|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Реквизиты судебного акта** | **Краткое содержание** | **В чью пользу решение** |
| **ПВТР** |
| Постановление Верховного Суда РФ от 03.08.2017 N 73-АД17-2 | **ВС РФ признал включение в ПВТР условий о том, что лица, поступающие на работу в учреждение, обязаны представить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в учреждении, нарушением трудового законодательства.** «Постановлением ГИТ МБДОУ детский сад N 57 "Белочка" признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч.1 ст. 5.27 КоАП РФ, и подвергнуто административному наказанию в виде штрафа в размере 30 000 рублей.<…>В нарушение требований статей 8, 65 ТК РФ в пункте 2.1.7 Правил внутреннего трудового распорядка работодателем определено, что лица, поступающие на работу в учреждение, обязаны представить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в учреждении.<…>В нарушение требований данных норм ТК РФ в Правилах внутреннего трудового распорядка работодателем не определен режим рабочего времени и отдыха (продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, в том числе для работников, работающих по графику сменности).<…>В нарушение требований статей 8, 136, 189 ТК РФ в Правилах внутреннего трудового распорядка работодателем не определены дни выплаты заработной платы не реже чем каждые полмесяца.<…>В локальных актах учреждения не определен суммированный учет рабочего времени, учетный период». | В пользу ГИТ |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 28.05.2018 по делу N 33а-3890/2018 | **Требование организации о признании предписания ГИТ незаконным.**«Как установлено судом и следует из материалов дела, на основании распоряжения ГИТ проведена плановая выездная проверка, по результатам которой выдано предписание, согласно которому: - пункт 1) в соответствии с ч. 4 ст. 189 ТК РФ регламентировать в действующих правилах внутреннего трудового распорядка основные права и обязанности стороны трудового договора, а именно: работодателя, а также ознакомить работников ЗАО "ОЦВ" с данными изменениями под роспись; - пункт 2) в соответствии со ст. 134 ТК РФ установить в локальных нормативных актах ЗАО "ОЦВ" порядок индексации заработной платы в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги; <…>Отказывая в удовлетворении исковых требований о признании незаконным пункта 1-го Предписания, суд пришел к выводу о том, что ПВТР персонала не содержат основных прав и обязанностей стороны трудового договора - работодателя, которые должны быть в обязательном порядке предусмотрены указанным актом работодателя.Судебная коллегия находит данный вывод мотивированным, обоснованным, поскольку в силу ч. 4 ст. 189 Трудового кодекса РФ основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора должны быть предусмотрены в Правилах внутреннего трудового распорядка, однако в нарушение указанной нормы утвержденные работодателем Правила подобной обязанности не содержат, в связи с чем п. 1 Предписания соответствует положениям трудового законодательства.Признавая незаконным п. 2 Предписания, суд указал, что нарушения в действиях ответчика отсутствуют, поскольку право на индексацию предусмотрено в каждом трудовом договоре, кроме того, соответствующее Положение об индексации заработной платы, утвержденное 25.05.2017 года, в организации имелось, однако данный акт не был запрошен при проведении проверки.Судебная коллегия не может согласиться с данным выводом, поскольку он противоречит фактическим обстоятельствам дела.Соответствующее Положение об индексации заработной платы Организацией представлено не было, что свидетельствует об его отсутствии на момент проведения проверки.Отсутствие данного локального акта свидетельствует о допущенном со стороны ЗАО "Отраслевой центр внедрения Новой техники и технологий" нарушении, которое обоснованно было предписано Государственной инспекцией труда г. Москвы устранить». | В пользу ГИТ  |
| Решение Московского городского суда от 20.03.2019 по делу N 7-2686/2019 | **Постановлением ГИТ г. Москвы генеральный директор ООО \*\*\* признана виновной в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, и ей назначено наказание в виде штрафа в размере 2 500 рублей.**«Основанием для привлечения генерального директора ООО \*\*\* к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ послужили обстоятельства, указанные в протоколе об административном правонарушении, а именно: в Правилах внутреннего трудового распорядка для работников ООО не установлены нерабочие праздничные дни.Действия генерального директора ООО "Ч" \*\*\* квалифицированы по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ в связи с нарушением ч. 4 ст. 189 и ст. 112 ТК РФ.С данным выводом согласился судья Черемушкинского районного суда г. Москвы.Вместе с тем, нижестоящими инстанциями не учтено следующее.<…>Как усматривается из нормы ст. 189 ТК РФ, в ней имеется перечень вопросов, регулируемых правилами внутреннего трудового распорядка. Однако в ст. 189 ТК РФ отсутствуют требования о конкретном указании в ПВТР перечня нерабочих праздничных дней, установленных ч. 1 ст. 112 ТК РФ.То обстоятельство, что в ПВТРООО "\*\*\* "\*\*\*" не установлены нерабочие праздничные дни, установленные ТК РФ, в качестве официальных праздников на всей территории Российской Федерации, не является нарушением или невыполнением норм действующего законодательства о труде или об охране труда.Перечень нерабочих праздничных дней, установленных нормами ТК РФ, не требует дополнительного закрепления в таком локальном акте, как ПВТР». | В пользу работодателя |
| Решение Московского городского суда от 08.04.2019 по делу N 7-3611/2019 | **Постановлением ГИТ Медицинское частное учреждение ДПО "Н" признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, и подвергнуто административному наказанию в виде штрафа в размере 30000 руб.****«**Из материалов дела усматривается и судьей районного суда установлено, что в ходе проведенной ГИТ г. Москвы проверки выявлен факт нарушения данным учреждением ч. 2 ст. 135 ТК РФ, а именно в ПВТР и в Положении о системе оплаты труда и премирования работников МЧУ ДПО "Н", не установлена система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в т.ч. за работу в условиях, отклоняющихся о нормальных. Кроме того, в нарушение ст. 103, 189 ТК РФ в ПВТР установлен не предусмотренный Трудовым кодексом РФ режим работы, а именно суточный график, часовой график, свободный график, а также не установлено начало и окончание работы, а установлены лишь периоды с 07.00 начало работы до 09.00 следующего дня окончание работы.Указанные действия квалифицированы по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.Рассмотрев дело суд первой инстанции пришел к выводу о законности и обоснованности вынесенного административным органом постановления.Вместе с тем данные выводы суда первой инстанции являются преждевременными, поскольку они не основаны на материалах дела.<…>Как видно из материалов дела, материал административного производства в отношении Медицинского частного учреждения ДПО "Н" истребовался и поступил в суд в виде копий документов, без описи. При этом в данном материале отсутствуют документы, подтверждающие соблюдение административным органом процедуры извещения законного представителя учреждения на составление протокола об административном правонарушении и рассмотрение дела, в т.ч. повестки, извещения, телефонограммы и др., подтверждающие факт надлежащего извещения законного представителя учреждения о составление протокола об административном правонарушении и рассмотрении дела.При таких обстоятельствах прихожу к выводу, что обжалуемое решение судьи Дорогомиловского районного суда Москвы, вынесенное без исследования подлинника административного материала, либо его надлежащим образом заверенной полной копии, не может быть признано законным и обоснованным ввиду существенного нарушения процессуальных норм, установленных КоАП РФ». | Дело направлено на новое рассмотрение. |
