

Стать ветераном

О присвоении звания «Ветеран труда»

29 декабря 2015 года Федеральным законом № 388-ФЗ были внесены изменения в Федеральный закон «О ветеранах». Изменения заключаются в следующем: в статью 7 добавили пункт 1.1 «Порядок учреждения ведомственных знаков отличия, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда», федеральными органами исполнительной власти, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации, и награждения указанными знаками отличия определяется Правительством Российской Федерации. Порядок учреждения ведомственных знаков отличия, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда», иными федеральными государственными органами, государственными корпорациями и награждения указанными знаками отличия определяется указанными органами, организациями, если иное не установлено законодательством Российской Федерации».

Раньше каждый субъект сам определял, какие ведомственные знаки отличия давали право на присвоение звания «Ветеран труда». Например, в Законе Республики Татарстан от 30 июня 2011 г. № 33-ЗРТ «О порядке и условиях присвоения звания «Ветеран труда» было определено, что «под ведомственными знаками отличия в труде в настоящем Законе понимаются награды, в том числе почетные грамоты, дипломы, награды и почетные знаки, звания почетных и заслуженных работников отрасли (ведомства), учрежденные за заслуги и достижения в труде органами государственной власти и иными государственными органами СССР, РСФСР, Российской Федерации, центральными органами общественных объединений и организаций СССР, РСФСР, Российской Федерации, участвующими (участвовавшими) в осуществлении государственных (ведомственных) функций».

На сегодняшний день награды общественных объединений, в том числе профсоюзов, уже не могут являться основанием для присвоения звания «Ветеран труда». Только Правительство РФ, федеральные государственные органы и государственные корпорации вправе учреждать ведомственные знаки отличия.

Но в ст.8 Федерального закон от 29 декабря 2015 г. № 388-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части учета и совершенствования предоставления мер социальной поддержки исходя из обязанности соблюдения принципа адресности и применения критериев нуждаемости» установлено, что за гражданами, которые по состоянию на 30 июня 2016 года награждены ведомственными знаками отличия в труде, сохраняется право на присвоение звания «Ветеран труда».

Следовательно, те, кто награждены до 30 июня 2016 года ведомственными знаками отличия – сохраняют право на присвоение звания «Ветеран труда» по ранее действовавшим правилам.

25 июня 2016 года Правительство РФ издает постановление №578, в котором обязывает федеральные органы исполнительной власти разработать и издать нормативные правовые акты, учреждаю-

щие ведомственные знаки, дающие право на присвоение звания «Ветеран труда».

Министерство промышленности и торговли РФ 28 октября 2016 года учредило ведомственный знак отличия – медаль «Трудовая доблесть».

Таким образом, количество ведомственных знаков, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда» намного сузилось, то есть каждое министерство определило только один знак отличия.

И получить данный знак отличия не так-то просто. Например, чтобы быть награжденным медалью «Трудовая доблесть», необходимо, чтобы кандидаты одновременно соответствовали следующим требованиям:

- а) наличие профессиональных заслуг в установленной сфере деятельности Минпромторга России (сведения о высоких производственных показателях, выпуске высокотехнологичной продукции, внедрении новейших технологий, изобретательской и рационализаторской деятельности, экономии сырья и материалов, подготовке и воспитании высококвалифицированных научных и рабочих кадров, о поощрениях и награждениях за эффективную и добросовестную трудовую (служебную) деятельность, о победах во всероссийских, региональных и муниципальных конкурсах профессионального мастерства и (или) иные сведения);
- б) наличие стажа работы (службы) в установленной сфере деятельности Минпромторга России не менее 15 лет;
- в) наличие стажа работы (службы) в организации (органе), представляющей ходатайство о награждении, не менее 3 лет;
- г) наличие ведомственного знака отличия Минпромторга России (почетное звание, нагрудный знак, медаль В.В. Бахирева);
- д) отсутствие не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости;
- е) отсутствие не снятого дисциплинарного взыскания.

Вывод из всей этой истории – в будущем «Ветеранов труда» можно будет по пальцам пересчитать.

Регина Гаязова,
правовой инспектор труда
Татарстанской республиканской
организации Профавиа

В целом риск-ориентированный подход к инспекционным проверкам – это метод выявления, анализа и прогнозирования опасностей, оценки риска и возможных масштабов последствий из-за невыполнения установленных норм, а также недопущения возникновения нарушений.

