



К Система  
Кадры

**КАДРОВОЕ  
ДЕЛО®**

# Что скорректировать в ПВТР в начале 2022 года

28 января 2022 года

# Основные вопросы

- 1 Как оформить ПВТР;
- 2. Какие приложения нужно составить к Правилам внутреннего трудового распорядка;
- 3. Что нельзя писать в ПВТР, чтобы компанию не оштрафовал инспектор ГИТ;
- 4. Каким способом опасно знакомить работников с новой редакцией ПВТР;
- 5. На какие кадровые процедуры влияют формулировки в ПВТР;
- 6. Можно ли перевести ПВТР в цифровой формат.

# Как оформить ПВТР

Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют порядок приема и увольнения сотрудников, время труда и отдыха, меры поощрения и взыскания, сроки выплаты зарплаты и другие условия, ч. 4 ст. 189 ТК.

Работодатель вправе оформить ПВТР как приложение к коллективному договору, ч. 2 ст. 190 ТК. Если коллективного договора в организации нет, то Правила трудового распорядка оформите как самостоятельный документ.

# Какие работодатели могут не оформлять ПВТР

Работодатели-микропредприятия и работодатели-некоммерческие организации ( за исключением тех, которые указаны в статье 309.1 ТК) вправе не разрабатывать Правила трудового распорядка, ст. 309.1, ст. 309.2 ТК.

Если микропредприятие утратит свой статус, то в течение четырех месяцев работодателю придется привести трудовые отношения к общему порядку.

# Как часто обновлять ПВТР

- 1. Когда закончился срок действия ЛНА, который указали в тексте или приказе об утверждении
- 2. Если необходимо вносить правки в документ после изменений в законах, или в деятельности работодателя.
- 3. Если в результате проверки ГИТ, в документе обнаружили ошибки

# Способы, чтобы ознакомить работников с ПВТР

- Статья 22 ТК РФ обязывает работодателя под роспись знакомить работников с локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью. Большинство кадровых документов сотрудник изучает до подписания трудового договора, ст. 68 ТК РФ.

## Можно:

- оформить отдельный журнал ознакомления работников с локальными документами;
- к каждому ЛНА в качестве приложения составить лист ознакомления;
- в качестве приложения к трудовому договору подготовить перечень ЛНА, с которыми знакомится сотрудник.

# Нужно ли дублировать каждое изменение закона в ПВТР

Все зависит от текста документа. Если в ЛНА изначально максимально детализировали гарантии и ставили ссылку на Трудовой кодекс или другой НПА, то правки нужны.

Если в тексте документа поставили ссылку на статью. Но не переписывали ее, то корректировки не нужны.

# Изменения 2022 года, про которые можно написать в ПВТР

**Правила, как предоставлять в ФСС сведения для пособий**

<https://e.kdelo.ru/942908>

**Минимальный размер оплаты труда**

<https://e.kdelo.ru/942902>

**Гарантии сотрудникам с детьми и инвалидам**

<https://e.kdelo.ru/942904>

**Процедуру, как учитывать микротравмы и заниматься профилактикой травматизма**

<https://e.kdelo.ru/942905>

# Какие приложения оформить к ПВТР

1. Список должностей с ненормированным днем
2. Список работ, на которых невозможно обеспечить работникам возможность уйти на обед, ст. 108 ТК

# Недочеты в ПВТР, на которые обратит внимание инспектор

## 1. Не оформили документы в едином стиле

В документах постоянно мелькают разные обозначения одних и тех же участников трудовых отношений. Работник — специалист или сотрудник. Работодатель — организация, учреждение, компания. В законе есть четкие наименования: работодатель и работник, ст. 20 ТК. Это правильно юридически. Разговорные варианты «сотрудник» или «компания» можете использовать в диалогах с коллегами.

Отдельного штрафа за то, что кадровик в локальном акте использует все наименования, которые есть выше, чиновники не предусмотрели. Но в случае когда от разнообразия терминов у инспектора рябит в глазах, он может принять решение и увеличить размер штрафа за нарушение, которое компания совершила.

# Недочеты в ПВТР, на которые обратит внимание инспектор

...

10.1. **Работники в** возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка. Выплату производит **организация.**

10.2. **Сотрудники,** достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

10.3. **Специалист,** не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, которые получают пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

10.4. **Руководитель компании** не вправе отказать сотруднику в предоставлении дней для прохождения диспансеризации. Однако если работник не согласует день или дни для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие может быть расценено как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе и как прогул. Если **руководитель Общества** не согласовал дату/даты освобождения от работы, указанные в заявлении, специалист должен выбрать другую дату/даты.

...