| Решение Сарапульского городского суда Удмуртской Республики от 20.02.2019 по делу № 12 – 2/2019 | **Постановлением ГИТ ООО «Каскад» признано виновным в совершении правонарушения, предусмотренного ч.1 ст.5.27 КоАП РФ. Назначен штраф в размере 30 000 рублей.**«В п. 3 Положения об оплате труда работников указано, что порядок выплаты заработной платы установлен Правилами внутреннего трудового распорядка компании: аванс выплачивается в промежутке с 12 по 15 число месяца, за который начисляется заработная плата, основная часть заработной платы выплачивается в промежутке с 28 по 30 число текущего месяца, за который начисляется заработная плата.Правилами внутреннего трудового распорядка ООО «КАСКАД» конкретные даты выплаты заработной платы не установленыВ нарушение ч. 1 ст. 80 ТК РФ в пп. 1.5. Положения о Правилах внутреннего трудового распорядка ООО «КАСКАД» указано, что работник имеет право расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. Четкое указание срока (за две недели), в который работник должен уведомить работодателя о предстоящем увольнении, ухудшает положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством.<…>В соответствии с пп. 1.2 Положения о Правилах внутреннего трудового распорядка при приеме на работу администрация обязана потребовать от работника в том числе страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, трудовую книжку.Таким образом, в ПВТР ООО "КАСКАД" не установлено исключение для лиц, поступающих на работу впервые в части предъявления страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования и трудовой книжки, тем самым ООО "КАСКАД" нарушает требование ст. 65 ТК РФ.<…>В нарушение ст. 65 ТК РФ в пп. 1.2 Положения о Правилах внутреннего трудового распорядка ООО "КАСКАД" от 15.01.2018 при приеме на работу администрация обязана потребовать от работника, в том числе ИНН.<…>Доводы ООО «Каскад» о том, что отсутствие конкретных сроков выплаты заработной платы в ПВТР не нарушает права работников, поскольку эти сроки предусмотрены трудовым договором, отвергается судом, поскольку в силу прямого указания закона, а именно положений ст. 136 ТК РФ 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.<…>Конструкция ст. 136 ТК РФ не предусматривает возможность установления сроков выплаты заработной платы в отдельных документах (в трудовом договоре, или в правилах внутреннего распорядка) на выбор работодателя.<…>Доводы ООО «Каскад» о том, что включение в ПВТР условий о праве работника расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя в письменной форме за две недели, тогда как положения ст. 80 ТК РФ содержат формулировку «не позднее чем за две недели», о том что отсутствие исключений в ПВТР для лиц, впервые поступающих на работу, в части требований по представлению трудовой книжки и страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, прав работников не нарушают, отвергаются судом как не имеющие юридического значения, поскольку состав правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ является формальным и само по себе отсутствие фактов нарушения прав конкретных работников не свидетельствует об отсутствии состава правонарушения как такового.С учетом изложенного полагаю, что должностным лицом обоснованно установлено событие административного правонарушения и действия ООО «Каскад» обоснованно квалифицированы по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.<…>Учитывая, что ООО «Каскад» административное правонарушение совершено впервые, вред или угроза причинения вреда жизни и здоровью людей, отсутствует, назначенное обществу наказание в виде административного штрафа подлежит замене на предупреждение». | В пользу ГИТ, но штраф заменен судом на предупреждение |
| Решение Архангельского областного суда от 13.08.2019 по делу № 7р-480/2019 | **Постановлением ГИТ ООО «ТК Транском» признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст.5.27 КоАП РФ, и подвергнуто административному наказанию в виде штрафа в размере 32 000 рублей.**«Из материалов дела следует, что в ходе внеплановой выездной проверки установлено, что обществом нарушены положения статьи 68 ТК РФ, поскольку работники А. Т.Г., Б. А.В., М. А.В., М. Е.А. и Г. Ю.В. не ознакомлены с ПВТР до подписания трудового договора.При вынесении постановления по делу об административном правонарушении и его пересмотре должностное лицо и судья районного суда пришли к выводам о нарушении ООО «ТК Транском» ч. 3 ст. 68 ТК РФ.Однако с указанными выводами согласиться нельзя по следующим основаниям.<…>Исходя из материалов проверки, копия журнала ознакомления работников ООО «ТК Транском» с ПВТР представлены дважды. В одном случае содержаться копии страниц журнала за периоды с 7 мая по 22 мая 2018 г., с 12 июля по 27 июля 2018 г., с 27 августа по 13 сентября 2018 г., с 22 октября по 1 ноября 2018 г. и с 2 ноября по 6 ноября 2018 г. Исходя из указанных копий страниц журнала ознакомления работников ООО «ТК Транском» с ПВТР М. А.В. правила внутреннего трудового распорядка разъяснены 14 мая 2018 г. о чем имеется его подпись, соответственно, Г. Ю.В. – 16 июля 2018 г., Б. А.В. – 10 сентября 2018 г., М. Е.А. – 26 октября 2018 г., А. Т.Г. – 6 ноября 2018 г.Согласно материалам проверки, трудовой договор с М. А.В. заключен 14 мая 2018 г., с Г. Ю.В. – 16 июля 2018 г., с Б. А.В. – 10 сентября 2018 г., с М. Е.А. – 26 октября 2018 г., с А. Т.Г. – 6 ноября 2018 г. Таким образом, ознакомление с ПВТР данных работников имело место в соответствующую дату заключения трудового договора.В другом случае копия журнала ознакомления работников ООО «ТК Транском» с ПВТР, имеющиеся в материалах проверки, представлены за другие периоды, не содержат указанных выше страниц. Следовательно, работники: М. А.В., Г. Ю.В., Б. А.В., М. Е.А., А. Т.Г. в списке лиц, ознакомленных с ПВТР, отсутствуют.<…>Обязанность по ознакомлению работников с ПВТР, исполненная работодателем в день подписания трудового договора, не доказывает тот факт, что работник был ознакомлен с указанными правилами после оформления трудовых отношений, то есть в нарушении ч. 3 ст. 68 ТК РФ.Придя к выводу, что на момент проведения проверки факт отсутствия подписей в журнале ознакомления с ПВТР подтверждается копией журнала, изготовленной должностным лицом, в нарушение процессуальных требований о всестороннем, полном и объективном выяснении всех обстоятельств дела, судья не проанализировал и не дал оценки другой части копии страниц журнала, также имеющейся в материалах проверки должностного лица.Судья не истребовал и не исследовал оригинал журнала ознакомления работников ООО «ТК Транском» с ПВТР, на предмет установления последовательности дат ознакомления работников с правилами, также в рамках судебного разбирательства не было допрошено должностное лицо, проводившее проверку, об обстоятельствах поступления копий журнала.<…>Поскольку существенное нарушение судьей процессуальных требований не позволило всесторонне, полно и объективно рассмотреть дело, решение подлежит отмене с возвращением дела в Котласский городской суд Архангельской области на новое рассмотрение». | Дело направлено на новое рассмотрение  |
| Решение Ленинского районного суда г. Иваново от 12.02.2019 по делу № 12-19/2019 | **Постановлением ГИТ начальник ОГКУ «Управление по обеспечению защиты населения и пожарной безопасности» Моторин Л.В. признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч.1 ст.5.27 КоАП РФ, назначено административное наказание в виде штрафа в размере 1 000 рублей.**«Согласно постановлению:- в нарушение ст.ст. 8, 84.1 Трудового кодекса РФ принят пункт 3 ПВТР: «…днем увольнения считается последний день работы или последний день ежегодного оплачиваемого отпуска при увольнении работника в соответствии со ст.127 Кодекса». Согласно ст.84.1 ТК РФ днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).- в нарушение ст.ст. 8, 68 Трудового кодекса РФ принят пункт 2.7 ПВТР, где указано, что приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. Ст.68 ТК РФ устанавливает совершение указанных действий в трехдневный срок со дня фактического начала работы.- ПВТР устанавливают, что в графике работы указываются: дата выхода на работу каждого работника, начало и окончание рабочего дня каждого работника. В нарушение ст.100 ТК РФ в графике работы на 3 квартал 2018 г. начало и окончание рабочего дня для каждого работника не указано, а именно у ФИО2 16.09.2018 г. указано лишь 10 час.<…>Довод жалобы о том, что ст.100 ТК РФ не обязывает работодателя именно в графике работы указывать время начала и окончания работы, не является состоятельным, поскольку в соответствии со ст.100 ТК РФ режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, а п.7.11 ПВТР ОГКУ «Управление по обеспечению ЗН и ПБ» предписывают в графике работы устанавливать дату выхода на работу каждого работника, начало и окончание рабочего дня для каждого работника.Довод жалобы о том, что ПВТР являются приложением к коллективному договору, который в силу ст.5 ТК РФ не относится ни к трудовому законодательству, ни к иным нормативно-правовым актам, содержащим нормы трудового права, основан на неверном понимании правовой природы указанных актов. Суд исходит из того, что коллективный договор относится к нормативным соглашениям, принимаемым в результате проведения коллективных переговоров. Они содержат правовые нормы, регулирующие общественные отношения, отнесенные к предмету трудового права. Обязанность работодателя по соблюдению данных норм, так же, как и правил внутреннего трудового распорядка, установлена ч.2 ст.22 ТК РФ. | В пользу ГИТ |
