**ВОПРОС:** В Нижнем Новгороде у меня есть склад со стеллажами. Столкнулся с проблемой когда 90% испытательных лабораторий проводит фиктивные испытания стеллажей на безопасность. Цены отличаются в 2-3 раза. Какая ответственность предусмотрена для владельцев стеллажей и ответственных лиц за фиктивное испытание стеллажей при проверке Гострудинспекции, а также при несчастном случае?

**ОТВЕТ:** Согласно статье 22 трудового кодекса РФ, соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров

Согласно статье 212 Трудового кодекса РФ, Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи

Согласно статье 357 Трудового кодекса РФ, Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право:

- запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, иных организаций и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций.

Согласно статье 362 трудового кодекса РФ, Руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели - физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Согласно статье 230.1 трудового кодекса РФ, Один экземпляр [акта](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_209730/f4f2917246be40fa8b3ba711a6d50de4a003db0f/#dst100348) о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом вместе с копиями материалов расследования, включая копии [актов](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_209730/092c7c64d683536a67d212da970d5c247b445e19/#dst100079) о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего, председателем комиссии (в предусмотренных настоящим [Кодексом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_330790/7bd0424bd623e00170cd814c0230f2200b16cb92/#dst1013) в случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая) в трехдневный срок после представления работодателю направляется в прокуратуру, в которую сообщалось о данном несчастном случае, на наличие состава преступления, предусмотренного статьями 143-144 уголовного кодекса РФ.

При проведении плановых проверок Приказом Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) № 655 от 10 ноября 2017 года (в ред. Приказа Роструда № 201 от 11.04.2018) установлен порядок применения проверочных листов. Письмом Роструда № 324-11-2 от 01.11.2018 г. установлено, что «предмет плановых проверок Роструда органичен вопросами, содержащимися в форме проверочного листа» - абзац 5 главы 2.

При проведении внеплановых проверок, а также при проведении расследований несчастных случаев на производстве в случае выявления нарушений Работодателем трудового законодательства РФ, в том числе проведения фиктивной услуги (испытаний) стеллажей, если таковое будет подтверждено соответствующими экспертизами, то Работодатель несёт ответственность, установленную КОДЕКСОМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХпо статье 5.27.1 «Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации».

Согласно пункту 3 статьи 2.1 КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ, назначение административного наказания юридическому лицу не освобождает от административной ответственности за данное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к административной или уголовной ответственности физического лица не освобождает от административной ответственности за данное правонарушение юридическое лицо.

**ВОПРОС:** Меня сократили на работе (работала в отделе), в трудовой книжке оформили запись «по соглашению сторон», но получилось так, что я ушла на легкий труд. Сейчас моему ребенку 2 года, финансовое положение в семье плохое, поэтому решила выйти на работу. В отделе кадров сказали, что вакансии для меня нет. Предложили работать в три смены на производстве, но это не равнозначная должность с предыдущей работой. С маленьким ребенком я с таким графиком не смогу работать! Подскажите, пожалуйста, если сейчас увольняться для поиска другой работы, они должны мне выплатить компенсацию и в каком размере?

**ОТВЕТ:** При увольнении работодатель обязан рассчитать и выплатить компенсацию за все периоды неиспользованных отпусков независимо от их продолжительности и причин увольнения (ст. 127 ТК РФ). В случае если отпуск был получен авансом, излишне выплаченная сумма может быть удержана из окончательного расчета.

Расчет с увольняемым сотрудником требуется произвести в последний рабочий день, а при его отсутствии на работе ― не позднее следующего дня после обращения за получением расчета (ст. 140 ТК РФ).

В ряде случаев работнику положены определенные выплаты при увольнении. Их размер зависит от причины расторжения трудового договора.

Если сотрудник расторгает договор по личной инициативе, в качестве выплаты при увольнении ему положены только расчет за отработанный период и компенсация неиспользованного отпуска.

Если работник расторгает договор по обоюдному согласию с работодателем, то ТК РФ закреплено право работника на получение в таких случаях только компенсации за неиспользованный отпуск и расчета за отработанный период. Сведений о прочих дополнительных выплатах при увольнении на основании п. 1 ст. 77 ТК РФ, которые работодатель обязан перечислить работнику, законодательство РФ не содержит. Основанием для них может служить соглашение к трудовому договору, где могут быть прописаны прочие условия о получении работником дополнительной денежной компенсации при прекращении трудовых обязательств.

Если работника увольняют в результате проводимого сокращения, он имеет право на получение дополнительных компенсационных выплат при увольнении ― выходного пособия. Размер выходного пособия равен среднемесячному заработку уволенного работника. Максимальный срок выплаты пособий ― 2 месяца, в течение которых гражданин может заново трудоустроиться. В исключительных случаях по решению службы занятости выплата среднемесячного заработка может быть продлена и на 3-й месяц после увольнения.

На выплаты при увольнении в размере 2-недельного среднего заработка можно рассчитывать в случае (ст. 178 ТК РФ):

* отказа от перехода на другое место работы или отсутствия соответствующей вакансии, если работник не может больше оставаться на прежнем месте по медицинским показаниям;
* призыва на военную службу;
* отказа от переезда в другую местность в связи с нуждами работодателя;
* восстановления в прежней должности работника, ранее исполнявшего обязанности увольняемого работника;
* изменения условий договора, повлекшего отказ работника от продолжения выполнения трудовых функций.

Выходное пособие в размере 3-месячного оклада выплачивается лицам, занимающим руководящие должности (директорам, главным бухгалтерам), если причиной расторжения трудового договора стала смена собственника организации.

**ВОПРОС:** В связи с внесением изменений в Трудовой кодекс РФ в части установления гарантий женщинам, работающим в сельской местной, просим разъяснить следующие вопросы:

1. Рабочие поселки городского типа относятся в сельской местности?
2. Сокращение рабочей недели до 36 ч. в неделю обязательно для всех категорий, работающих в сельской местности?

**ОТВЕТ:** На вопрос о отношении рабочих посёлков и посёлках городского типа к сельской местности невозможно ответить, поскольку требуется индентификация данных территорий в Общероссийском [классификаторе объектов административно-территориального деления (*сокращ.* ОКАТО), без адреса объекта невозможно установить его статус.](https://biograf.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/1583971/biograf.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/54961)

За точным ответом на данный вопрос рекомендуем Вам обратиться в администрацию соответствующего населённого пункта.

Все женщины, которые трудятся в сельской местности (на абсолютно любой работе), имеют право на рабочую неделю в 36 часов. Эта сокращенная рабочая неделя установлена [ст. 263.1 ТК РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Кроме того, эти работницы могут попросить об одном дополнительном неоплачиваемом выходном дне в месяц (](https://base.garant.ru/12125268/9755c67f3148b749d3b9973d68dee4f8/#block_26301)[абз. 2 ст. 263.1 ТК РФ). Если рабочий день разделен на части, то зарплату должна платить в повышенном размере.](https://base.garant.ru/12125268/9755c67f3148b749d3b9973d68dee4f8/#block_263012)

## 