 19.12.2022 № 522-ФЗ).

Учитывая изложенное, при заключении трудового договора с работником ему необходимо предусмотреть месячную заработную плату не ниже МРОТ (с учетом Постановления Конституционного суда РФ от 11.04.2019 № 17-П, Постановления Конституционного суда РФ от 16.12.2019 № 40-П, Постановления Конституционного суда РФ от 07.12.2017 № 38-П).

Следует отметить, что выплата месячной заработной платы работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), ниже МРОТ рассматривается как нарушение трудового законодательства.

Напомним, что неполная выплата в установленный срок зарплаты, других выплат в рамках трудовых отношений влечет за собой предупреждение или наложение административного штрафа (ч. 6 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях):

- на должностных лиц — от 10 000 до 20 000 руб.;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 1 000 до 5 000 руб.;
- на юридических лиц — от 30 000 до 50 000 руб.

За повторное правонарушение может грозить дисквалификация на срок до 3 лет или штраф до 100 000 руб. (ч. 7 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержатся справки:

- «Минимальный размер оплаты труда».
- «Таблица штрафов за нарушение трудового законодательства».
- «Обязательные условия трудового договора».

*Комментарий подготовлен
экспертом системы «Помощник кадровика: Эксперт»
Кочетовой Татьяной Сергеевной*



**Еще больше новостей и материалов
по трудовому законодательству и кадровому делопроизводству
— в группе «Помощник кадровика: Эксперт» в социальной сети «ВКонтакте»**