

Действующий документ

Приказ Минкультуры РФ от 25.08.2010 №558

«Об утверждении

**«Перечня типовых управленческих
архивных документов,
образующихся в процессе
деятельности государственных
органов, органов местного
самоуправления и организаций, с
указанием сроков хранения»**

(Зарегистрировано в Минюсте РФ 08.09.2010 №18380)

Начало действия документа - 01.10.2010.

Статья 13.25 КоАП РФ. Нарушение требований законодательства о хранении документов

1. Неисполнение акционерным обществом, профессиональным участником рынка ценных бумаг, управляющей компанией акционерного инвестиционного фонда, паевого инвестиционного фонда или негосударственного пенсионного фонда либо специализированным депозитарием акционерного инвестиционного фонда, паевого инвестиционного фонда или негосударственного пенсионного фонда обязанности по хранению документов, которые предусмотрены законодательством об акционерных обществах, о рынке ценных бумаг, об инвестиционных фондах и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами и хранение которых является обязательным, а также нарушение установленных порядка и сроков хранения таких документов -
влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч пятисот до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от двухсот тысяч до трехсот тысяч рублей.
2. Неисполнение обществом с ограниченной (дополнительной) ответственностью или унитарным предприятием обязанности по хранению документов, которые предусмотрены законодательством об обществах с ограниченной ответственностью, о государственных и муниципальных унитарных предприятиях и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами и хранение которых является обязательным, а также нарушение установленных порядка и сроков хранения таких документов -
влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч пятисот до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от двухсот тысяч до трехсот тысяч рублей.

Статья 13.20 КоАП РФ. Нарушение правил хранения, комплектования, учета или использования архивных документов

Нарушение правил хранения, комплектования, учета или использования архивных документов, за исключением случаев, предусмотренных статьей 13.25 настоящего Кодекса, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от ста до трехсот рублей; на должностных лиц - от трехсот до пятисот рублей.

Конвенция N 132 Международной организации
труда «Об оплачиваемых отпусках»

Принята в г. Женева 24.06.1970
на 54-ой сессии Генеральной
конференции МОТ;
Пересмотрена в 1970 году;

В соответствии со статьей 18 Конвенция
вступает в силу для Российской
Федерации с **7 сентября 2011 года.**

Федеральный закон от 01.07.2010 N 139-ФЗ «О ратификации Конвенции об оплачиваемых отпусках (Конвенции N 132)»

(Начало действия документа - 17.07.2010)

- Ратифицировать Конвенцию (пересмотренную в 1970 году) об оплачиваемых отпусках (Конвенцию N 132), принятую на 54-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда в городе Женеве 24 июня 1970 года, со следующими заявлениями:
- 1) Российская Федерация в соответствии с пунктом 2 статьи 3 Конвенции N 132 заявляет, что минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска в Российской Федерации составляет 28 календарных дней;
- 2) Российская Федерация в соответствии с пунктом 2 статьи 15 Конвенции N 132 заявляет, что она принимает на себя обязательства по Конвенции N 132 в отношении лиц, перечисленных в подпунктах "а" и "b" пункта 1 статьи 15 Конвенции N 132.

Статья 123 ТК. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

- Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно **в соответствии с графиком отпусков**, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации **не позднее чем за две недели до наступления календарного года** в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.
- **График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.**
- **О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.**
- *Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом (ст. 122, 124, 125, 267, 286) и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.*
- По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам **независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.**

Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска

- По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.
- Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 124. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

- ... Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска (ст.136 – не позднее, чем за три дня) либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала (ст.123), то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Статья 267. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Статья 286. Отпуск при работе по совместительству

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Статья 286. Отпуск при работе по совместительству

- Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.
- Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Определение Санкт-Петербургского городского
суда от 13.09.2010 N 33-12647/2010

Волеизъявление работника, направленное на получение отпуска вне утвержденного графика, не порождает у работодателя обязанности предоставить такой отпуск.

А работник, оставивший работу до получения согласия уполномоченного представителя работодателя и до издания приказа об отпуске, может быть привлечен к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения за прогул.

Периоды, которые включаются в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст.121 ТК)

- - время фактической работы;
- - время, когда работник фактически не работал, но за ним в сохранялось место работы (должность);
- - время вынужденного прогула при незаконном увольнении, переводе или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- - период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
- - время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

- При исчислении стажа работы, дающего право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность рабочего дня и рабочей недели значения не имеет. Лица, занятые неполное рабочее время, имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск на тех же условиях, что и выполняющие аналогичную работу с нормальной продолжительностью рабочего времени, различие будет заключаться лишь в размере оплаты времени отпуска (ст. 93 ТК РФ)

За работниками сохраняется место работы (должность) в случаях:

- время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- когда они в соответствии с трудовым законодательством привлекаются к выполнению государственных или общественных обязанностей:
 - во время нахождения на военных сборах,
 - медицинском освидетельствовании, обследовании или лечении, связанных с воинским учетом;
 - участия в работе избирательных комиссий;
 - явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия или суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого; участия в судебных заседаниях в качестве присяжного заседателя;
 - учебных отпусков; обучения, повышения квалификации и переквалификации работников с отрывом от производства и с сохранением места работы (должности);
 - нахождения работника в медицинском учреждении на обследовании, если он по роду деятельности обязан его проходить;
 - освобождения от работы доноров для сдачи крови и предоставляемые затем дни отдыха;
 - приостановки работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

Периоды, которые не включаются в стаж, дающий право на отпуск (ст.121 ТК)