| Решение Приморского краевого суда от 04.04.2018 по делу N 7-21-339/18 | **Заместителем прокурора вынесено постановление о возбуждении дела об административном правонарушении, предусмотренном ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, АО подвергнуто административному наказанию в виде штрафа в размере 30 000 рублей.**«В ходе проверки АО "Примавтодор" проведенной ДД.ММ.ГГГГ прокуратурой Первореченского района города Владивостока установлены нарушения, которые отражены в постановлении о возбуждении дела об административном правонарушении в отношении АО "Примавтодор":-до настоящего времени (ДД.ММ.ГГГГ) в нарушение статьи 65 ТК РФ, в Правилах внутреннего трудового распорядка работников АО "Примавтодор" включена норма, в соответствии с которой от лица, поступающего на работу в данное учреждение, работодатель требует предъявить дополнительный документ (свидетельство о постановке на налоговый учет и результаты медицинского осмотра), предоставление которого не предусмотрено действующим законодательством.-в нарушение части 6 статьи 136 ТК РФ дни выплаты заработной платы, установленные в Правилах внутреннего трудового распорядка и в Положении об оплате труда определены с нарушением вышеуказанных требований (в части периодичности выплат).<…>Исходя из положений статьи 4.5 и пункта 6 части 1 статьи 24.5 КоАП РФ, по истечении установленных сроков давности привлечения к административной ответственности вопрос об административной ответственности лица, в отношении которого возбуждено производство по делу, обсуждаться не может.Следовательно, ДД.ММ.ГГГГ за пределами срока давности привлечения к административной ответственности АО "Примавтодор" необоснованно признано должностным лицом виновным в совершении указанного выше нарушения трудового законодательства, что оставлено без внимания судьей районного суда.При таких обстоятельствах решение судьи Первореченского районного суда города Владивостока от ДД.ММ.ГГГГ вынесенное в отношении АО "Примавтодор", подлежит отмене, а производство по настоящему делу прекращению в связи с истечением срока давности привлечения к административной ответственности». | Производство по делу прекращено за истечением срока давности |
| Решение Калининского районного суда Санкт-Петербурга от 02.04.2019 по делу № 12-34/19 | **Постановлением ГИТ ООО «МАКСИДОМ» признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч.1 ст.5.27 КоАП РФ и ему назначено наказание в виде предупреждения.**«Согласно оспариваемому Постановлению событие административного правонарушения заключается в том, что:- правилами внутреннего трудового распорядка не предусмотрена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ);- правилами внутреннего трудового распорядка не предусмотрено предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков для работников с вредными (опасными) условиями труда (ст. 189 ТК РФ).<…>Калининским районным судом Санкт-Петербурга 01.10.2018 года вынесено Решение по делу по административному иску ООО "Максидом"" об оспаривании предписания ГИТ.По смыслу статей 117, 189, 236 ТК РФ отражение в ПВТР положений о материальной ответственности работодателя, в случае задержки выплат работникам, начисленных в связи с осуществлением ими своих должностных обязанностей, равно положений о предоставлении ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков для работников с вредными (опасными) условиями труда не является обязательным, поскольку сами законодательные нормы об этом, являются, императивными, то есть имеют прямое действие и применяются вне зависимости, от условий коллективного и/или индивидуального трудового договора, установленных на производстве правил, включая ПВТР. Таким образом, выданное Обществу Предписание признано незаконным.<…>Как усматривается из положений ст.189 ТК РФ, в ней имеется перечень вопросов, регулируемых правилами внутреннего трудового распорядка. Однако в ст. 189 ТК РФ отсутствуют требования о конкретном указании в ПВТР перечня видов и размеров материальной ответственности и оснований предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков.Статья 236 ТК РФ не предусматривает в качестве императивной нормы необходимость отражения в ПВТР положений о наличии такой ответственности работодателя перед работником. Более того, положения ст. 236 ТК РФ применяются независимо от наличия или отсутствия соответствующих положений в трудовом договоре, коллективном договоре или соглашении, правилах внутреннего трудового распорядка.Кроме того, в ПВТР для работников ООО «Максидом», действующих на момент проведения проверки, имеется: раздел 6.2 "Обязанности работодателя", в соответствии с которыми работодатель обязан соблюдать оговоренные в трудовом договоре условия оплаты труда, выплачивать заработную плату дважды в месяц, в установленные сроки: раздел 5 «Рабочее время и время отдыха», в соответствии с которым установлены положения об отпусках работников.А потому, то обстоятельство, что в ПВТР не отражены положения о материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы, и не отражены положения о предоставлении ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков для работников с вредными (опасными) условиями труда, не свидетельствует о нарушении заявителем, установленных государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, так как регулирование вопросов о материальной ответственности, и об отпусках нормами ТК РФ и нормативными актами Правительства РФ не требует дополнительного закрепления в таком локальном акте, как Правила внутреннего трудового распорядка.При таких обстоятельствах, следует признать обоснованным довод жалобы об отсутствии в действиях Общества состава вменяемого ему в вину правонарушения». | В пользу работодателя |
| Решение Московского городского суда от 26.09.2019 по делу N 7-10529/2019;Решение Чкаловского районного суда г. Екатеринбурга от 29.05.2019 по делу № 12-194/2019 – штраф 30 000 руб. | **Постановлением ГИТ ООО признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, и ему назначено административное наказание в виде штрафа в размере 49000 рублей.**«Как следует из материалов дела, ООО "\*\*\*" в нарушение ст. 134 ТК РФ локальными нормативными актами, действующими в Обществе не установлен порядок индексации заработной платы работникам в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.Довод об отсутствии состава правонарушения, так как трудовым договором и локальными нормативными актами предусмотрена индексация заработной платы несостоятелен.В данных Правилах внутреннего трудового распорядка индексация не предусмотрена. В трудовом договоре лишь имеется отсылка на иные нормативные локальные акты и коллективный договор.В судебном заседании защитник указала, что иных локальных нормативных актов и коллективного договора, кроме правил внутреннего трудового распорядка, не имеется». | В пользу ГИТ |
| Решение Фрунзенского районного суда города Иваново от 23.08.2019 по делу № 12-163/2019 | **Постановлением ГИТ Общество привлечено к ответственности по ч.1 ст.5.27 КоАП РФ в виде штрафа в размере 30000 рублей.**«При проведении проверки выявлены нарушения: 1) В нарушение ст.100 ТК РФ в Обществе не установлено время начала и окончания рабочей смены. 2) В нарушение ст.108 ТК РФ в Обществе не установлено время предоставления перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность. 3) В нарушение ч.6 ст.136 ТК РФ в Обществе сроки выплаты заработной платы установлены несоответствующим локальным актом, а именно Положением об оплате труда, утвержденным 18.04.2018 года.<…>Оснований для отмены постановления в связи с тем, что администрацией Общества время начала и окончания рабочей смены работника обговаривалось в устной форме, без установлении локальным актом, не имеется, поскольку Обществом в данном случае было допущено нарушение ст.100 ТК РФ, из которой следует, что время начала и окончания работы должно устанавливаться правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором. Судом установлено, что таких документов Обществом издано не было.Оснований для признания нарушения, выразившегося в не установлении времени перерыва для отдыха и питания работнику, малозначительным не имеется, поскольку в данном случае были нарушены права работника на отдых». | В пользу ГИТ |