Организация, сотрудники, специалисты, руководитель компании, руководитель Общества — слова, от которых лучше отказаться

# Недочеты в ПВТР, на которые обратит внимание инспектор

## 2. Подменили листы в многостраничных документах

В локальном акте явно заменяли лист. Об этом инспектор может сделать вывод по одному из трех признаков. Первый — разный шрифт и несостыковки в предложениях. Второе — следы от скоб степлера, которые вытаскивали. Третье — разная бумага. Особенно это бросается в глаза, если хитрят со старым документом, ведь со временем листы имеют свойство немного желтеть. Спрашивать вас, заменяли ли вы листы, конечно, никто не будет, да и привлекать экспертов, чтобы это выяснить в рамках проверки, тоже.

Но в случае судебного спора, такая подмена будет причиной того, что работник получит деньги и компенсацию, апелляционное определение суда Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 12.08.2014 по делу № 33-3527/2014

# Ошибки в ПВТР, на которые обратит внимание инспектор

## **1 Оставили чужие формулировки в локальных актах, которые скачали из интернета**

Локальный акт, в котором есть условия из шаблонов. Такое встречается, когда кадровик быстренько скачал образец документа из интернета и утвердил его, не особо вчитываясь. Особо опасно, если в таком документе оставили информацию о том, чего в компании нет. Скажем, не заметили ссылку на положение о премировании, а в компании такого документа нет.

**Проверить, попала ли ваша компания в план проверок на 2022 год**

**<https://e.kdelo.ru/948901#GIT22>**

# Ошибки в ПВТР, на которые обратит внимание инспектор

- 1 Не обновили текст ПВТР**
- 2. Утвердил документ сотрудник, который не имеет на это права**
- 3. Не ознакомили работников с ПВТР**
- 4. Текст ПВТР не соответствует текстам в других ЛНА или договорах с работниками**

# Судебная практика

1. **Можно уволить за несоблюдение ПВТР**, Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 21.12.2021 № 88-19509/2021, Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 28.10.2021 № 88-16853/202
2. **Можно ли отказаться выдавать копию ПВТР**, Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 15.09.2021 по делу № 88-13027/2021

# Ошибки в ПВТР из интернета

## Раздел о приеме и увольнении работников

Если прописали в ПВТР, что дополнительные документы должны представлять все работники без исключения, инспектор ГИТ посчитает это нарушением. Претензии вызовет требование к работнику представить ИНН, регистрацию по месту жительства, свидетельство о браке, рождении детей и другое. Также нельзя потребовать от работника медицинскую справку, чтобы подтвердить отсутствие противопоказаний к работе, если она не связана с вредными и опасными условиями труда, постановление Верховного суда от 03.08. 2017 № 73-АД17-2.

Работодатель вправе требовать у сотрудника дополнительные документы только в случаях, когда это предусматривает закон. Например, при приеме иностранцев, ст. 327.3 ТК.

# Ошибки в ПВТР из интернета



## Рекомендация Ивана ШКЛОВЦА

1. Перечислите в ПВТР в качестве обязательных документы, которые указаны в статье 65 Трудового кодекса.
2. Укажите для некоторых категорий работников отдельным пунктом требование представить дополнительные документы. Например, для работников во вредных и опасных условиях, водителей, педагогических работников.
3. Проверьте условие о дополнительных документах в ПВТР для остальных работников. Пропишите, что работник представляет их по просьбе работодателя, при этом из Правил не должно следовать, что в случае отказа его не примут на работу.



# Раздел о режиме рабочего времени

- **Перечислили не все режимы работы, которые действуют в организации**
- Проверяющие выяснят, сколько режимов работы действует в организации и сколько прописали в ПВТР. Если только один режим, а по факту их несколько, инспектор ГИТ посчитает это нарушением. При этом не имеет значения, что условие о другом режиме работы есть в трудовом договоре отдельных работников.

# Раздел о режиме рабочего времени



## Рекомендация Ивана ШКЛОВЦА

1. Перечислите в ПВТР все режимы работы, которые действуют в организации (постановление Верховного суда от 03.08.2017 № 73-АД17-2). Укажите основной режим, в котором работает организация. Также пропишите режимы, в которых трудятся отдельные сотрудники.
2. Укажите режимы работы, которые только планируете ввести в организации. Так вы исключите необходимость менять ПВТР, когда введете новый режим работы в действие.
3. Проверьте, есть ли в ПВТР условие о сокращенном режиме работы. Перечислите категории сотрудников, которым нужно установить режим сокращенного рабочего времени (ст. 92 ТК). Этот режим работодатель должен установить по требованию закона, а не по соглашению с работником.

