



"Главная книга", 2021, N 12

ЧТО ВОЛНУЕТ РАБОТОДАТЕЛЯ: ОБНОВЛЕННЫЕ ПРОВЕРКИ, НЮАНСЫ СОКРАЩЕНИЙ

Шкловец Иван Иванович - заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости.

Пандемия заставила многих пойти на сокращение численности или штата. А пристальное внимание трудинспекторов к соблюдению "сократительной" процедуры вызвало необходимость вникать в ее тончайшие детали, не урегулированные законом. Обсуждаем такие моменты с представителем Роструда, а также получаем разъяснения по обновленным правилам проведения трудовых проверок.

- Иван Иванович, правительством установлено, что в 2021 г. и плановые, и внеплановые трудовые проверки можно проводить с использованием средств дистанционного взаимодействия, в том числе по аудио- или видеосвязи **<1>**.

Разъясните, пожалуйста, когда трудовой инспектор может принять решение о дистанционной проверке, в отношении какой проверки это возможно и как она будет проходить.

- Дистанционная проверка не является каким-то отдельным видом проверок. Это именно способ оценки соблюдения работодателем обязательных требований без непосредственного взаимодействия с ним инспектора. Кстати, это может быть не только аудио- или видеосвязь, но и обмен документами и информацией с помощью интерактивных электронных сервисов. К ним, в частности, относятся сервисы на портале "Онлайнинспекция". С помощью одного из них - "Электронная проверка" - можно запросить у работодателя необходимые информацию и документы. А работодатель вправе предоставить их в личном кабинете на портале. Все последующее общение также будет происходить дистанционно.

Решение об использовании дистанционных форм при проведении проверки принимается при планировании проверки и может быть отражено в распоряжении (приказе) на ее проведение.

Конкретные случаи, порядок и основания использования фотосъемки, аудио- и видеозаписи, иных способов фиксации доказательств нарушений требований трудового законодательства будут устанавливаться положением о надзоре в сфере труда. Пока эти нормы в разработке.

- С 1 июля нынешнего года проведение некоторых видов проверок, в том числе и трудовых, будет регулироваться новым **Законом <2>**. В отношении субъектов малого бизнеса сроки выездной проверки остались прежними - не более 50 часов для малого предприятия и не более 15 часов для микропредприятия. Но сейчас такое количество часов проверки возможно в год **<3>**. А вот в новом **Закоме** указание "в год" отсутствует **<4>**.

Означает ли это, что каждое ведомство сможет проверять, например, малое предприятие по 50 часов в год?

- **Статьей 73** Закона N 248-ФЗ регулируется порядок проведения выездных проверок,

которые могут быть как плановыми, так и внеплановыми. В частности, установлена предельная продолжительность каждой выездной проверки в отношении одного субъекта малого предпринимательства.

При неоднократном нарушении в течение года субъектом малого предпринимательства обязательных требований, в частности, трудового законодательства в отношении такого субъекта может проводиться несколько выездных внеплановых проверок.

- В Законе N 248-ФЗ появляется несколько новых видов мероприятий. Это профилактический визит, мониторинг безопасности, выездное обследование. Какие из них сможет применять трудовая инспекция и в чем будет заключаться контроль?

- Новый Закон существенно расширил перечень мероприятий, проводимых как с взаимодействием, так и без взаимодействия с контролируемым лицом. Из перечисленных мероприятий все отнесены к контрольным, за исключением профилактического визита, который является профилактической мерой.

Профилактический визит может проводиться в отношении контролируемых лиц, начинающих деятельность в определенной сфере, а также в отношении объектов контроля, отнесенных к категориям высокого и значительного риска. При профилактическом визите предписания не выдаются, а разъяснения носят рекомендательный характер. Кстати, профилактический визит инспектор тоже может проводить с использованием видео-конференц-связи.

Выездное обследование нужно для визуальной оценки соблюдения обязательных требований путем осмотра общедоступных производственных объектов.

Мониторинг безопасности - это наблюдение за тем, как работодатели соблюдают обязательные требования, оно основано на сравнении и анализе представляемых ими сведений и данных, содержащихся в государственных информационных системах.