- - время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ (если работник отстранен от работы по собственной вине, например, в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, в случае, если работник не прошел обязательный медицинский осмотр или обучение и проверку знаний);
- - время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.
- (отмененное): время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
- работникам с особым характером работы (ст. 118 ТК РФ);
- работникам с ненормированным рабочим днем - не менее трех рабочих дней;
- работникам, работающим в районах Крайнего Севера, - 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ);
- судьям - от пяти до 15 рабочих дней (п. 2 ст. 19 Закона РФ от 26.06.1992 N 3132-1 "О статусе судей в Российской Федерации");
- муниципальным служащим - не более 15 календарных дней (п. 4 ст. 21 Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации");
- прокурорским работникам - от пяти до 15 календарных дней (п. 1 ст. 41.4 Федерального закона от 17.01.1992 N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации");
- сотрудникам милиции - от пяти до 15 суток (ст. 20 Закона РФ от 18.04.1991 N 1026-1 "О милиции");
- гражданским служащим - один календарный день за каждый год гражданской службы (ст. 46 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации");
- работникам профессиональных аварийно-спасательных служб - не более 15 суток из расчета один день отпуска за 24 часа работ (п. 6 ст. 28 Федерального закона от 22.08.1995 N 151-ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей");
- таможенным служащим - от пяти до 15 календарных дней (ст. 39 Федерального закона от 21.07.1997 N 114-ФЗ "О службе в таможенных органах Российской Федерации");
- гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне и вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, - 14 календарных дней;

На дополнительный отпуск продолжительностью до года не реже чем через каждые 10 лет работы имеют право педагогические работники образовательного учреждения. Порядок и условия предоставления такого отпуска определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения (ст. 335 ТК РФ).

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.12.1998 N 1588 врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый трехдневный отпуск за непрерывную работу в этих должностях свыше трех лет.

Продолжительность «вредного» отпуска

- Список должностей, которым предоставляется дополнительный отпуск, утвержден Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (как руководствоваться данным Списком, определено Инструкцией, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 N 273/П-20);
- Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления определяются Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 N 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» - НЕ МЕНЕЕ 7 КАЛЕНДАРНЫХ ДНЕЙ;
- Максимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, согласно Списку – 36 календарных дней.

Периоды, которые включаются в стаж, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

- В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время, т.е. засчитываются лишь те дни, когда работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности

(абз. 1 п.12 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 N 273/П-20; решения Верховного Суда РФ от 06.02.2002 N ГКПИ2002-30, от 15.04.2004 N ГКПИ2004-481).

- В соответствии с п. 8 Инструкции от 21.11.1975 N 273/П-20 дополнительный отпуск должен предоставляться работнику в полном объеме, если в данном рабочем году он фактически проработал во вредных условиях не менее 11 месяцев. Если работник отработал менее 11 месяцев, то дополнительный отпуск ему предоставляется пропорционально отработанному времени. Следовательно, в организациях, где существуют вредные условия труда, учет рабочего времени должен также вестись и для исчисления стажа, дающего права на такие отпуска.

Расчет количества полных месяцев, которые дают право на дополнительный отпуск, производится следующим образом: суммарное количество отработанных дней в году делится на среднемесячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней - округляется до полного месяца (п. 10 Инструкции N 273/П-20).

В стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда, не включаются:

- - период временной нетрудоспособности;
- - время отпуска по беременности и родам, время выполнения женщинами легких работ в связи с беременностью, а также других работ, на которые они были переведены в связи с кормлением ребенка грудью или наличием детей в возрасте до одного года;
- - время выполнения государственных и общественных обязанностей.

Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска

- По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.
- Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от
17.03.2004 N 2 (ред. от 28.09.2010)

"О применении судами Российской Федерации ТК РФ"

37. Учитывая, что законом предусмотрено право работодателя **досрочно отозвать** работника из отпуска на работу **только с его согласия** (часть вторая статьи 125 ТК РФ), отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (продолжение)

39. Если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено:

...

д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный).

При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с частью четвертой статьи 186 Кодекса дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

- Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.
- При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.
- **Не допускается замена** денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет,
- а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Статья 127. Реализация права на отпуск при увольнении

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

- **(Определение Конституционного Суда РФ от 25.01.2007 N 131-О-О).**
«Работодатель, чтобы надлежаще исполнить закрепленную Трудовым кодексом РФ обязанность по оформлению увольнения и расчету с увольняемым работником, должен исходить из того, что последним днем работы работника является не день его увольнения (последний день отпуска), а день, предшествующий первому дню отпуска.»

Ред.: В п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169, сказано, что «при исчислении сроков работы, дающих право... на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца». Далее в документе приводится методика определения календарных дней, которые необходимо компенсировать. Нужно ли при расчетах эти календарные дни округлять до целых?

"Правила об очередных и дополнительных отпусках"
(утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169)
(вместе с "Правилами о дополнительных отпусках по
особо-вредным климатическим условиям")

Удержание за использованный авансом отпуск

- Работник вправе использовать отпуск по истечении шести месяцев непрерывной работы (ст.127);
- После отпуска или в период нахождения в нем работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска работодатель вправе удержать из заработной платы работника образовавшуюся задолженность (ч. 2 ст. 137 ТК РФ, абз. 1 п. 2 Правил об очередных и дополнительных отпусках);
- Размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не должен превышать 20 процентов (ч. 1 ст. 138 ТК РФ);
- Работодатель вправе предложить работнику оставшиеся отпускные возместить в добровольном порядке;
- Если работник не соглашается на добровольный возврат излишне полученных сумм, то работодатель вправе взыскать их в судебном порядке (ст. 391 ТК РФ).

Основания прекращения ТД, при которых удержание за использованный авансом отпуск **невозможно**

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1. ст. 77 ТК РФ);
- ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1. ст. 81 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1. ст. 81 ТК РФ);
- смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п. 4 ч. 1. ст. 81 ТК РФ);
- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1. ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- признание работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 5. ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим (п. 6. ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ (п. 7. ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику **по его письменному заявлению может быть** предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель **обязан на основании письменного заявления работника** предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Статья 263. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми

Работнику (отцы, опекуны, попечители), имеющему:

- двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,
- ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери,

коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

В соответствии со ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Дополнительные неоплачиваемые отпуска лицам, совмещающим работу с обучением

- - вступительные испытания в высшие учебные заведения - 15 календарных дней (ч. 2 ст. 17 Федерального закона от 22.08.1996 N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании");
- - выпускные экзамены в подготовительных отделениях при высших учебных заведениях для работников, совмещающих работу с обучением (ч. 2 ст. 17 Федерального закона от 22.08.1996 N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании");
- - сдача зачетов и экзаменов студентами высших учебных заведений очной формы обучения, совмещающими учебу с работой, - 15 календарных дней в учебном году (ч. 2 ст. 17 Федерального закона от 22.08.1996 N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании");
- - подготовка и защита дипломного проекта (работы) со сдачей государственных экзаменов студентами высших учебных заведений очной формы обучения, совмещающими учебу с работой, - четыре месяца (ч. 2 ст. 17 Федерального закона от 22.08.1996 N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании");
- - сдача государственных экзаменов студентами высших учебных заведений очной формы обучения, совмещающими учебу с работой, - один месяц (ч. 2 ст. 17 Федерального закона от 22.08.1996 N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании").

