

Министерство  
социальной политики  
Нижегородской области

Индивидуальный предприниматель  
Иванов Дмитрий Александрович

**Управление по труду и занятости**

ул. Деловая, 9, г. Нижний Новгород, 603950  
тел. 422-29-40, факс 422-29-36  
e-mail: trud@socium.kreml.nnov.ru

603108,  
г. Нижний Новгород,  
ул. Электровозная, дом 4а

от 28.08. 2015 № 318-19-10093/15  
на № 49 от 07.08.2015

О вопросах осуществления функций  
специалиста по охране труда

Уважаемый Дмитрий Александрович!

Ваше обращение по вопросам, связанным с осуществлением функций специалиста по охране труда у работодателей, численность работников которых не превышает 50 человек по гражданско-правовому договору (договору аутсорсинга охраны труда), управлением по труду и занятости министерства социальной политики Нижегородской области в пределах компетенции рассмотрено.

Руководствуясь статьей 6 Закона Нижегородской области от 03.02.2010 №9-3 «Об охране труда в Нижегородской области» и Положением о министерстве социальной политики Нижегородской области, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 25.03.2009 №148, направляем Вам информацию по существу заявленных в обращении вопросов согласно Приложения.

Дополнительно сообщаем, что с письмами и разъяснениями органов исполнительной власти, упомянутыми в Приложении, Вы можете ознакомиться в разделе «Охрана труда» Интернет-сайта Правительства Нижегородской области по адресу: <http://www.government-nnov.ru/ohranatruda>.

Приложение: на 10 л. в 1 экз.

Начальник управления



О.М.Бронникова

ПРИЛОЖЕНИЕ  
к письму министерства социальной  
политики Нижегородской области  
от 28.08.2015 №318-19-10093\15

## **ИНФОРМАЦИЯ**

### **по вопросам осуществления функций специалиста по охране труда у работодателей с численностью до 50 человек**

1. В соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели (далее – ИП), обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в установленном порядке (Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденный постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29, далее – Порядок обучения). При этом статья 20 ТК РФ определяет работника как физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Статья 217 ТК РФ устанавливает, что при отсутствии у работодателя, численность работников которого не превышает 50 человек, службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции могут осуществлять организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организации, осуществляющие функции службы охраны труда или специалиста по охране труда работодателя, численность работников которого не превышает 50 человек, подлежат обязательной аккредитации в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 №205н.

Исходя из этого аккредитованный Минтрудом России на осуществление функций специалиста по охране труда ИП не проходит обучение по охране труда в обслуживаемой организации, поскольку не является её работником. Вместе с тем, в соответствии с пунктом 2.1.2 Порядка обучения, упомянутый ИП подлежит вводному инструктажу по охране труда как лицо, участвующие в производственной деятельности обслуживаемой организации.

Также необходимо отметить, что пункт 2 Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда (Приложение 2 к приказу Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 №205н) в качестве одной из целей аккредитации указывает подтверждение компетентности в сфере оказания услуг в области охраны труда.

Для обеспечения компетентности и в соответствии с пунктом 2.3.1 Порядка обучения аккредитованный ИП должен не реже одного раза в три года проходить

обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в объеме соответствующей образовательной программы по охране труда (на основе рекомендованной Минтрудом России) в аккредитованной образовательной организации. В целях повышения эффективности деятельности по охране труда министерство социальной политики Нижегородской области в письме от 17.03.2015 №318-19-2967/15 рекомендует руководителям и специалистам служб охраны труда (к которым относится и аккредитованный ИП) проходить повышение квалификации по дополнительной профессиональной программе в объеме не менее 72 часов.

2. Требования к профессиональной подготовке и квалификации специалистов по охраны труда установлены:

- разделом «Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 17.05.2012 №559н) (далее - Квалификационные характеристики в области охраны труда);

- профессиональным стандартом «Специалист в области охраны труда», утвержденным приказом Минтруда России от 04.08.2014 №524н).

Квалификационными характеристиками в области охраны труда регламентированы соответствующие требования к квалификации и подготовке работников, осуществляющих работы в области охраны труда, при этом разрешено (пункт 5) назначать на соответствующие должности лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, но обладающих достаточным практическим опытом и выполняющих качественно и в полном объеме должностные обязанности (по рекомендации аттестационной комиссии).