| Решение Калининского районного суда города Чебоксары Чувашской Республики от 13.06.2019 по делу №12-254/2019  | **Постановлением ГИТ ПАО признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч.1 ст.5.27 КоАП РФ, и ему назначено наказание в виде административного штрафа в размере 30 000 рублей.**«Согласно п. 5.2 ПВТР, утв. 10.02.2017, начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончание рабочего дня устанавливается для работников с учетом их производственной деятельности и определяется графиками работы, утвержденным работодателем. Для работников цехов: 1 смена – начало работы 6 час. 30 мин., перерыв на обед 30 мин., окончание работы 15 час.; 2 смена – начало работы 15 час., перерыв на обед 30 мин., окончание работы 13 час.; 3 смена – начало работы 23 час., перерыв на обед 30 мин., окончание работы 6 час. 30 мин.<…>Однако, график работы МЦ-2 ПАО «ЧАЗ» не предусматривал время начала и окончания работы, перерывов в работе на момент обращения Ч 17.02.2019 в госинспекцию труда. Также, трудовой договор, заключенный с Ч, время начала работы и окончания работы, время перерывов в работе, также не предусматривает.Кроме того, на момент обращения Ч 17.02.2019 не установлен перечень работ, для которых обеспечена возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.В ходе проверки представлено лишь распоряжение заместителя генерального директора ПАО «ЧАЗ» от 12.02.2019 №07 «Об организации перерывов для отдыха питания». Которым работникам МЦ -2 установлено время перерыва для отдыха и питания с 10 час. 30 мин. до 11 час». | В пользу ГИТ |
| Постановление Московского городского суда от 24.04.2017 N 4а-923/2017 | **Общество признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ, и ему назначено штраф в размере 50 000 рублей.**«Как усматривается из материалов дела в отношении Общества проведена внеплановая документарная проверка ГИТ, в ходе которой выявлены нарушения требований трудового законодательства, а именно:- в нарушение ч. 1 ст. 100 ТК РФ в Правилах внутреннего трудового распорядка Общества для категории работников со сменным графиком работы не установлен режим рабочего времени, в части установления продолжительности ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.<…>Указанные обстоятельства послужили основанием для привлечения Общества к административной ответственности по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ.10 августа 2016 судья районного суда при рассмотрении жалобы на постановление судьи районного суда также пришел к выводу о квалификации действий ООО "Евросеть-Ритейл" по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ.С таким выводом судебных инстанций нельзя согласиться.<…>Поскольку составы административных правонарушений, предусмотренных ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ и ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ, имеют единый родовой объект, санкция части 1 данной статьи предусматривает менее строгое наказание, прихожу к выводу о возможности переквалификации действий Общества с части 4 на часть 1 ст. 5.27 КоАП РФ». | В пользу ГИТ Переквалифицировать с ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ на ч. 1 ст. 5.27 КоАП и назначить штраф в размере 50 000 рублей |
| **Положение об оплате труда** |
| Решение Малмыжского районного суда Кировской области от 21.01.2019 по делу №12-55/2018 | **Постановлением ГИТ МУП на праве хозяйственного ведения «Малмыжпассажиравтотранс» признано виновным в совершении административных правонарушений, предусмотренных ч.1 ст.5.27 и ч.6 ст.5.27 КоАП РФ и ему назначено наказание в виде штрафа в размере 30000 руб.**«Согласно постановлению юридическое лицо МУП совершило следующие нарушения трудового законодательства:1. В нарушение ст. 68 Трудового кодекса РФ работники: ФИО7, ФИО8 и ФИО9 позже установленного срока (до подписания трудового договора) ознакомлены с коллективным договором и должностной инструкцией.2) В нарушение ст.22 Трудового кодекса РФ работники ФИО9 ( кондуктор), ФИО8 (кондуктор), ФИО7 (кондуктор), ФИО10 (водитель автобуса), ФИО11 (водитель автобуса) не ознакомлены под роспись с положением об оплате труда водителей и кондукторов от ДД.ММ.ГГГГ. (приложение № к коллективному договору).<…>Исходя из требований ст.ст. 3.1, ч.2 ст.3.4, 3.5, 4.1, 4.4 КоАП РФ, принимая во внимание конкретные обстоятельства, характер совершенных правонарушений, объектом которых являются общественные отношения в сфере реализации трудовых прав граждан, в том числе права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы, считаю, что государственным инспектором труда обоснованно назначено наказание в виде административного штрафа. При этом размер штрафа определен в минимальном размере, предусмотренном санкцией». | В пользу ГИТ |
| Решение Верховного суда Республики Коми от 07.02.2018 по делу N 21-124/2018 | **Постановлением ГИТ в Республике Коми Первичная профсоюзная организация Горкома профсоюзов работников здравоохранения г. Воркуты признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, ему назначено административное наказание в виде штрафа.**«В ходе проверки выявлены нарушения трудового законодательства, выразившиеся в следующем:- в нарушение статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации в "Положении об оплате труда..." не установлены конкретные даты выплаты заработной платы, отсутствуют документы, подтверждающие выдачу расчетных листков работнику.<…>Назначенное административное наказание согласуется с его предупредительными целями (статья 3.1 КоАП РФ), соответствует принципам законности, справедливости, неотвратимости и целесообразности юридической ответственности.Оснований для признания назначенного Первичной профсоюзной организации Горкома профсоюзов работников здравоохранения г. Воркуты наказания излишне суровым не имеется. При этом принимаю во внимание, что данное правонарушение посягает на гарантированное Конституцией право граждан на получение оплаты за свой труд (статья 37 Конституции Российской Федерации), поэтому назначенное наказание не подлежит изменению на предупреждение, как о том поставлен вопрос в жалобе». | В пользу ГИТ |
| Решение Верховного суда Республики Коми от 30.08.2017 по делу N 21-739/2017 | **Постановлением ГИТ ООО "Сосногорская Тепловая Компания" признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, и ему назначено наказание в виде административного штрафа.**«В нарушение статьи 122 Трудового кодекса РФ локальными нормативными актами ООО "Сосногорская Тепловая Компания" не предусмотрена обязанность работодателя по предоставлению отпуска работникам до истечения 6 месяцев работы; в нарушение статьи 321 Трудового кодекса РФ, Положением об оплате труда не предусмотрена обязанность работодателя по предоставлению дополнительных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера - в количестве 24 календарных дней, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней.Указанные обстоятельства послужили основанием для вынесения постановления о привлечении ООО "Сосногорская Тепловая Компания" к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.Судья городского суда пришел к выводу о том, что ООО "Сосногорская Тепловая Компания" необоснованно вменено в вину нарушения частей 4, 6 статьи 136, части 2 статьи 22, части 6 статьи 136, статьи 321 Трудового кодекса РФ в части того, что установленным Положением об оплате труда не предусмотрена обязанность работодателя по предоставлению дополнительных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера - в количестве 24 календарных дней, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней, поскольку до проведения проверки данные нарушения устранены ООО "Сосногорская Тепловая Компания", что подтверждается материалами дела, в связи с чем, исключил данные нарушения из обжалуемого постановления.<…Локальными нормативными актами в конкретной организации являются, в том числе Правила внутреннего трудового распорядка, регламентирующие порядок приема и увольнения работников, права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы трудовых отношений у данного работодателя (статья 189 ТК РФ); Положение об оплате труда, устанавливающее системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, системы премирования в силу требований статьи 135 ТК РФ.