Основные условия предоставления учебных отпусков

- Предоставление учебного отпуска при получении соответствующего уровня образования **впервые** (ст. 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые);
- Учебные отпуска и другие гарантии предоставляются работникам **по основному месту работы** (ч. 1 ст. 287 ТК РФ), совместителям работодатель обязан предоставить такой отпуск, только если это предусмотрено коллективным или трудовым договором;
- Отпуск предоставляется при обучении в образовательном учреждении **с государственной аккредитацией** (оно может быть как государственным, так и негосударственным);
- Отпуск предоставляется **только успешно обучающимся работникам** (работник является успешно обучающимся, если у него нет задолженности за предыдущий курс (семестр) и к началу промежуточной аттестации он сдал все зачеты и выполнил все работы (контрольные, курсовые и т.п.) по предметам, вынесенным на сессию - п. 8 ст. 16 Федерального закона от 22.08.1996 N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании". Согласно ст. 17 указанного Закона право на предоставление по месту работы дополнительного отпуска и других гарантий, связанных с обучением в высшем учебном заведении, которое имеет государственную аккредитацию, подтверждается справкой-вызовом, свидетельствующей о том, что студент, как успешно обучающийся, допущен к экзаменационной сессии);
- Учебный отпуск не относится к числу ежегодных отпусков, поэтому **нерабочие праздничные дни**, приходящиеся на период учетного оплачиваемого отпуска, **включаются** в число календарных дней отпуска;
- Законодательством **не предусмотрена возможность продления** учебного отпуска, в том числе на период, когда работник болел;
- В период временной нетрудоспособности, который совпадает с учебным отпуском (полностью или частично), соответствующее **пособие не выплачивается** (п.п. 1 п. 1 ст. 9 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством");
- Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, **гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих учреждений - по выбору работника** (ч. 3 ст. 177 ТК РФ, п. 7 ст. 17 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" от 22.08.1996 N 125-ФЗ).

Оплата проезда к месту нахождения образовательного учреждения и обратно

- Работодатель **обязан** полностью или частично оплатить работнику, обучающемуся по заочной форме обучения, проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно (Частью 3 ст. 173, ч. 3 ст. 174 ТК РФ).
- Работодатель должен оплачивать **проезд один раз в учебном году**.
- Конкретный порядок оплаты проезда к месту нахождения учебного заведения Трудовым кодексом РФ не урегулирован. В настоящее время продолжает действовать и применяться в части, не противоречащей данному Кодексу, **Положение о льготах для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением в учебных заведениях** (утв. Постановлением Совмина СССР от 24.12.1982 N 1116). Согласно п. 21 указанного Положения проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно студентов высших и учащихся средних специальных учебных заведений, обучающихся по заочной форме обучения, **регулируется законодательством о служебных командировках**.
- В таком же порядке производится оплата проезда для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов (Абз.2 п.21).
- Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются **коллективным договором или локальным нормативным актом** (ст. 168 ТК РФ). Исходя из установленных в организации норм оплаты проезда в служебной командировке будет оплачиваться и проезд к месту нахождения образовательного учреждения.
- Произведенные работодателем расходы учитываются как **расходы на оплату труда** (п. 13 ст. 255 НК РФ, письмо Минфина России от 12.03.2008 N 03-03-06/1/169).

Назначение и продолжительность учебных отпусков

Образовательные учреждения высшего профессионального образования	
Прохождение промежуточной аттестации	На I и II курсах: по 40 календ. дн.
	Начиная с III курса: по 50 календ. дн.
	На II курсе, при освоении основных программ в сокращенные сроки: 50 календ. дней.
Подготовка и защита диплома и сдача итоговых госэкзаменов	4 месяца
Сдача итоговых госэкзаменов	1 месяц
Образовательные учреждения среднего профессионального образования	
Прохождение промежуточной аттестации	На I и II курсах: по 30 календ. дн.
	Начиная с III курса: по 40 календ. дн.
Подготовка и защита диплома и сдача итоговых госэкзаменов	2 месяца
Сдача итоговых госэкзаменов	1 месяц
Образовательные учреждения начального профессионального образования	
Сдача экзаменов	30 календ. дн. В течение одного года
Вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения	
Сдача выпускных экзаменов в IX кл.	9 календ. дн.
Сдача выпускных экзаменов в XI (XII) кл.	22 календ. дн.

Может ли работодатель в связи с производственной необходимостью отказать работнику в предоставлении учебного отпуска?

- Определение Московского городского суда от 17.06.2010 по делу N 33-14935).

Дополнительный отпуск лицам, совмещающим работу с обучением, является одним из видов гарантий, предусмотренных действующим законодательством (ст. ст. 173 - 176 ТК РФ). Поэтому работник вправе воспользоваться таким отпуском даже в случае несогласия работодателя.

Предоставление дополнительного отпуска работнику на основании выданной справки-вызова является обязанностью работодателя, т.е. не зависит от его усмотрения.

Поэтому отсутствие работника на работе в связи с подготовкой и сдачей экзаменов в высшем учебном заведении не может быть расценено как прогул, даже если работник не оформил учебный отпуск в установленном порядке.

Статья 260. Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

- Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Она может воспользоваться таким правом:

- - перед отпуском по беременности и родам;
- - непосредственно после окончания отпуска по беременности и родам;
- - по окончании отпуска по уходу за ребенком.