Поскольку со следующего года плановые проверки Роструда должны учитывать категорию риска работодателей, каждый из предпринимателей должен знать, в какую группу он входит:

- с высоким риском – если показатель потенциального риска причинения вреда охраняемым законом ценностям в сфере труда составляет 1 и более;
- со значительным риском – если вышеуказанный показатель составляет от 0,99 до 0,75;
- со средним риском – если показатель потенциального риска – от 0,74 до 0,5;
- с умеренным риском – если показатель потенциального риска составляет от 0,49 до 0,25;
- с низким риском – если показатель потенциального риска – менее 0,24.

Это значит, что инспекторы вправе проводить плановые проверки предприятий с периодичностью:

- 1 раз в 2 года для категории высокого риска;
- 1 раз в 3 года для категории значительного риска;
- не чаще 1 раза в 5 лет для категории среднего риска;
- не чаще 1 раза в 6 лет для категории умеренного риска.

В отношении работодателей, деятельность которых отнесена к категории низкого риска, плановые проверки осуществляться не будут.

Реестр проверок будет ежегодно формироваться и публиковаться на следующий год.

При этом не стоит забывать о проверках внепланового характера. Формула для расчета показателя



Проверки работодателей по новым правилам

С 1 января 2018 года все плановые проверки работодателей будут проводиться по новым Правилам и с учетом «категории риска» организации или индивидуального предпринимателя. Правительство своим Постановлением от 16.02.2017 № 197 распространило риск-ориентированный подход на государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Таким образом, при проведении плановых проверок, Роструд обязан учитывать степень опасности организаций-работодателей, качество исполнения ими трудового законодательства. Чем чаще компания нарушает нормы трудового права, тем чаще к ней будут приходить госинспекторы.

потенциального риска причинения вреда охраняемым законом ценностям в сфере труда предусматривает суммирование показателя тяжести потенциальных негативных последствий возможного несоблюдения требований с коэффициентом устойчивости добросовестного поведения компании.

Эти показатели, в свою очередь, зависят от:

- потенциального вреда охраняемым законом ценностям в сфере труда из-за возможного несоблюдения обязательных требований;
- масштаба распространения потенциальных негативных последствий в случае причинения вреда

охраняемым законом ценностям в сфере труда;

- численности работников, погибших/пострадавших в результате тяжелых и легких несчастных случаев, на 1000 работающих в отрасли;
- индивидуальных коэффициентов показателя потенциального риска причинения вреда охраняемым законом ценностям в сфере труда при наличии случаев травматизма, задолженностей по заработной плате, назначенных административных наказаний.

Как в дальнейшем будет работать этот механизм, покажет практика.

Техническая инспекция труда
Федерации профсоюзов РТ

Прокуратурой выявлены нарушения трудового законодательства

Прокуратурой Приволжского района г.Казани проведена проверка соблюдения требований трудового законодательства ООО «Омикрон-Авто».

Установлено, что в ООО «Омикрон-Авто» сроки выплаты заработной платы не соблюдаются, заработная плата выдается один раз в месяц, расчетные листки работникам не выдаются, кроме того, имеется задолженность по заработной плате в организации перед работниками за декабрь 2016 года (частично), за январь 2017 года (частично) и август 2017 года (частично), кроме того, генеральному директору организации не начисляется и не выплачивается заработная плата, чем нарушены требования ст. 136 Трудового кодекса РФ, где предусмотрено, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными 18.01.2016 генеральным директором

ООО «Омикрон-Авто» установлены следующие сроки выплаты заработной платы: «выдавать зарплату не реже чем два раза в месяц: 15-го числа каждого месяца и 1-го числа каждого месяца, следующего за расчетным».

В статье 236 Трудового кодекса РФ указано, что при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия

вины работодателя. В нарушение указанного, денежная компенсация ООО «Омикрон-Авто» при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам, не выплачивается.

В нарушение ст. 189 Трудового кодекса РФ с правилами внутреннего трудового распорядка, регламентирующими трудовой распорядок работники организации не ознакомлены.

Штатное расписание в организации отсутствует, чем нарушены требования ст.8 Трудового кодекса РФ и постановления Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

В целях устранения выявленных нарушений в адрес генерального директора ООО «Омикрон-Авто» внесено представление об устранении нарушений норм трудового законодательства, которое находится на стадии рассмотрения.

З.М. Люткова,
помощник прокурора
Приволжского района г. Казани