Вместе с тем, статья 122 ТК РФ (порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков) носит общий характер, при этом она не обязывает работодателя регламентировать содержание данной статьи в локальных нормативных актах организаций.Таким образом, отсутствие в локальном нормативном акте обязанности работодателя по предоставлению отпуска работникам до истечении шести месяцев работы, не охватывается диспозицией ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.При таких обстоятельствах, прихожу к выводу об отсутствии в действиях ООО "Сосногорская Тепловая Компания" состава административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст.5.27 КоАП РФ, в связи с чем, постановление по делу об административном правонарушении и решение суда первой инстанции подлежат отмене, а производство по делу - прекращению. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Самарского областного суда от 01.10.2019 по делу N 33-12011/2019 | **Пример, когда в отсутствие прописанного порядка индексации в ЛНА суд принял увеличения должностного оклада в качестве разновидности индексации при условии, что это было прописано в Положении об оплате труда.**«Исходя из буквального толкования положений статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации индексация - это не единственный способ обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы. Обязанность повышать реальное содержание заработной платы работников может быть исполнена работодателем и путем ее периодического увеличения безотносительно к порядку индексации, в частности, повышением должностных окладов, выплатой премий и т.п.Ввиду изложенного при разрешении споров работников с организациями-работодателями, не получающими бюджетного финансирования, по поводу индексации заработной платы подлежат применению положения локальных нормативных актов, устанавливающие системы оплаты труда, порядок индексации заработной платы работников в таких организациях.Пункт 5.1.6 Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах работников ООО "ХКФ Банк" предусмотрено, что в случае увеличения должностного оклада указанное расценивается как разновидность индексации, поскольку индексация лишь включается в механизм повышения заработной платы и не является единственным способом его обеспечения. Такое повышение может производится и иными мерами, в том числе повышением должностного оклада, введением дополнительных выплат». | В пользу работодателя |
| Определение Московского городского суда от 25.03.2019 N 4г-3376/2019 | **В отсутствие прописанного порядка индексации работодатель не обязан индексировать зарплату, так как индексация - это не единственный способ обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы.**«Действующее трудовое законодательство не обязывает работодателей, не финансируемых из соответствующих бюджетов, повышать заработную плату или производить индексацию заработной платы работников в связи с ростом цен, при отсутствии такого регулирования в коллективном договоре, соглашениях, либо локальных нормативных актах данного работодателя.В материалы дела не представлены доказательства, подтверждающие наличие у ответчика локального акта, предусматривающего возможность индексации заработной платы, а Положение об оплате труда ЗАО "СБ" таких положений не содержит.Исходя из буквального толкования положений статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации индексация - это не единственный способ обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы. Обязанность повышать реальное содержание заработной платы работников может быть исполнена работодателем и путем ее периодического увеличения безотносительно к порядку индексации, в частности, повышением должностных окладов, выплатой премий и т.п.Таким образом, принимая во внимание изложенное, обязанность по индексации заработной платы истца у работодателя отсутствовала». | Дело в пользу работника, однако требование об индексации оставлено без удовлетворения |
| Решения Советского районного суда г. Брянска от 08.10.2019 по делу № 2а-4225 (2019) (*не обжаловалось*) | **Величина индексации заработной платы может быть не прописана в самом ЛНА, а определена приказом руководителя организации в каждом конкретном случае отдельно. Суд не признал незаконной установленную периодичность индексации раз в 4 года**По обращению Куцебо С.В., в АО « Тандер » Государственной инспекцией труда в Брянской области проведена проверка трудового законодательства.В ходе проверки установлено, что положением об оплате труда работников АО « Тандер» утвержденного генеральным директором Ф. производится индексация заработной платы не реже, чем один раз в четыре года, на основании приказа генерального директора общества, с учетом федеральных и региональных инфляционных показателей, финансовых результатов деятельности, а также покупательной способности населения, дифференцировано в различных регионах. Между тем в нарушение ст. 134 Трудового Кодекса РФ приказы об индексации заработной платы не издавались. Административным ответчиком не установлен факт начисления и выплаты заработной платы с учетом индексации.Трудовое законодательство не предусматривает единого для всех работников способа индексации заработной платы, а лишь определяет основания ее осуществления.Следовательно, указанные Государственной инспекцией труда в своем предписании от 23 апреля 2019 года нарушения, по мнению суда не могли быть отнесены к очевидным нарушениям трудового законодательства, поскольку подлежали тщательной проверке. В указанной связи вынесение предписания осуществлено преждевременно и без необходимой документальной проверки, за пределами полномочий, предоставленных Инспекции труда, а потому не может быть признано законным.Кроме этого, по мнению суда разногласия, возникшие между Куцебо С.В. и АО « Тандер » по индексации заработной платы - являются индивидуальным трудовым спором и в силу статьи 382 Трудового кодекса Российской Федерации подлежат рассмотрению комиссией по трудовым спорам или судом. Следовательно, оспариваемое предписание вынесено государственным инспектором труда по вопросам, не относящимся к его компетенции, а потому является незаконным. | В пользу работодателя |
| Решение Санкт-Петербургского городского суда от 11.04.2017 N 7-609/2017 по делу N 12-76/2017 | **Постановлением ГИТ ООО "Рассвет" признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, назначено административное наказание в виде штрафа в размере 45000 рублей.**«При проведении внеплановой документарной проверки соблюдения требований трудового законодательства в ООО "Рассвет" установлено следующее.1. В нарушение статьи 134 ТК РФ, локальные правовые акты, действующие в ООО "Рассвет" не предусматривают порядок повышения уровня реального содержания заработной платы, включающего индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Данное нарушение относится к категории длящихся. Днем обнаружения данного правонарушения является 25.11.2016 года.В соответствии с пунктом 9.6 Правил внутреннего распорядка ООО "Рассвет", утвержденных генеральным директором Р. 04.08.2014 года, заработная плата выплачивается два раза в месяц: 25 числа текущего месяца и 10 числа, следующего за расчетным.2. В нарушение ч. 6 ст. 136 ТК РФ в соответствии с Платежным поручением N 559 от 29.12.2015 года, Реестром денежных средств с результатами зачислений N 22 от 29.12.2015 года заработная плата работникам ООО "Рассвет" за декабрь 2015 года была выплачена один раз. Днем совершения данного правонарушения является 31.12.2016 года. Лицами, допустившими правонарушение, являются работодатель (ООО "Рассвет") и его должностное лицо - генеральный директор». | В пользу ГИТ |
| **Положение о защите персональных данных работников** |