Предоставление отпуска пропорционально отработанному времени является незаконным.

Работодатель обязан предоставить по заявлению женщины отпуск полностью, т.е. его продолжительность должна составлять 28 календарных дней.

Отпуск предоставляется на основании заявления работницы.

Статья 255. Отпуска по беременности и родам

- Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.
- Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.
- Период отпуска по беременности и родам включается в стаж работы, дающий право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска.

Страхователи по заявлениям застрахованных лиц обязаны перерассчитать пособия по материнству

С 1 января 2011 г. по 31 декабря 2012 г. установлен переходный период, в течение которого женщины вправе выбирать порядок исчисления пособий по беременности и родам и ежемесячного пособия по уходу за ребенком (ч. 2 ст. 3 Федерального закона от 08.12.2010 N 343-ФЗ). Данное положение введено Федеральным законом от 25.02.2011 N 21-ФЗ, который вступил в силу 28 февраля текущего года. ФСС РФ в Письме от 15.02.2011 N 14-03-18/0501331 дал информацию еще по проекту указанного Закона.

Пособия в переходный период могут быть рассчитаны двумя способами:

- по новым правилам, действующим с 2011 г., то есть исходя из заработка за два года, предшествующих году наступления страхового случая, без исключения из расчета некоторых периодов и начисленных за них сумм;
- в старом порядке, то есть исходя из заработка за 12 календарных месяцев работы у работодателя, предшествующих месяцу наступления страхового случая. Однако некоторые периоды и начисленные за них суммы из расчета исключаются. В этом случае при определении среднего заработка, из которого исчисляются пособия, нужно применять предельную величину базы для начисления страховых взносов в ФСС РФ в размере 415 000 руб.

Право выбора наиболее выгодного варианта исчисления пособий по материнству распространяется на страховые случаи, наступившие в период с 01.01.2011 по 28.02.2011, то есть до вступления в силу Федерального закона от 25.02.2011 N 21-ФЗ. Женщины, которым пособие в указанный период было рассчитано по нормам нового законодательства, могут подать работодателю заявление с просьбой перерассчитать пособия исходя из среднего заработка за последние 12 месяцев в соответствии с ранее действовавшим порядком. Работодатель в этом случае обязан произвести перерасчет в соответствии с порядком, действовавшим до 1 января 2011 г.

- (Письмо ФСС РФ от 15.02.2011 N 14-03-18/0501331 "Об исчислении пособий по материнству в 2011 году«)

Действующие документы

Приказ Минздравсоцразвития РФ

от 26.04.2011 N 347н

**"Об утверждении формы бланка листка
нетрудоспособности»**

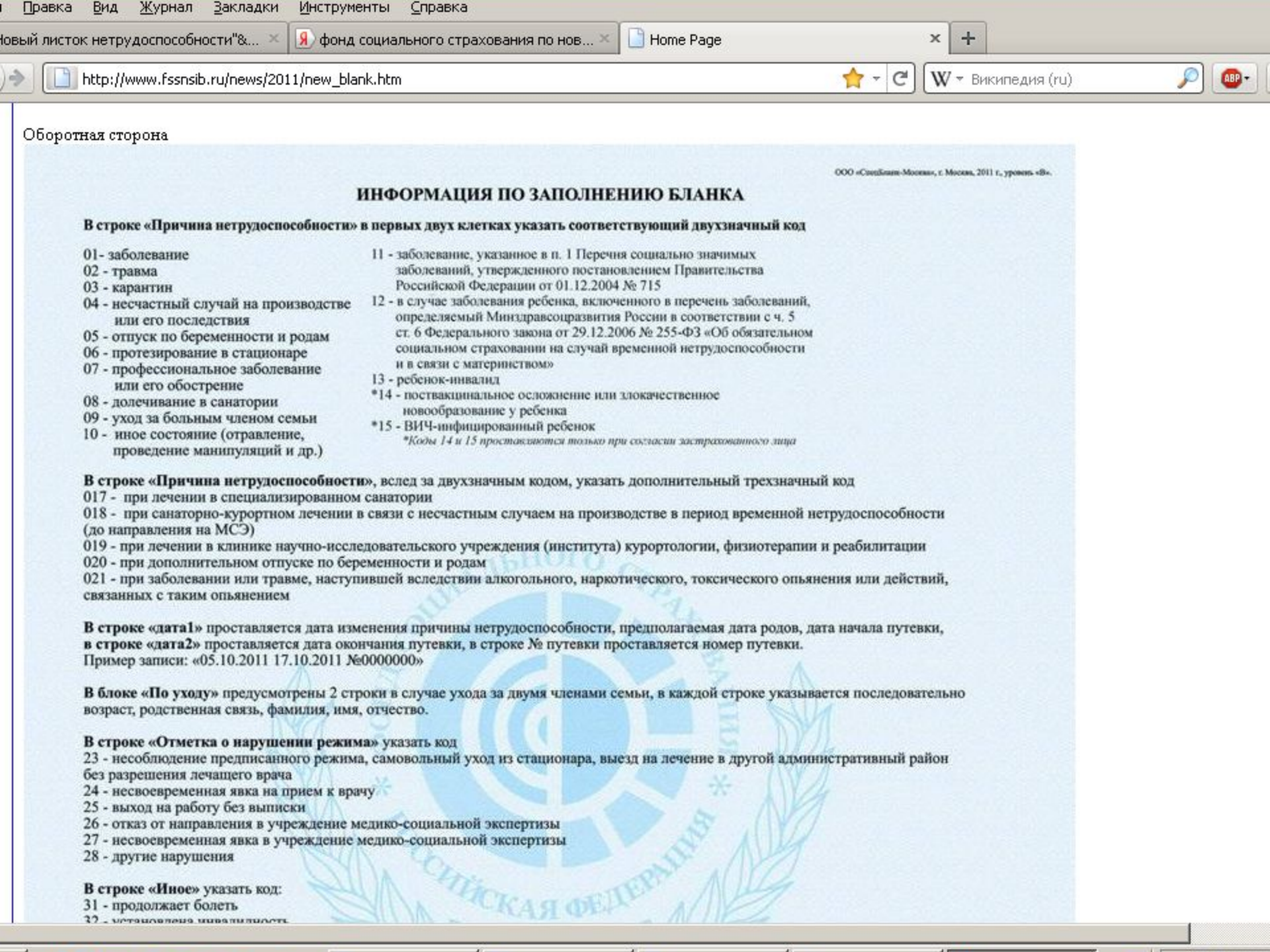
Действует с 01.07.2011 года

Приказ Минздравсоцразвития РФ

от 29.06.2011 N 624н

**"Об утверждении Порядка выдачи листков
нетрудоспособности"**

Действует с 22.07.2011 года



ИНФОРМАЦИЯ ПО ЗАПОЛНЕНИЮ БЛАНКА

В строке «Причина нетрудоспособности» в первых двух клетках указать соответствующий двухзначный код