Инспекции труда могут применять все названные мероприятия.

- В следующем полугодии плановая проверка по решению контролирующего органа может заменяться инспекционным визитом <5>. При каких обстоятельствах это возможно и что станет результатом такого мероприятия?

- Инспекционный визит - это еще одно новое контрольное мероприятие, которое может проводиться в плановом и внеплановом порядке. В первом случае визит может заменять плановую выездную проверку. Решение о проведении инспекционного визита принимается инспектором по труду.

Из-за чего трудовой инспектор сможет заменять проверку инспекционным визитом, я вам пока не отвечу. Ведь методика инспекционного визита еще не опробована. Она будет сформирована после утверждения положения о надзоре в сфере труда.

Конечно, цель визита - оценка соблюдения обязательных требований трудового законодательства. Для этого в ходе инспекционного визита могут проводить осмотр, опрос, инструментальное обследование, запрашивать письменные объяснения, истребовать документы. Продолжительность инспекционного визита не может превышать 1 рабочий день.

По окончании инспекционного визита на месте проведения контрольного мероприятия и в день его окончания будет оформляться акт. К акту будут прикладываться документы и иные материалы, которые доказывают нарушения обязательных требований законодательства, а также заполненные при проведении визита проверочные листы.

- При выборе кандидатов на плановые проверки трудовые инспекции руководствуются степенью риска, присвоенной работодателю. Ожидаются ли какие-то изменения в части критериев или их весомости для присвоения работодателю степени риска Рострудом?

- Отнесение работодателей к определенной категории риска в целях осуществления государственного надзора за соблюдением законодательства о труде осуществляется с 2017 г. С учетом такого категорирования формируются планы проверок на очередной год. При этом повышенное внимание уделяется организациям, отнесенным к высокой и значительной категории риска, что во многом способствует предотвращению нарушений и, как следствие, недопущению нарушения прав работников. Этот механизм оправдывает себя.

На мой взгляд, дальнейшее совершенствование должно быть направлено на создание механизмов стимулирования работодателей к снижению присвоенной каждому из них категории риска, например через механизмы самооценки соблюдения обязательных требований.

- Обычно кандидатом на более частое проведение плановых проверок или на внеплановую проверку становится работодатель, допустивший в числе прочих нарушения при сокращении штата или численности. Один из не урегулированных законом вопросов - это как правильно установить работнику срок на ответ о переводе или об отказе в переводе на предложенные ему вакансии.

Допустим, сокращают старшего бухгалтера, предлагают вакансию бухгалтера. Бухгалтер реально нужен, и требуется его поскорее взять. Сколько работодатель должен ждать ответа от сокращаемого сотрудника?

- Срок, в течение которого работник должен принять решение по предложенной ему вакантной должности, законом не установлен. Такой вопрос лучше всего урегулировать локальными нормативными актами работодателя. С учетом того, что на вакансию могут претендовать другие работники, работодатель вправе установить разумный срок для принятия работником решения в зависимости от ситуации у конкретного работодателя с закрытием вакансии.

При этом сокращаемому работнику нужно предоставить исчерпывающую информацию по предлагаемой должности, например:

- или сразу в уведомлении об увольнении в связи с сокращением;
- или непосредственно после уведомления.

- Теперь предположим, что старший бухгалтер отказался перевестись на должность бухгалтера. Может ли работодатель предлагать ее сторонним кандидатам? Например, суды допускают такой вариант <6>.

- Может. Ведь закон не обязывает работодателя предлагать работнику повторно те должности, которые ему были предложены в установленном порядке и от которых работник письменно отказался. Таким образом, работодатель вправе распорядиться вакансией по своему усмотрению.

- Если вакансия так и осталась незанятой до сокращения старшего бухгалтера, нужно ли повторно предложить ее сокращаемому сотруднику? Ведь, по идее, он вправе перейти на предложенную вакансию вплоть до дня увольнения включительно.