| Решение Верховного суда Кабардино-Балкарской Республики от 25.04.2017 N 21-22/2017 | **Постановлением ГИТ ОАО "Телемеханика" привлечено к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ с назначением административного наказания в виде штрафа в размере 40 000 рублей.**«ОАО "Телемеханика" признано виновным в том, что с лицами, имеющими доступ к персональным данным работников, работодатель не оформил обязательство о неразглашении персональных данных работников, что является нарушением требований статей 86, 87 ТК РФ; работники не ознакомлены с Положением о работе с персональными данными сотрудников под роспись, что является нарушением требований статей 68, 86 ТК РФ; не учтено мнение представительного органа работников при принятии Положения о работе с персональными данными сотрудников, что противоречит требованиям статьи 372 ТК РФ.<…>Изменяя данное постановление в части назначенного наказания, судья Нальчикского городского суда КБР указал на добровольное устранение Обществом выявленных нарушений, в связи с чем, пришел к выводу о возможности применения наказания в виде предупреждения.Между тем, оснований для назначения административного наказания в виде предупреждения у суда не имелось». | В пользу ГИТДело направлено на новое рассмотрение.  |
| Решение Можгинского районного суда Удмуртской Республики от 11.03.2019 по делу № 12-19/19 | **Постановлением ГИТ АО «МСО» признано виновным в совершении правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ и ему назначено наказание в виде штрафа в размере 40000 рублей.**«Так, в частности, в нарушение требований ст. 123 ТК РФ график отпусков на 2018 год АО «МСО» утвержден менее чем за две недели до наступления календарного года - 20, 21 и 22 декабря 2017 года.В нарушение требований ст. 134 ТК РФ локальными актами АО «МСО» не определен порядок индексации заработной платы.В нарушение п. 8 ст. 86 ТК РФ, ст. 22, ч. 3 ст. 68 ТК РФ работники АО «МСО» К.А.М., Г.М.Ф., К.А.С., К.К.И., К.А.Ф., Б.И.А., М.И.Н., Д.А.В., С.М.А., Б.С.С. не ознакомлены под роспись с положением об обработке и защите персональных данных работников, а также с положением об оплате труда». | В пользу ГИТ |
| **Иные ЛНА** |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 24.01.2017 по делу N 33-2768/2017 | **Провести аттестацию - иначе увольнение за несоответствие должности незаконно** Истец считает увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным, т.к. он не подлежал аттестации как молодой специалист, отработавший в данной организации менее трех лет по окончании учебного заведения.Как указал суд, соглашаясь с доводами истца, действующее в организации положение об аттестации предусматривает, что очередной аттестации не подлежат сотрудники, проработавшие в занимаемой должности менее одного года, молодые специалисты, отработавшие в Данной должности менее трех лет после окончания учебного заведения, т.е. ответчик сам установил ограничения по проведению аттестации работников (очередная, внеочередная). При этом на момент проведения аттестации стаж работы истца в организации составил 1 год и 3 месяца, и после окончания учебного заведения он отработал в организации менее 3 лет. Поскольку в силу положения об аттестации истец не подлежал аттестации, его увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является незаконным. | В пользу работника |
| Определение Ульяновского областного суда от 10 декабря 2019 г. по делу N 33-5048/2019 | **Можно ли наказать хамящего коллегам работника**Суд рассматривал спор о правомерности привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде выговора. Основанием для применения к работнику взыскания стало грубое и неуважительное поведение по отношению к другим сотрудникам. Тем самым работник нарушил принятый в организации кодекс этики и служебного поведения сотрудников, согласно которому в работники должны следовать принципам уважительного отношения между работниками, а также с контрагентами и официальными представителями органов власти. Работодатель также настаивал на том, что трудовые отношения сами по себе предполагают субординацию в производственном процессе и необходимость поддержания здоровой деловой атмосферы в коллективе.Тем не менее, суд работодателя не поддержал. Действительно, в организации был принят кодекс этики, который нарушил работник. Однако работодатель не смог доказать, что ознакомил работника с этим локальным актом. А значит, работника нельзя считать виновным во вмененном ему нарушении, что исключает возможность привлечения его к дисциплинарной ответственности. | В пользу работника |
| **Должностная инструкция** |
| Определение Конституционного Суда РФ от 25.09.2014 N 1853-О | **Если при изменении должностной инструкции меняется трудовая функция, то такое изменение возможно только с согласия работника**Когда речь идет об изменении определенных сторонами условий по инициативе работодателя в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ, который подразумевает заблаговременное (не позднее чем за два месяца) письменное уведомление об этом работника, необходимо учесть, что работодателем в одностороннем порядке не может быть изменена трудовая функция работника. При определении того, является ли изменение должностной инструкции изменением существенных условий труда, необходимо учитывать, что не всякий пересмотр закрепленных в должностной инструкции обязанностей является изменением трудовой функции работника. Все зависит от сути вносимых изменений.«Определение того, влечет ли изменение должностных обязанностей в должностной инструкции изменение трудовой функции и, как следствие, требуется ли в связи с этим согласие работника на такое изменение, осуществляется судами общей юрисдикции, оценивающими в ходе разрешения конкретного трудового спора правомерность действий работодателя, и не относится к компетенции КС РФ». |  |
| Апелляционное определение Ростовского областного суда от 26.05.2016 по делу N 33-8683/2016; Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 10.02.2016 по делу N 33-713/2016; Апелляционное определение Астраханского областного суда от 22.05.2013 по делу N 33-1466/2013 | **Работодатель вправе в одностороннем порядке из-за технологических или организационных изменений условий труда уточнить должностные обязанности работника в соответствии с профстандартом или квалификационным справочником.**«На основании Правил разработки, утверждения и применения профессиональных Стандартов, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 г. N 23 был разработан и утвержден приказом Минтруда от 22.10.2013 г. N 571н профессиональный стандарт "Специалист по социальной работе", зарег. в Минюсте России 06.12.2013 г. N 30549.В связи с внедрением в 2015 году в практику работы учреждений социального обслуживания населения профессиональных стандартов в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 28.02.2013 г. N 107 "Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Ростовской области (2013-2018)" в мероприятия по подготовке и внедрению профессиональных стандартов включено оформление и утверждение должностных инструкций работников с учетом профессиональных стандартов.Приказом ГБУ С.Р. "СРЦ Цимлянского района" утверждена новая должностная инструкция специалиста по социальной работе, ранее действовавшая инструкция утратила силу. 14.09.2015 г. С.Е. была письменно уведомлена о необходимости ознакомиться под роспись с новой должностной инструкцией с учетом положений нового профессионального стандарта и принять ее к исполнению. Истица вновь отказалась от подписи, чем подтвердила отказ от работы в новых условиях.Истице в связи с отказом от работы в новых условиях в соответствии со ст. 74 ТК РФ были предложены две вакантные должности помощника воспитателя и дворника, разъяснено, что в случае отказа от предложенной работы, трудовой договор будет расторгнут в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, однако от предложенных должностей она отказалась.Приказом директора ГБУ С.Р. л прекращено действие трудового договора, С.Е. уволена на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ).Разрешая спор и отказывая в иске, суд первой инстанции дал оценку собранным по делу доказательствам в соответствии со ст. 67 ГПК РФ и, с учетом требований закона, а также разъяснений, данных п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2, пришел к выводу о том, что у ответчика имелись основания для прекращения с истицей трудовых отношений по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, установленный законом порядок увольнения по указанному основанию ответчиком соблюден.Судебная коллегия находит данные выводы суда первой инстанции правильными, мотивированными, подтвержденными имеющимися в деле доказательствами, которым суд дал надлежащую оценку.Судом установлено, что в ГБУ С.