- 01 - заболевание
 - 02 - травма
 - 03 - карантин
 - 04 - несчастный случай на производстве или его последствия
 - 05 - отпуск по беременности и родам
 - 06 - протезирование в стационаре
 - 07 - профессиональное заболевание или его обострение
 - 08 - долечивание в санатории
 - 09 - уход за больным членом семьи
 - 10 - иное состояние (отравление, проведение манипуляций и др.)
 - 11 - заболевание, указанное в п. 1 Перечня социально значимых заболеваний, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 01.12.2004 № 715
 - 12 - в случае заболевания ребенка, включенного в перечень заболеваний, определяемый Минздравсоцразвития России в соответствии с ч. 5 ст. 6 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»
 - 13 - ребенок-инвалид
 - *14 - поствакцинальное осложнение или злокачественное новообразование у ребенка
 - *15 - ВИЧ-инфицированный ребенок
- *Коды 14 и 15 проставляются только при согласии застрахованного лица*

В строке «Причина нетрудоспособности», вслед за двухзначным кодом, указать дополнительный трехзначный код

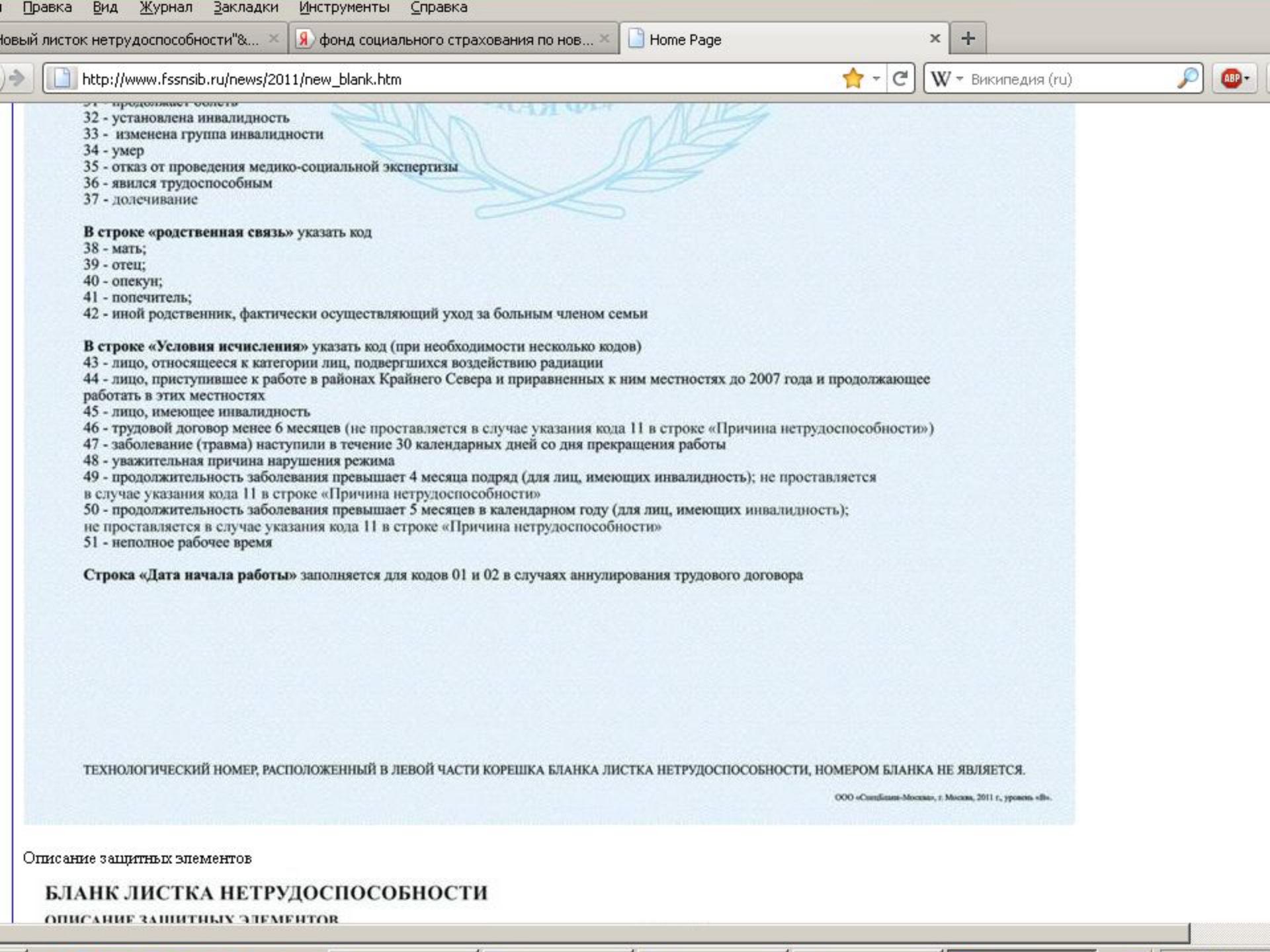
- 017 - при лечении в специализированном санатории
- 018 - при санаторно-курортном лечении в связи с несчастным случаем на производстве в период временной нетрудоспособности (до направления на МСЭ)
- 019 - при лечении в клинике научно-исследовательского учреждения (института) курортологии, физиотерапии и реабилитации
- 020 - при дополнительном отпуске по беременности и родам
- 021 - при заболевании или травме, наступившей вследствие алкогольного, наркотического, токсического опьянения или действий, связанных с таким опьянением

В строке «дата1» проставляется дата изменения причины нетрудоспособности, предполагаемая дата родов, дата начала путевки, **в строке «дата2»** проставляется дата окончания путевки, в строке № путевки проставляется номер путевки.
Пример записи: «05.10.2011 17.10.2011 №0000000»

В блоке «По уходу» предусмотрены 2 строки в случае ухода за двумя членами семьи, в каждой строке указывается последовательно возраст, родственная связь, фамилия, имя, отчество.

