**ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ**

[Приказ](consultantplus://offline/ref=3CC46EEC6DB5AEA5038EF09215390895C16B0288C999BEFF5B61535A3DQ3U4H) Минтруда России от 07.03.2018 N 127н

"Об утверждении Правил по охране труда при выполнении окрасочных работ"

Зарегистрировано в Минюсте России 07.06.2018 N 51323.

**Утверждены правила охраны труда при выполнении окрасочных работ**

Правила устанавливают государственные нормативные требования охраны труда при организации и проведении основных производственных процессов и выполнении работ по подготовке окрасочных материалов и поверхностей под окраску, нанесению лакокрасочных материалов и порошковых полимерных красок, сушке и обработке поверхностей лакокрасочных покрытий

Требования обязательны для исполнения работодателями - юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и индивидуальными предпринимателями при организации и осуществлении окрасочных работ. Ответственность за выполнение Правил возлагается на работодателя.

На основе данных правил и требований технической (эксплуатационной) документации организации-изготовителя технологического оборудования, применяемого при выполнении окрасочных работ, работодателем разрабатываются инструкции по охране труда для профессий и (или) видов выполняемых работ, которые утверждаются локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа.

Приказ вступает в силу по истечении трех месяцев после его официального опубликования.

[Постановление](consultantplus://offline/ref=8BB2FF63433490AD08285535E4E4032DFB18D1693F26B3A035923304DBx2r2H) Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15

"О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям"

**Верховным Судом РФ разъяснены спорные вопросы, касающиеся трудовых отношений с участием работников, работающих у работодателей - ИП и в микропредприятиях**

Сообщается, в частности, следующее:

работодатели - субъекты малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, например, правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, положения о премировании, графика сменности (в таких случаях указанные вопросы регулируются трудовыми договорами, заключаемыми с работниками на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 27.08.2016 N 858);

если физические лица осуществляют предпринимательскую и профессиональную деятельность в нарушение требований федеральных законов без государственной регистрации или лицензирования и вступили в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, то такие физические лица несут обязанности, возложенные Трудовым кодексом РФ на работодателей - индивидуальных предпринимателей;

в качестве работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, могут выступать субъекты малого предпринимательства (хозяйственные общества, хозяйственные партнерства, производственные кооперативы, потребительские кооперативы, крестьянские (фермерские) хозяйства и ИП), соответствующие условиям, установленным Федеральным законом "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" и сведения о которых внесены в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства по категории микропредприятий;

трудовые споры по заявлениям работников, работающих у работодателей - физических лиц (являющихся и не являющихся индивидуальными предпринимателями) и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, подлежат разрешению судами в порядке гражданского судопроизводства;

иски работников, работающих у таких работодателей, могут быть предъявлены по выбору истца в суд по месту его жительства или по месту жительства, нахождения работодателя;

дела о восстановлении на работе работника, работавшего у указанных работодателей, и о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью работника, рассматриваются с участием прокурора.

В Постановлении также рассмотрены сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, основания возникновения трудовых отношений и порядок их оформления, особенности регулирования трудовых отношений работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.

Пленум Верховного суда уделил внимание возникновению, оформлению и особенностям трудовых отношений, а также процессуальным вопросам. Хотя акцент в [Постановлении](consultantplus://offline/ref=8ED7E60B360FD343B3B9F8AA7C4E2408576C62224D6D684CC794E0D58Aw1AFI) сделан на регулировании работы на микропредприятиях и у физлиц, многие выводы могут пригодиться всем работодателям.

Среди интересных разъяснений отметим следующие:

1. За разрешением трудовых споров можно обращаться непосредственно в суд - обязательного досудебного порядка по ним нет ([п. 11](consultantplus://offline/ref=8ED7E60B360FD343B3B9F8AA7C4E2408576C62224D6D684CC794E0D58A1F0C805E3208D50EE43A85w9A1I) Постановления).

2. Если работодатель фактически допускает к работе, но, вопреки намерению сотрудника, не оформляет письменный трудовой договор, суд может расценить это как злоупотребление правом ([п. 20](consultantplus://offline/ref=8ED7E60B360FD343B3B9F8AA7C4E2408576C62224D6D684CC794E0D58A1F0C805E3208D50EE43A87w9A6I) Постановления).

3. Когда в материалах дела нет письменных доказательств размера заработной платы, суд может определить его, учитывая, сколько обычно получает работник с такой же квалификацией в данной местности. Если установить размер такого вознаграждения невозможно, суд вправе применить региональную "минималку" ([п. 23](consultantplus://offline/ref=8ED7E60B360FD343B3B9F8AA7C4E2408576C62224D6D684CC794E0D58A1F0C805E3208D50EE43A86w9A1I) Постановления).

4. Суд может [восстановить](consultantplus://offline/ref=8ED7E60B360FD343B3B9F8AA7C4E2408576D622B4563684CC794E0D58A1F0C805E3208D60CE1w3ADI) срок на обращение в суд, если он пропущен из-за того, что сотрудник:

- [ошибся](consultantplus://offline/ref=8ED7E60B360FD343B3B9F8AA7C4E2408576C62224D6D684CC794E0D58A1F0C805E3208D50EE43A84w9A3I) с подсудностью и первоначально подал иск в другой суд с соблюдением срока;

- своевременно [обратился](consultantplus://offline/ref=8ED7E60B360FD343B3B9F8AA7C4E2408576C62224D6D684CC794E0D58A1F0C805E3208D50EE43A84w9A1I) в инспекцию труда и прокуратуру или в один из этих органов и рассчитывал, что спор решится во внесудебном порядке.

Эти уважительные причины перечислены в [п. 16](consultantplus://offline/ref=8ED7E60B360FD343B3B9F8AA7C4E2408576C62224D6D684CC794E0D58A1F0C805E3208D50EE43A85w9AAI) нового Постановления наряду с примерами, которые были давно известны и упоминались еще в [Постановлении](consultantplus://offline/ref=8ED7E60B360FD343B3B9F8AA7C4E2408546D62204B62684CC794E0D58A1F0C805E3208D50EE43883w9A7I) 2004 года.

5. Приведен целый список доказательств, которые помогают суду решить, были ли между сторонами трудовые отношения ([п. 18](consultantplus://offline/ref=8ED7E60B360FD343B3B9F8AA7C4E2408576C62224D6D684CC794E0D58A1F0C805E3208D50EE43A87w9A3I) Постановления).

Перечень довольно объемный, но не исчерпывающий. Основное место в нем занимают письменные доказательства. Среди них:

- пропуск на территорию работодателя;

- кадровые документы, например график сменности и график отпусков;

- зарплатные документы;

- переписка сторон, в том числе электронная;

- документы по охране труда.

Также в перечень вошли аудио- и видеозаписи, свидетельские показания.