Вместе с тем, в силу Федерального закона от 02.05.2015 №122-ФЗ, с 1 июля 2016 года работодатель будет обязан применять профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда», прямо устанавливающий необходимость наличия у специалистов высшего образования по направлению «Техносферная безопасность» или дополнительной профессиональной переподготовки в области охраны труда. Исходя из вышеизложенного:

- до 1 июля 2016 года работодатель с численностью работников до 50 человек имеет право использовать предусмотренные статьей 217 ТК РФ формы возложения функций специалиста по охране труда на другого работника с учётом статей 3, 57, 60<sup>2</sup>, 151 ТК РФ, обеспечив при этом выполнение требований к квалификации и (или) аттестации работника своей комиссией;

- после 1 июля 2016 года возложение функций специалиста по охране труда может осуществляться только на работника, подготовка которого соответствует профессиональному стандарту «Специалист в области охраны труда».

3. В соответствии с пунктами 11 и 13 Правил по охране труда при работе на высоте, утвержденных приказом Минтруда России от 28.03.2014 №155н, аккредитованный ИП в случае необходимости участия в аттестационных комиссиях обслуживаемых организаций должен лично пройти (как ИП) повышение квалификации в аккредитованной образовательной организации в объеме 3-ей группы по безопасности работ на высоте.

4. Функции аккредитованного ИП в Системе управления охраной труда (далее – СУОТ) по проведению вводного инструктажа по охране труда, по обучению охране труда, по участию в различных комиссиях и др. должны:

- указываться в договоре между ИП и обслуживаемой организацией;
- соответствовать Квалификационным характеристикам в области охраны труда;
- закрепляться в соответствующих организационно-распорядительных и локальных нормативных актах обслуживаемой организации.

5. Учитывая функции и квалификацию специалиста по охране труда, определённые Квалификационными характеристиками в области охраны труда, профессиональным стандартом «Специалист в области охраны труда» и цели аккредитации в области охраны труда (пункт 2 Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда), аккредитованный на осуществление этих функций ИП имеет право:

- осуществлять оценку (расчет) рисков согласно ГОСТ ССБТ Р 12.0.010-2009 «Системы управления охраной труда. Определение опасностей и рисков» и ГОСТ Р ИСО/МЭК 31010 - 2011 «Менеджмент риска. Методы оценки риска»;
- проводить аудиты в области охраны труда по ГОСТ ССБТ Р 12.0.008-2009 «Системы управления охраной труда в организациях. Проверка (аудит). Требования и рекомендации по применению»;
- участвовать в организации и проведении технических испытаний (освидетельствований) оборудования, инструментов и приспособлений.

Дополнительно сообщаем, что оценка **профессионального риска** в соответствии с Р 2.2.1766-03 «Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки» осуществляется специалистами центров государственного санитарно-эпидемиологического надзора, научно-исследовательскими организациями и центрами медицины труда.

6. Испытания оборудования, инструментов и приспособлений.

6.1. Статья 212 ТК РФ устанавливает обязанность работодателя обеспечить безопасность работников при эксплуатации оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов.

Безопасность процессов производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации регламентируется Федеральным законом от 27.12.2002 №184-ФЗ «О техническом регулировании». Часть 3 статьи 1 указанного Закона распространяет техническое регулирование и на технические мероприятия, входящие в охрану труда (см. определение «Охрана труда» по статье 209 ТК РФ). В соответствии со статьёй 215 ТК РФ: «машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия».

Исходя из этого порядок и сроки проведения необходимых технических испытаний (освидетельствований) оборудования, инструментов и приспособлений работодатель устанавливает в СУОТ с учётом:

- нормативных правовых актов по охране труда и технических регламентов, распространяющихся на деятельность организации;
- эксплуатационной и технической документации на оборудование, инструменты и приспособления;
- требований статей 469 и 474 ГК РФ к качеству и проверке качества приобретаемого товара (в т. ч. оборудования, инструментов и приспособлений).

6.2. Федеральным законом от 04.05.2011 №99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» не предусмотрено наличие лицензий на проведение рассматриваемых испытаний и освидетельствований, за исключением деятельности по эксплуатации опасных производственных объектов. При установленной СУОТ необходимости испытаний и освидетельствований работодатели могут осуществлять данные процедуры самостоятельно (при наличии материально-технических и организационно-кадровых возможностей) или привлекать специализированную организацию по гражданскому договору.