- В строке «Отметка о нарушении режима»** указать код
- 23 - несоблюдение предписанного режима, самовольный уход из стационара, выезд на лечение в другой административный район без разрешения лечащего врача
 - 24 - несвоевременная явка на прием к врачу
 - 25 - выход на работу без выписки
 - 26 - отказ от направления в учреждение медико-социальной экспертизы
 - 27 - несвоевременная явка в учреждение медико-социальной экспертизы
 - 28 - другие нарушения

- В строке «Иное»** указать код:
- 31 - продолжает болеть
 - 32 - установлена инвалидность



- 31 - продолжение болезни
- 32 - установлена инвалидность
- 33 - изменена группа инвалидности
- 34 - умер
- 35 - отказ от проведения медико-социальной экспертизы
- 36 - явился трудоспособным
- 37 - долечивание

В строке «родственная связь» указать код

- 38 - мать;
- 39 - отец;
- 40 - опекун;
- 41 - попечитель;
- 42 - иной родственник, фактически осуществляющий уход за больным членом семьи

В строке «Условия исчисления» указать код (при необходимости несколько кодов)

- 43 - лицо, относящееся к категории лиц, подвергшихся воздействию радиации
- 44 - лицо, приступившее к работе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях до 2007 года и продолжающее работать в этих местностях
- 45 - лицо, имеющее инвалидность
- 46 - трудовой договор менее 6 месяцев (не проставляется в случае указания кода 11 в строке «Причина нетрудоспособности»)
- 47 - заболевание (травма) наступили в течение 30 календарных дней со дня прекращения работы
- 48 - уважительная причина нарушения режима
- 49 - продолжительность заболевания превышает 4 месяца подряд (для лиц, имеющих инвалидность); не проставляется в случае указания кода 11 в строке «Причина нетрудоспособности»
- 50 - продолжительность заболевания превышает 5 месяцев в календарном году (для лиц, имеющих инвалидность); не проставляется в случае указания кода 11 в строке «Причина нетрудоспособности»
- 51 - неполное рабочее время

Строка «Дата начала работы» заполняется для кодов 01 и 02 в случаях аннулирования трудового договора

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ НОМЕР, РАСПОЛОЖЕННЫЙ В ЛЕВОЙ ЧАСТИ КОРЕШКА БЛАНКА ЛИСТКА НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ, НОМЕРОМ БЛАНКА НЕ ЯВЛЯЕТСЯ.

ООО «СибСтаж-Москва», г. Москва, 2011 г., уroveň «В».

Описание защитных элементов

БЛАНК ЛИСТКА НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ

ОПИСАНИЕ ЗАЩИТНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ



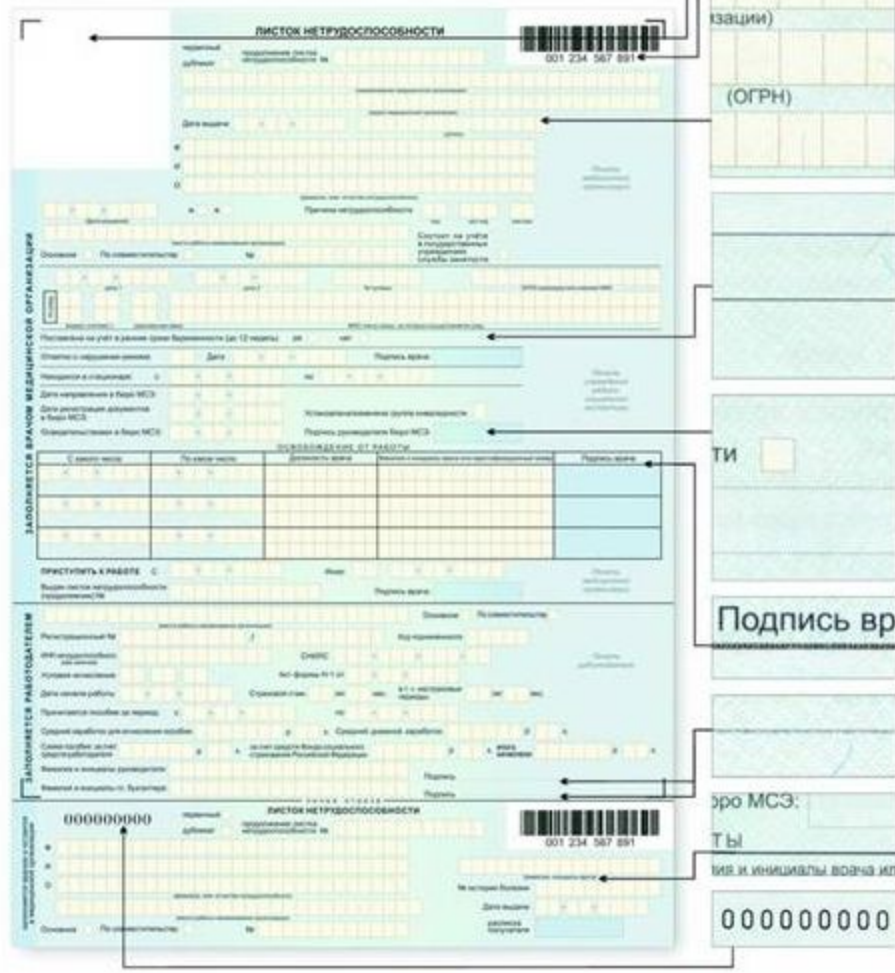
Описание защитных элементов

БЛАНК ЛИСТКА НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ

ОПИСАНИЕ ЗАЩИТНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ

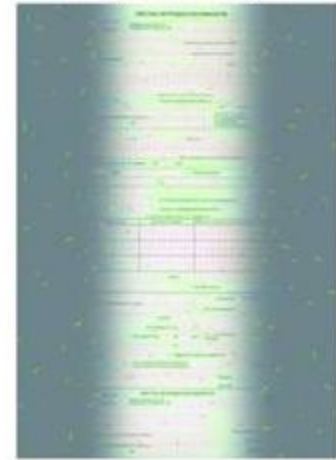
формат 210X297мм (A4), уровень защиты "B"