- Работодатель должен предложить работнику как все имеющиеся в штатном расписании подходящие работнику вакантные должности на день предупреждения его о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников, так и образовавшиеся в течение периода времени с начала проведения работодателем организационно-штатных мероприятий (предупреждения работника об увольнении) по день увольнения работника включительно.

Вместе с тем обязанность предлагать работнику одну и ту же вакантную должность неоднократно законодательством для работодателя не установлена.

- Еще читатели интересуются, как выбрать кандидата из сокращаемых сотрудников, если несколько человек согласились перевестись на одну и ту же предложенную им должность. ВС РФ, обобщая судебную практику, указал, что работодатель обязан предложить всем работникам, чьи должности подлежат сокращению, все имеющиеся вакантные должности, соответствующие квалификации этих работников, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу.

В случае если несколько работников претендуют на одну вакансию, решить вопрос о переводе нужно с учетом преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников <7>.

- Если количество вакантных должностей меньше, чем количество кандидатов на высвобождение, сначала определяется преимущественное право. То есть выбираются работники с большей производительностью и более высокой квалификацией из тех, чьи должности подлежат сокращению.

При равной производительности труда и квалификации вакансия предлагается тому из сотрудников, кто:

- имеет двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- имеет семью, в которой нет других работников с самостоятельным заработком;

- получил в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- повышает свою квалификацию без отрыва от работы по направлению работодателя.

- Цитируем **ТК**: "Квалификация - это уровень знаний, умений, опыта работы и

профессиональных навыков работника" <8>. Как соотносятся квалификация и образование? Ведь можно же не получить специального образования, но знания, умения и опыт работы в какой-либо сфере обрести на практике.

Вот ситуация из жизни. Сокращают двух старших бухгалтеров. Ни у одного из них нет юридического образования. Но один из сокращаемых знает договорной участок работы, неоднократно замещал юрисконсульта, который вел ГПД и трудовые договоры. Правомерно ли будет такому юридически подкованному бухгалтеру предложить при сокращении перевод на вакансию юриста, а его коллеге не предлагать?

- Формально в такой ситуации работодатель вправе не предлагать вакансию юриста ни одному из сокращаемых сотрудников. Ведь у них нет нужного для занятия такой должности образования.

Вместе с тем, если работодатель продолжает использовать квалификационные справочники, а не профстандарты и законом не предусмотрены какие-либо специальные требования к квалификации по конкретной должности, можно назначить на должность при отсутствии необходимого образования при наличии опыта работы. Поэтому если известно, что один из бухгалтеров имеет опыт работы, необходимый для занятия вакантной должности юрисконсульта у конкретного работодателя, то сокращаемому работнику можно предложить такую вакансию.

Кстати, тут вы действуете по правилу преимущественного оставления на работе. Ведь вы предлагаете вакансию сотруднику с более высокой квалификацией, потому что он имеет навыки и опыт работы более чем по одной профессии.

Хорошо бы при этом письменно обосновать подобное предложение. Допустим, в уведомлении об увольнении в связи с сокращением:

- указать, что предлагаете имеющуюся вакансию с учетом опыта, знаний и умений работника, которыми он овладел при временном замещении должности юрисконсульта;

- поставить ссылки на приказы, дополнительные соглашения к трудовому договору, утверждавшие такой временный перевод на должность.

<1> п. 1 Постановления Правительства от 30.11.2020 N 1969.

<2> ч. 1 ст. 98 Закона от 31.07.2020 N 248-ФЗ.

<3> ч. 2 ст. 13 Закона от 26.12.2008 N 294-ФЗ.

<4> ч. 7 ст. 73 Закона от 31.07.2020 N 248-ФЗ.

<5> п. 2 Постановления Правительства от 30.11.2020 N 1969.

<6> Апелляционное [определение](#) Приморского крайсуда от 20.06.2017 N 33-6082/2017.

<7> ст. 179 ТК РФ; п. 4 Обзора, утв. Президиумом ВС 09.12.2020; [Определение](#) ВС от 14.09.2020 N 53-КГ20-4-К8.

<8> [ст. 195.1](#) ТК РФ.

Беседовала
М.А. Кокурина
Старший юрист

Подписано в печать

04.06.2021