6.3. В отношении проведения испытаний некоторых групп инструментов и приспособлений имеются:

1) письма Федеральной службы по труду и занятости от 04.07.2013 №ПГ/5955-3-5 и от 01.09.2014 №ПГ 9971-3-4, в соответствии с которыми Правила безопасности при работе с инструментом и приспособлениями РД 34.03.204 (утверждены Минэнерго СССР 30.04.1985) не относятся к законодательству об охране труда;

2) письмо Минэнерго России от 17.07.2013 №10-1414, в соответствии с которым Инструкция по применению и испытанию средств защиты, используемых в электроустановках (утверждена приказом Минэнерго России от 30.06.2003 №261) не является нормативным правовым актом.

Учитывая изложенное, указанные в подпунктах 1) и 2) документы могут применяться работодателями только в качестве справочно-методических и технических рекомендаций и в части, не противоречащей нормативным правовым актам охраны труда (в том числе вступивших в действие в 2015 году Правил по

охране труда при работе на высоте, при эксплуатации электроустановок, в строительстве), а также законодательству о техническом регулировании.

## 7. Система управления охраной труда.

7.1. В соответствии со статьёй 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить создание и функционирование СУОТ. Согласно статье 211 ТК РФ, Типовое положение о СУОТ должно утверждаться Минтрудом России. Поскольку в настоящее время Типовое положение не утверждено, работодатель самостоятельно определяет формы СУОТ, используя на добровольной основе:

- ГОСТ ССБТ 12.0.230-2007 «Системы управления охраной труда. Общие требования ИЛО»;

- ГОСТ 54934-2012 / OHSAS 18001-2007 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования»;

- ГОСТ ССБТ Р 12.0.009-2009 «Система управления охраной труда на малых предприятиях. Требования и рекомендации по применению».

Обращаем внимание, что наиболее адаптированным стандартом для внедрения СУОТ у работодателя, численность которого не превышает 50 работников, является ГОСТ ССБТ Р 12.0.009-2009.

Охрана труда как система мероприятий (статья 209 ТК РФ) имеет общие цели и задачи с иными мерами по обеспечению нормальных условий труда безопасности производства (статья 163 ТК РФ). Учитывая разъяснения Волжско-Окского управления Ростехнадзора от 26.02.2013 №ВВ-585/13, ГУ МЧС по Нижегородской области от 30.08.2013 №3235-2-2-5, считаем целесообразным интеграцию СУОТ с системами управления (менеджмента) промышленной и пожарной безопасности. Наименование такой Системы менеджмента определяет работодатель (Система менеджмента безопасности труда и охраны здоровья, система управления промышленной безопасностью и охраной труда и т.п.). При этом в локальных нормативных актах интегрированной Системы должны содержаться все необходимые вопросы обеспечения условий и охраны труда, а также указания на то, что интегрированная Система включает в себя СУОТ.

Аналогичные рекомендации были предложены работодателям по итогам областного совещания по охране труда 25 апреля 2013 года (письмо министерства социальной политики Нижегородской области от 30.04.2013 №318-19-5278/13).

7.2. На основании статьи 218 ТК РФ комитеты (комиссии) по охране труда создаются по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа. При отсутствии инициативы в силу добровольности условий социального партнёрства (статья 24 ТК РФ), комиссия (комитет) не создаётся. Вместе с тем, в соответствии с ГОСТ ССБТ 12.0.230-2007 (пункт 4.2.4) и Типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда (приложение к приказу Минтруда России от 24.06.2014 №412н), комитеты (комиссии) по охране труда являются важным элементом СУОТ и успешно функционируют более чем

на 80% организаций области. Учитывая изложенное, считаем целесообразным наличие таких органов управления охраной труда в организациях, в том числе - малого и среднего бизнеса.

7.3. В соответствии с Рекомендациями по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива (утверждены постановлением Минтруда России от 8.04.1994 №30), институт уполномоченных создается для общественного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда. Такой институт соответствует принципам СУОТ, изложенным в ГОСТ ССБТ 12.0.230-2007 (пункт 4.2) и создан в большинстве ведущих организаций области.

В силу статьи 24 ТК РФ наличие уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в организации в общем случае не является обязательным. Вместе с тем, императивное указание на участие уполномоченных лиц по охране труда в комиссиях по расследованию несчастных случаев содержится в статье 229 ТК РФ.