лицевая сторона



- Матричный код.
- Штриховой код, являющийся представлением двенадцатизначного номера бланка.
- Первая фоновая нераппортная сетка.
- Вторая фоновая нераппортная сетка, с негативно-положительным гильоширным элементом и ирисовым раскатом, выполнена красками люминесцирующими в УФ-излучении.
- Полутоновые элементы (без офсетного растривания) отпечатаны с применением стохастического растра.
- Негативный микротекст «ЛИСТОКНЕ-ТРУДОСПОСОБНОСТИ» (250мм).
- Подстроочные надписи выполнены положительным микротекстом «ЛИСТОКНЕ-ТРУДОСПОСОБНОСТИ» (230мм).
- Текст выполнен черной инактенческой краской невидимой в ИК-излучении.
- Нумерация выполненна высоким способом печати черной краской с магнитным признаком. ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ НОМЕР, РАСПОЛОЖЕННЫЙ В ЛЕВОЙ ЧАСТИ КОРЕШКА БЛАНКА ЛИСТКА НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ, НОМЕРОМ БЛАНКА НЕ ЯВЛЯЕТСЯ.

УФ образ лицевой стороны



ИК образ лицевой стороны



Статья 139 ТК. Исчисление средней заработной платы

Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим **Кодексом**, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленной настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Контроль за уплатой страховых взносов

С 1 января 2010 г. только органы ПФР и ФСС РФ вправе контролировать уплату страховых взносов на обязательное социальное страхование (у налоговых органов сохранилось право контролировать ЕСН за периоды до 2010 г.).

Каждому из названных фондов предоставлен контроль строго за взносами определенного вида (ст. 3 Закона N 212-ФЗ):

- - Пенсионному фонду РФ и его органам - за взносами на обязательное пенсионное страхование и взносами на обязательное медицинское страхование;
- - Фонду социального страхования РФ и его территориальным подразделениям - за взносами по нетрудоспособности и материнству. (органы ФСС РФ также контролируют уплату страховых взносов от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Однако действуют они на основании другого нормативного акта - Закона N 125-ФЗ).

12 критериев отбора в план выездных проверок

- 1) в 2010 г. в территориальные органы ПФР и ФСС РФ вы сдали разное количество расчетов, например в ПФР сдали три расчета формы РСВ-1 ПФР, а в ФСС - два расчета формы-4 ФСС РФ или наоборот;
- 2) у вас есть расходы, оплачиваемые за счет средств ФСС РФ, например вы выплачивали работникам больничные, пособия по беременности и родам и др.;
- 3) вы несвоевременно представили персонифицированную отчетность, например, за полугодие или за 2010 г.;
- 4) у вас были выплаты, не облагаемые страховыми взносами;
- 5) вы применяете пониженные тарифы страховых взносов, в том числе в отношении выплат отдельным работникам;
- 6) по итогам камеральных проверок вашей отчетности выявлено несоответствие данных, особенно если у вас просили пояснения по выявленным несоответствиям, но вы их не представили;
- 7) у вас есть задолженность по страховым взносам свыше двух отчетных периодов подряд, например за полугодие и 9 месяцев 2010 г.;
- 8) вы относитесь к крупнейшим плательщикам (имеете наибольшие суммы облагаемой базы, наибольшее количество застрахованных лиц или среднесписочную численность работников);
- 9) сумма начислений по страховым взносам по сравнению с предыдущим периодом у вас уменьшилась, а численность работников не изменилась;
- 10) вы не один раз вносили изменения и корректировки в расчеты по начисленным и уплаченным страховым взносам;
- 11) от налоговых органов получена информация, что вы "замечены" в схемах минимизации страховых взносов;
- 12) у вас в течение последних 3 лет (с 2008 по 2010 г. включительно) не было проверок из фондов.

Письмо ПФ РФ N ТМ-30-24/13848, ФСС РФ N 02-03-08/13-2872 от 21.12.2010

"План-график совместных выездных проверок на 2011 год"

Распоряжение Правления ПФ РФ от 11.05.2010 N 127р
"Об утверждении Временных методических
рекомендаций по организации проведения выездных
проверок плательщиков страховых взносов"

Письмо ПФ РФ N ТМ-30-24/13848, ФСС РФ N
02-03-08/13-2872 от 21.12.2010

"План-график совместных выездных проверок на 2011
год»

Постановление ФСС РФ от 07.04.2008 N 82
"Об утверждении Методических указаний о порядке
назначения, проведения документальных выездных
проверок страхователей по обязательному
социальному страхованию от несчастных случаев на
производстве и профессиональных заболеваний и
принятия мер по их результатам"

Федеральный закон от 26.12.2008

№ 294-ФЗ

"О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля"

Законом предусмотрено два вида проверки - плановая и внеплановая.

Плановая проверка проводится с целью установить (ст. 9):

- соблюдает ли юридическое лицо обязательные требования и требования, установленные муниципальными правовыми актами;
- соответствуют ли обязательным требованиям сведения, содержащиеся в уведомлении о начале осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности, обязательным требованиям.

Плановая проверка может быть документальной или выездной и проводится не чаще чем один раз в три года.

Однако в отношении юридических лиц, осуществляющих деятельность в области здравоохранения, образования и социальной сфере, плановые проверки могут проводиться два и более раза в три года (ч. 9 ст. 9). Перечень таких видов деятельности утвержден Постановлением Правительства РФ от 23.11.2009 N 944.