Р. имело место изменение организационных условий труда, дающее основание работодателю для увольнения работника в случае его несогласия с продолжением работы в новых условиях труда. У работодателя отсутствовала возможность сохранить условия работы в прежнем виде, поскольку назрела необходимость изменения должностных инструкций сотрудников в связи с внедрением в 2015 году в практику работы учреждений социального обслуживания населения профессиональных стандартов, что повлекло необходимость конкретизировать должностные обязанности истицы, соответственно, пересмотреть условия трудового договора с работником.Изменение указанных условий труда было вызвано изменением организационных условий труда в связи с введением приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.10.2013 г. N 571н профессионального стандарта "Специалист по социальной работе" и необходимостью скорректировать некоторые обязанности работника без изменения трудовой функции, детализировав его трудовые действия и необходимые знания и умения для выполнения трудовой функции, что не противоречит положениям ст. ст. 15, 57 ТК РФ.При таких обстоятельствах судебная коллегия полагает, что судом первой инстанции сделан правильный вывод о том, что изменение (уточнение, конкретизация) работодателем должностных обязанностей истицы по занимаемой должности не является изменением ее трудовой функции в смысле положений ст. ст. 57, 60, 72 ТК РФ». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 14.02.2018 по делу N 33-638/2018 | **Изменяем должностную инструкцию: если утверждена как ЛНА, вносим изменения приказом, например, уточнение обязанностей** Истец считает незаконными новые пункты своей должностной инструкции, которые, по сути, изменяют условия трудового договора и его трудовые функции.Как указал суд, отказывая в удовлетворении исковых требований, должность истца была переименована, в связи с чем было заключено допсоглашение к трудовому договору. Также была утверждена новая должностная инструкция, истцу вручено уведомление об изменении наименования должности и предложена на подпись новая должностная инструкция. Изменение условий трудового договора между истцом и ответчиком при данных обстоятельствах явилось следствием структурной реорганизации производства и не ухудшало положение работника по сравнению с условиями трудового договора. Анализ должностных инструкций позволяет прийти к выводу, что в результате утверждения должностной инструкции трудовая функция истца не изменена. Дополнение и изменение должностных обязанностей в рамках специальности и квалификации в силу ст. 74 ТК РФ не свидетельствует об изменении трудовой функции. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Самарского областного суда от 09.07.2015 по делу N 33-6766/2015 | **Должностная инструкция – не обязательный документ, но иначе не привлечь работника к дисциплинарной ответственности**«ДД.ММ.ГГГГ приказом N на истца Б.Ю. было наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора за неосуществление набора детей в учебные группы, а также не сохранение состава учебных групп 2013 - 2014 учебного года.Основанием для вынесения данного приказа указано неосуществление истцом в течение сентября 2014 года набора детей в учебные группы, а также не сохранение состава учебных групп 2013 - 2014 учебного года. Кроме того, указано, что Б.Ю. неоднократно предупреждался о необходимости набора детей в группы, так как это входило в его трудовые обязанности. Истцу было предложено написать объяснительную записку по факту отсутствия набора детей ДД.ММ.ГГГГ года, но он отказался от написания данной объяснительной записки.Судебная коллегия соглашается с выводами суда о неправомерности наложения данного дисциплинарного взыскания в силу следующего.В приказе отсутствует указание на нарушение работником конкретных требований действующего законодательства, пунктов трудового договора, должностной инструкции.<…>Из представленных в материалы дела документов: трудового договора N от ДД.ММ.ГГГГ (п. 7.11), дополнительного соглашения N к указанному трудовому договору от ДД.ММ.ГГГГ (п. 4.2), должностной инструкции <данные изъяты> (п. 3.2) усматривается, что обязанность осуществлять набор учащихся для последующей работы с ними, как и обязанность по сохранению их в течение срока их работы у <данные изъяты> не предусмотрена.Вместе с тем, согласно должностной инструкции обязанность организации образовательного процесса в ГБОУ ДОД СДДЮТ и осуществление контроля образовательного процесса возложена на заместителя директора по учебной работе ГБОУ ДОД СДДЮТ (л.д. 173).Пунктом 3.6.1 должностной инструкции обязанность организовать комплектование объединений, принятие мер к сохранению контингента учащихся в течение года возложена конкретно на заместителя директора по учебной части ГБОУ ДОД СДДЮТ. Данные обязанности предусмотрены также п. 7.1, 8.16 трудового договора N от ДД.ММ.ГГГГ года, заключенного директором по учебной части и ГБОУ ДОД СДДЮТ.Следовательно, суд пришел к правильному выводу о том, что ответчик перед изданием приказа не изучил условия договора, описывающие трудовую функцию истца, его трудовые обязанности и иные документы, касающиеся трудовой функции педагога дополнительного образования». | В пользу работника |
| **Ознакомление с локальными актами** |
| Постановление Верховного Суда РФ от 01.11.2018 N 3-АД18-7 | **Постановлением ГИТ ГПОУ "СТТТ" признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 1, 4 статьи 5.27, ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ.**«Как усматривается из материалов дела, в ходе плановой выездной проверки, проведенной 30 сентября 2016 г. должностным лицом ГИТ в Республике Коми на основании соответствующего распоряжения в отношении ГПОУ "СТТТ", установлено, что:3. в нарушение требований части второй статьи 22 ТК РФ работодатель не ознакомил работников с графиком отпусков на 2016 год, не знакомит их под роспись со всеми локальными актами, приказами, касающимися их трудовой деятельности.<…>Исходя из положений статьи 4.5 и пункта 6 части 1 статьи 24.5 КоАП РФ, по истечении установленных сроков давности привлечения к административной ответственности вопрос об административной ответственности лица, в отношении которого возбуждено производство по делу, обсуждаться не может.При таких обстоятельствах следует признать необоснованным привлечение учреждения к административной ответственности. | Производство по делу прекращено в связи с истечением сроков давности привлечения к административной ответственности. |
| Постановление Санкт-Петербургского городского суда от 05.03.2019 N 4а-65/2019 по делу N 12-23/2018 | **Постановлением ГИТ в Санкт-Петербурге ООО "Концепция плюс" признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, и ему назначено административное наказание в виде штрафа в размере 30 000 рублей.**«Как усматривается из материалов дела, была проведена проверка, в ходе которой были выявлены нарушения трудового законодательства, а именно в нарушение ст. 68 ТК РФ работник М. не ознакомлен под личную роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Общества и Положением об оплате труда и премировании, в нарушение ст. 123 ТК РФ в Обществе отсутствует график отпусков на 2017 год, в нарушение ст. 136 ТК РФ форма расчетного листка в Обществе не утверждена локальным нормативным актом.Указанные выше обстоятельства послужили основанием для составления в отношении Общества протокола об административном правонарушении, предусмотренном ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.<…>Оценив все фактические обстоятельства по делу и представленные доказательства, главный государственный инспектор труда пришел к правильному выводу о наличии события административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, и доказанности вины Общества в совершении данного правонарушения». | В пользу ГИТ |