# Раздел о режиме рабочего времени

Инспектор посчитает нарушением, если перечислите все действующие режимы работы, но не укажете для каждого вида время начала и окончания рабочего дня или смены, постановление Московского городского суда от 24.04.2017 № 4а-923/2017, решение Верховного суда Удмуртии от 09.12.2015 по делу № 7-606/2015. Если не пропишете продолжительность рабочего дня или смены, рискуете получить предписание и штраф от проверяющих, ч. 1 ст. 100 ТК.

# Необычные претензии к ПВТР\*

## САМЫЕ НЕВЕРОЯТНЫЕ ПРЕТЕНЗИИ ИНСПЕКТОРОВ К ПВТР\*



Не внесли пункт о переводе работников



Указали, что работник вправе расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив работодателя за 14 дней, а не за две недели



Использовали неправильную формулировку - «испытательный срок» вместо «испытание при приеме на работу»



Инспектор потребовал разделить на два самостоятельных раздела ответственность работника и работодателя



Указали, что работникам может быть начислена и выплачена премия по результатам работы за предшествующий год при наличии денежных средств



\* Согласно опросу читателей журнала «Кадровое дело».

# Раздел о времени отдыха

Если работодатель не указал в ПВТР, что предоставляет перерывы для отдыха и питания, организацию могут оштрафовать, апелляционное определение Саратовского областного суда от 23.03.2017 по делу № 33-2098.

Нарушением будет, если не конкретизировали время начала и окончания обеденного перерыва, его продолжительность, ч. 2 ст. 108 ТК. Пункт о перерыве для отдыха вызовет претензии у инспектора ГИТ, если по условиям производства должны предоставлять специальные перерывы, но не указали, для каких видов работ и в каком порядке предоставляете, ст. 109 ТК.

# Раздел о времени отдыха



## Рекомендация Ивана ШКЛОВЦА

---

1. Пропишите в разделе ПВТР о режиме отдыха, сколько перерывов для отдыха и питания предоставляете (ст. 108 ТК).
2. Укажите время начала и окончания обеденного перерыва.
3. Проверьте, есть ли в Правилах оговорка, если по условиям производства работодатель не может предоставить обеденный перерыв. В этом случае перечислите такие виды работ и укажите место, где сотрудники смогут отдохнуть в рабочее время (ч. 3 ст. 108 ТК).

## Раздел о времени отдыха

С одной стороны, Минтруд в письме от 15.05.2015 № 1168-6-1 разъяснил, что работодатель вправе самостоятельно решить, указывать ли официальные праздники в ПВТР или нет. Однако инспекторы все равно считают нарушением то, что работодатель не перечислил в ПВТР нерабочие праздничные дни в точном соответствии со статьей 112 Трудового кодекса. Такое предписание инспекторов можно обжаловать. Некоторые суды с этим не соглашаются и отменяют штрафы инспекторов, решение Московского городского суда от 08.11.2017 по делу № 7-11426. Есть и другая практика, когда суды поддерживают инспекторов (решение Московского городского суда от 08.12.2016 по делу № 7-13215).

# Раздел о времени отдыха



## Рекомендация Ивана ШКЛОВЦА

---

1. Перечислите нерабочие дни в ПВТР в точном соответствии с Трудовым кодексом.
2. Не указывайте это условие в виде ссылки на закон. Такую формулировку проверяющие также могут посчитать неточной.



# Раздел о времени отдыха

В любой организации работают сотрудники, которым нужно предоставлять ежегодный отпуск по желанию в удобное время ,ст. 262.1, 261.2, 267 ТК. Если эти категории не включили в ПВТР, организацию оштрафуют, решение Московского городского суда от 18.08.2017 по делу № 7-9931/2017.

Например, требование распространяется на работников, которые воспитывают детей-инвалидов. Аргумент, что такие сотрудники не числятся, не поможет – ведь завтра их могут принять на работу.

# Раздел об оплате труда

Инспектор ГИТ посчитает нарушением, если условие о зарплатных днях прописали только в положении об оплате труда , ч. 6 ст. 136 ТК.

Ошибки допускают и в содержании условия. Например, указали один день выплаты только 5-е или 15-е число или определили дни выплат не точной датой, а сроком до 15-го или 30-го числа месяца, апелляционное определение Новосибирского областного суда от 22.11.2016 по делу № 33-11511/2016.

# Раздел об ответственности сторон

Если укажете только ответственность работника перед работодателем, условие инспектор посчитает некорректным и оштрафует организацию, постановление Московского городского суда от 12.09.2016 № 4а-3527/2016. Недостаточно указать ответственность работодателя в виде ссылки на статьи Трудового кодекса, нужно прописать ее максимально подробно.

Ирина Богомолова,

Главный редактор журнала  
«Кадровое дело»,  
[bogomolova@action-media.ru](mailto:bogomolova@action-media.ru)



**Спасибо за  
внимание!**



Система  
Кадры

**КАДРОВОЕ  
ДЕЛО®**