Также отмечаем, что пунктом 6.12 Соглашения между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным объединением организаций профсоюзов «Облсовпроф» и Объединением работодателей «Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей» от 17.12.2014 №311-П/353/А-660 «О взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2015 - 2017 годы» предусмотрено обязательство работодателей Нижегородской области по обеспечению условий для осуществления общественного контроля уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда.

Учитывая изложенное, считаем целесообразным (а при расследовании несчастных случаев – обязательным) наличие уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива.

#### 8. О Соглашениях в области регулирования социально-трудовых отношений.

В соответствии со статьей 48 ТК РФ действие соглашения по кругу лиц определяется в зависимости от нескольких критериев:

1) От членства работодателей в объединении, которое заключило соответствующее соглашение. Члены объединения работодателей выполняют заключенное соглашение в силу своего членства в объединении. ТК РФ устанавливает, что прекращение членства в объединении работодателей в период действия соглашения не освобождает работодателя от выполнения его условий, равно и работодатель, вступивший в объединение после того, как было заключено соглашение, обязан соблюдать его положения.

2) Работодатели могут уполномочить объединение, членами которого они не являются, заключить соглашение от их имени.

3) Отдельные работодатели, которые добровольно к нему присоединились.

Соглашение должно выполняться работодателями, на которых оно было распространено в порядке, установленном частями 7 - 9 статьи 48 ТК РФ.

После заключения соглашения (как правило, отраслевого (межотраслевого)) к нему могут присоединиться любые работодатели. Такое присоединение оформляется соглашением сторон - работодателей и профсоюзов, желающих распространить действие соглашения на соответствующие организации.

Присоединение к соглашению - добровольная процедура.

До публикации предложения о присоединении должно быть опубликовано само соглашение, т.е. работодатели должны иметь возможность ознакомиться с содержанием данного правового акта.

Для решения вопроса о добровольном присоединении к отраслевому соглашению отводится 30 календарных дней.

Если работодатель (работодатели) не ответил в течение 30 дней или согласился присоединиться к заключенному отраслевому соглашению, соглашение считается распространенным на него с момента официального опубликования предложения о присоединении.

Кроме того, порядок присоединения к соглашениям регионального и территориального уровней закрепляется в законах субъектов Российской Федерации о социальном партнерстве.

Так, Закон Нижегородской области от 27.04.1999 №40-З «О социальном партнёрстве» (далее – Закон) статьями 8 и 9 распространил действие Нижегородского регионального трёхстороннего соглашения, областных (городских) отраслевых (межотраслевых), территориальных и иных соглашений на работников, работодателей, Правительство области, органы местного самоуправления, которые уполномочили своих представителей заключить соглашения. Руководитель органа исполнительной власти области, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (в Нижегородской области – министерство социальной политики Нижегородской области), имеет право после опубликования регионального трехстороннего соглашения предложить работодателям, не являющимся членами объединения работодателей, ведущего переговоры по проекту и заключению регионального соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

Согласно пункта 10.2 Соглашения между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным объединением организаций профсоюзов «Облсовпроф» и Объединением работодателей «Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей» от 17.12.2014 №311-П/353/А-660 «О взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2015 - 2017 годы», если работодатели, осуществляющие деятельность на территории Нижегородской области и не участвовавшие в заключении данного Соглашения, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения



о присоединении к Соглашению не представили в уполномоченный орган исполнительной власти Нижегородской области мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то Соглашение **считается распространенным на этих работодателей** со дня официального опубликования этого предложения.

В Нижегородской области между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным объединением организаций профсоюзов «Облсовпроф» и объединением работодателей «Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей» заключены два соглашения:

- на 2015 - 2017 годы о взаимодействии в области социально-трудовых отношений;

- на 2015 год по основным направлениям совершенствования оплаты труда (зарегистрированы в аппарате Правительства Нижегородской области от 17.12.2014 №311-П/353/А-660 и №312-П/354/А-661).

Тексты Соглашений были размещены на официальных сайтах Правительства Нижегородской области, министерства социальной политики Нижегородской области, Нижегородского областного объединения организаций профсоюзов «Облсовпроф» и Нижегородской ассоциации промышленников и предпринимателей, опубликованы в газетах «Нижегородская правда», «Профсоюзная трибуна» (20.12.2014). Работодателям Нижегородской области, не участвовавшим в заключении данных Соглашений, было предложено присоединиться к ним уведомлением от 27.12.2014.