О проведении плановой проверки контролирующие органы должны уведомить юридическое лицо не позднее трех рабочих дней до ее начала (ч. 12 ст. 9).

Предметом внеплановой проверки является (ст. 10):

- соблюдение юридическим лицом обязательных требований и требований, установленных муниципальными правовыми актами;
- выполнение предписаний органов государственного или муниципального контроля;
- проведение мероприятий по предотвращению причинения вреда жизни и здоровью граждан.

О проведении внеплановой выездной проверки контролирующие органы должны уведомить юридическое лицо не менее чем за 24 часа до начала ее проведения любым доступным способом (ч. 16 ст. 10).

Срок проведения каждой из проверок не может превышать 20 рабочих дней (ст. 13) В отношении одного субъекта малого предпринимательства общий срок проведения плановых выездных проверок не может превышать пятьдесят часов для малого предприятия и пятнадцать часов для микропредприятия в год.

Однако в исключительных случаях он может быть продлен, но не более чем на 20 рабочих дней, а в отношении малых предприятий, микропредприятий - не более чем на 15 часов (ч. 3 ст. 13).



ГЕНЕРАЛЬНАЯ ПРОКУРАТУРА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ

Печатаиъ при Сенаиъ,
Генваря 12 дня, 1722 Году.

Сегодня 29 мая 2011

[English version](#)

[Карта сайта](#)

[Контактная информация](#)

[RSS](#)

Руководство

Структура

Документы

Новости

К сведению СМИ

Международное сотрудничество

Контактная информация

Интернет-приемная

Видео

Поиск:

СВОДНЫЙ ПЛАН ПРОВЕРОК СУБЪЕКТОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА НА 2011 ГОД

Внимание! Сводный план проверок субъектов предпринимательства на 2011 год.

В соответствии с частью 7 статьи 9 главы 2 [Федерального закона №294 «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля \(надзора\) и муниципального контроля»](#) в данном разделе сайта Генеральной прокуратуры размещён сервис поиска по утверждённому ежегодному сводному плану проведения плановых проверок.

Информация о проверяемом лице

№ п/п:

Организация:

ИНН:

Регион:

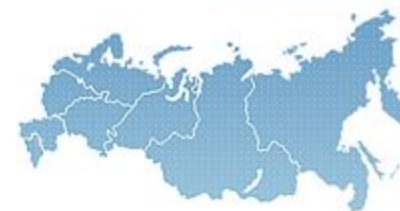
Период проверки: с: по

Наименование контролирующего органа:

Искать

Очистить

ПРОКУРАТУРА В СУБЪЕКТАХ РФ



ОБРАЩЕНИЯ ГРАЖДАН

Уважаемые посетители!

В соответствии со ст. 10 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» в органах и учреждениях прокуратуры разрешаются заявления, жалобы и иные обращения, содержащие сведения о нарушении законов.

[Координаты для обращений](#)

[Порядок рассмотрения и разрешения обращений и приема граждан](#)

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ





ПРОКУРАТУРА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ



[Главная страница](#) [Карта сайта](#)



ГЛАВНАЯ СТРАНИЦА > НОВОСТИ

27 декабря 2010

Сводный план проведения плановых проверок на 2011 год

- 1 [Государственная жилищная инспекция Новосибирской области](#)
- 2 [Управление ГИБДД ГУВД по Новосибирской области](#)
- 3 [ГИМС](#)
- 4 [Государственная инспекция труда в Новосибирской области](#)
- 5 [Департамент лесного хозяйства Новосибирской области](#)
- 6 [Департамент по охране животного мира Новосибирской области](#)
- 7 [Департамент по тарифам Новосибирской области](#)
- 8 [Региональное управление № 25 Федерального медико-биологического агентства](#)
- 9 [Управление ФСКН России по Новосибирской области](#)
- 10 [Управление Федеральной службы безопасности Российской Федерации по Новосибирской области](#)
- 11 [Управление Федеральной налоговой службы по Новосибирской области](#)
- 12 [Управление Федеральной миграционной службы России по Новосибирской области](#)
- 13 [Управление Федеральной антимонопольной службы по Новосибирской области](#)
- 14 [Управление государственной архивной службы Новосибирской области](#)
- 15 [Управление ветеринарии Новосибирской области](#)
- 16 [Управление по государственной охране объектов культурного наследия Новосибирской области](#)
- 17 [Управление Государственного пожарного надзора ГУ МЧС России по Новосибирской области](#)
- 18 [Государственное учреждение "Специальное управление Федеральной противопожарной службы № 9 МЧС России"](#)
- 19 [Сибирское управление государственного автодорожного надзора](#)
- 20 [Управление Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору \(Россельхознадзор\) по Новосибирской области](#)
- 21 [Управление Росреестра по Новосибирской области](#)
- 22 [Управление Роспотребнадзора по Новосибирской области](#)
- 23 [Управление Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Новосибирской области](#)
- 24 [Территориальный орган Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения и социального развития по Новосибирской области](#)

- РУКОВОДСТВО
- СОСТАВ И СТРУКТУРА
- ИСТОРИЯ
- ДОКУМЕНТЫ
- ПОЛЕЗНЫЕ ССЫЛКИ
- НОВОСТИ
- ПРИЕМ ГРАЖДАН
- ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ С ГРАЖДАНАМИ
- КОНТАКТЫ СО СМИ
- ПРАВОВОЕ ПРОСВЕЩЕНИЕ
- ИНТЕРНЕТ-ПРИЕМНАЯ
- КАДРЫ

ПРОКУРАТУРЫ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

- [г. Новосибирск](#)
- [Баганского района](#)
- [Барабинская межрайонная прокуратура](#)
- [г. Бердска](#)
- [Болотнинского района](#)
- [Венгеровского района](#)
- [Доволенского района](#)
- [Здвинского района](#)
- [Искитимская межрайонная прокуратура](#)

ТК РФ

Статья 357. Основные права государственных инспекторов труда.

Государственные инспекторы труда...имеют право:

... в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц;

Статья 360. Порядок инспектирования работодателей

... При инспекционной проверке государственный инспектор труда **может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.**