| Решение Сыктывкарского городского суда Республики Коми от 10.01.2018 по делу № 12-99/2019 | **Постановлением ГИТ должностное лицо Сотникова О.А. признана виновной в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 5.27 ч. 1 КоАП РФ с назначением административного наказания в виде штрафа в размере 2 500 руб.**«По обстоятельствам дела следует, что проведена внеплановая проверка соблюдения трудового законодательства в отношении ФГБОУ ВО «СГУ Им. Питирима Сорокина», по результатам которой было возбуждено производство по делу об административном правонарушении, предусмотренном ст. 5.27 ч. 1 КоАП РФ в отношении И.о. ректора Сотниковой О.А., выразившееся в том, что работника Осипова В.Н. не ознакомили с должностной инструкцией.<…>Пунктом 1 дополнительных соглашений определено, что работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с индивидуальным планом работы и условиями настоящего дополнительного соглашения и должностной инструкции.Пунктом 2 дополнительных соглашений установлено, что конкретные должностные обязанности и требования к квалификации работника устанавливаются должностной инструкцией по занимаемой должности.Однако работнику Осипову В.Н. данная должностная инструкция для ознакомления не предоставлялась, документы, подтверждающие ознакомление работника Осипова В.Н. с такой инструкцией отсутствуют.В соответствии со ст. 22 ТК РФ на работодателя возложены обязанности по соблюдению трудового законодательство и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; ознакомление работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.Следовательно, на работодателе лежит обязанность ознакомить работника с должностной инструкцией по занимаемой должности, поскольку такая инструкция непосредственно связана с трудовой деятельностью работника.Вместе с тем, должностным лицом административного органа не принято во внимание, что со стороны работодателя принимались меры для ознакомления работника Осипова В.Н. с указанной должностной инструкцией.В частности, письмом отдела кадров Образовательного учреждения (\*\* \*\* \*\*) на директоров институтов и колледжей возложена обязанность по ознакомлению работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу с должностными инструкциями в срок до \*\* \*\* \*\*.Из письменного пояснения заместителя директора юридического института Артеевой Т.М. от \*\* \*\* \*\* следует, что в соответствии с указанным письмом в течении декабря \*\* \*\* \*\* она ознакомила всех работников института с должностными инструкциями и получила от них подписи в листах ознакомления. Доцент кафедры государственно-правовых дисциплин Осипов В.Н. на ее предложение ознакомиться с новой должностной инструкцией ответил отказом, мотивируя тем, что он желает, чтобы с данной должностной инструкцией его ознакомили в отдел кадров университета.При изложенных обстоятельствах, неознакомление работника с локальным актом не связано с бездействием работодателя, напротив работодателем принимались все необходимые и своевременные меры для ознакомления работника с должностной инструкцией». | В пользу работодателя |
| Решение Новотроицкий городской суд Оренбургской области от 10.09.2019 по делу № 2-1304/2019 | **Работница обратилась в суд с иском о признании приказа о её привлечении к дисциплинарной ответственности незаконным и отмене, взыскании компенсации морального вреда.**«Согласно приказу № от, в 2018-2019 годах для возмещения расходов ООО «Хлебозавод» по выплате обеспечения по страхованию на случай временной нетрудоспособности в территориальный орган ФСС РФ заместителем главного бухгалтера Богатой И.П. ни разу не были представлены необходимые документы. В связи с невыполнением своих должностных обязанностей заместителем главного-бухгалтера Богатой И.П. в части предоставления заявления с приложениями о возмещении из ФСС РФ расходов ООО «Хлебозавод» на оплату больничных и других пособий, что является нарушением п.5.17 трудового договора от 13.08.2018 ей объявлено замечание и она лишена премии за март 2019 года.В п.5.17 трудового договора указано, что работник обязан исполнять обязанности, обусловленные должностной инструкцией.В п.2.2.7 должностной инструкции заместителя главного бухгалтера ООО «Хлебозавод», указано, что в её обязанности входит ежеквартально до 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, предоставлять необходимые документы согласно перечня документов, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 04.12.2009 №951н, для возмещения расходов Общества по выплате обеспечения по страхованию на случай временной нетрудоспособности в территориальный орган ФСС РФ.Со стороны ответчика суду предоставлена копия листа ознакомления Богатой И.П. с локальными нормативными актами ООО «Хлебозавод». Из него следует, что 10.09.2018 Богатая И.П. ознакомлена с должностной инструкцией заместителя главного бухгалтера.В исковом заявлении указано и в судебном заседании истица пояснила, что с названной должностной инструкцией она ознакомлена не была. В копии листа подпись её, но сделать её могли путем наложения.В связи с чем, судом был истребован у ответчика оригинал листа ознакомления. Между тем, представитель ответчика суду не представила оригинал документа, пояснила, что его нет. Со стороны истицы представлен оригинал листа (л.д.136), который с её слов она получила вместе с экземпляром трудового договора до подачи искового заявления. В данном оригинале нет подписи Богатой И.П. об её ознакомлении с должностной инструкцией заместителя главного бухгалтера.Также судом была опрошена свидетель Р.С.П. Из её пояснений следует, что она с октября 2017 по апрель 2019 года работала менеджером по персоналу ООО «Хлебозавод». В её обязанности, в том числе, входило ознакомление сотрудников с должностными инструкциями. Богатую И.П. она не знакомила с должностной инструкцией заместителя главного бухгалтера. <…>Таким образом, суд приходит к выводу, что со стороны ответчика суду не представлены доказательства, что Богатая И.П. была ознакомлена с должностной инструкцией заместителя главного бухгалтера и соответственно знала о том, что она должна выполнять п.2.2.7 должностной инструкции.Истица пояснила, что в её обязанности предоставление документов в ФСС РФ не входило, этим занимался бухгалтер –расчетчик.В связи с чем, вывод работодателя о нарушении Богатой И.П. должностной инструкции заместителя главного бухгалтера и применении к ней дисциплинарного взыскания, суд считает неправильным. Следовательно, приказ № от 10.04.2019 является незаконным и подлежит отмене».  | В пользу работника |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 11.09.2018 N 33-16561/2018 по делу N 2-726/2018 | **Требование работника признании незаконными приказов, восстановлении на работе, об оплате вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда и судебных расходов.**«На основании трудового договора Ф. обязался добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором должностной инструкцией, локальными нормативными актами, приказами, распоряжениями, поручениями, заданиями и указаниями руководящих должностных лиц Общества и непосредственного руководителя в соответствии с трудовой функцией Работника; соблюдать дисциплину труда и Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя; исполнять иные обязанности на основаниях и в порядке, установленных ТК РФ, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя.С должностной инструкцией, утвержденной 01.06.2017, Ф. ознакомлен не был.<…>Приказом к Ф. применено дисциплинарное взыскание в виде замечания, в связи с неисполнением им трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором от 23.05.2016 N 98/16, выразившихся в нарушении пункта 2.1.2 раздела 2 "Права и обязанности сторон", на основании служебной записки Заместителя Генерального Директора - коммерческого директора от 19.06.2017 и служебной (объяснительной) записки от Руководителя Представительства ООО "Смит-Ярцево" в Северо-Западном федеральном округе от 30.06.2017.С данным приказом истец был ознакомлен 20.07.2017.20.07.2017 Ф. было вручено уведомление N 309/17 от 10.07.2017 о возможности его увольнения на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случае повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей.Приказом N 133 от 22.08.2017 к Ф. применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, на основании неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей и приказа N 366к/17 от 04.08.2017 о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения.Поскольку ответчиком в нарушение требований ст. 56 ГПК РФ доказательств правомерности наложения дисциплинарных взысканий суду первой инстанции представлено не было, напротив, материалами дела подтверждается, что оспариваемый приказ от 10.07.2017 был издан в отсутствие сведений об ознакомлении истца с должностной инструкцией, закрепляющей права и обязанности работника, письменных распоряжений о возложении на Ф. работы с дебиторской задолженностью и заполнении таблицы о дебиторской задолженности не представлено, указанные трудовые функции были возложены на Н.Э.Н.Принимая во внимание незаконность издания оспариваемых приказов, суд первой инстанции пришел к верному выводу о восстановлении Ф. в прежней должности и возложил на ответчика обязанность по возмещению ему среднего заработка за время вынужденного прогула, на основании проведенной по делу судебной бухгалтерской экспертизы».  | В пользу работника |