В этой связи, если организация в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению не представила в министерство социальной политики Нижегородской области мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то Соглашение считается распространенным на данную организацию со дня официального опубликования этого предложения.

Дополнительно сообщаем, что статьёй 7 Федерального закона от 24.07.2007 №209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» не предусматривается отдельный порядок регулирования социально-трудовых отношений в отношении организаций малого и среднего бизнеса.

9. В соответствии с Квалификационными характеристиками в области охраны труда, на работников служб охраны труда возложены контроль за исполнением бюджета и оценка эффективности использования финансовых ресурсов в сфере охраны труда. В целях осуществления такого контроля и в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков (утверждён приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 №181н), работодателем самостоятельно определяется конкретный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению

уровней профессиональных рисков, исходя из специфики его деятельности. В соответствии со статьёй 226 ТК РФ финансирование предусмотренных перечнем мероприятий осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений).

10. В соответствии с пунктом 3.3 Порядка обучения внеочередная проверка знаний требований охраны труда работников организаций, независимо от срока проведения предыдущей проверки, проводится при введении новых или внесении изменений и дополнений в действующие законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда. При этом осуществляется проверка знаний только этих законодательных и нормативных правовых актов.

В соответствии с пунктами 3.4 и 3.9 Порядка обучения и с учётом письма Федеральной службы по труду и занятости от 24.01.2013 №ТЗ/297-3-5 работодатели обязаны организовать внеочередную проверку знаний:

- у членов комиссий организаций по проверке знаний требований охраны труда - в аккредитованных образовательных организациях;
- у прочих работников - в комиссиях организаций после изучения новых законодательных и нормативных правовых актов

В случае отсутствия в организации комиссии по проверке знаний все её работники должны проходить внеочередную проверку знаний в аккредитованных образовательных организациях.

В силу пунктов 2.3.1, 3.2 и 3.9 Порядка обучения, если работник прошёл обучение по охране труда и очередную проверку знаний требований охраны труда в аккредитованной образовательной организации после вступления в силу тех или иных Правил по охране труда, внеочередная проверка знаний требований охраны труда в объёме этих Правил у него не проводится. Ответственность за надлежащую актуализацию образовательных программ и соответствующих учебно-методических материалов возлагается на аккредитованную образовательную организацию в соответствии с законодательством об образовании и Разделом 2.3 Порядком обучения. Учитывая разъяснение Минтруда России от 17.04.2015 №15-2/В-43 также поясняем, что в случае прямого указания в новых нормативных правовых актах проводится внеочередная проверка знаний требований охраны труда с записью в имеющееся удостоверение работника и дополнительно к нему - специальное обучение по конкретным видам работ (пункт 31 Правил по охране труда в строительстве, пункт 10 Правил по охране труда при работах на высоте и др.) с выдачей отдельного удостоверения.

11. По вопросу сроков давности возмещения работнику компенсаций поясняем, что в соответствии со статьёй 219 ТК РФ работник имеет право на гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным

договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

Право работника на вышеуказанные компенсации возникает с момента подтверждения на его рабочем месте вредных и (или) опасных условий труда по результатам проведения специальной оценки условий труда (с даты утверждения работодателем отчёта о проведении специальной оценки условий труда).

В соответствии со статьёй 8 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет.

Конкретные вопросы, связанные с непредоставлением работнику компенсаций либо взысканием с работодателя непредоставленных работнику компенсаций, решаются органами государственного надзора в пределах их полномочий и в судебном порядке.

Для сведения сообщаем, что согласно статье 216.1 ТК РФ, министерство социальной политики Нижегородской области осуществляет

государственную экспертизу условий труда в целях оценки:

- качества проведения специальной оценки условий труда;
- правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- фактических условий труда работников.

12. В отношении наложения административного взыскания за допуск работника к исполнению трудовых обязанностей без обучения и проверки знаний требований охраны труда, средств индивидуальной защиты, медицинского осмотра поясняем, что указанный в статье 5.27.1 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации штраф применяется за каждое правонарушение отдельно (по каждому работнику индивидуально). Данная позиция дополнительно разъяснена министерству социальной политики Нижегородской области письмом Минтруда России от 17.04.2015 №15-2/В-43.