



Маргарита МАЙОРЕНКО, юрист

ДОЛЖНОСТЬ РАБОТНИКА НЕ СООТВЕТСТВУЕТ КЛАССИФИКАТОРУ ПРОФЕССИЙ: ЧТО ГРОЗИТ РАБОТОДАТЕЛЮ?

Должность каждого работника должна соответствовать Классификатору профессий ДК 003:2010 (далее – Классификатор). Если должности, на которую принят работник, нет в Классификаторе, работодателя могут оштрафовать. В консультации расскажем, какая ответственность предусмотрена за такое нарушение.

Нормативная база

Требование о том, что должности работников должны соответствовать Классификатору, закреплено в п. 2.14 Инструкции № 58. В частности, этой нормой установлено, что записи в трудовых книжках о наименовании работы, профессии или должности осуществляют в **соответствии с наименованиями профессий** и должностей, которые указаны в Классификаторе.



Важно: должность работника должна одинаково звучать в трудовой книжке, приказе о приеме на работу, трудовом договоре (если он заключался в письменном виде) и штатном расписании.

Виды ответственности

за несоответствие должностей Классификатору

Ответственность за организацию ведения, учета, хранения и выдачи трудовых книжек возложена на руководителя предприятия. За нарушение порядка ведения, учета, хранения и выдачи трудовых книжек должностные лица предприятия несут **дисциплинарную и другие виды ответственности** (п. 4 Постановления № 301).

Кроме того, в случае несоответствия должностей в трудовой книжке, штатном расписании, приказах, трудовых договорах Классификатору применяется финансовая и административная ответственность (см. таблицу).

№ п/п	Нарушение	Размер штрафа	На кого налагается	Основание
1	2	3	4	5
Финансовая ответственность				
1	Несоответствие должностей Классификатору расценивается как нарушение иных требований трудового законодательства (Письмо № 4501)	1 МЗП (сейчас это 3 723 грн.)	На работодателя – предприятие или предпринимателя	Абзац восьмой ч. 2 ст. 265 КЗоТ
Административная ответственность				
2	Другие нарушения требований законодательства о труде	От 30 до 100 НМДГ (от 510 до 1 700 грн.)	На должностных лиц предприятия либо на предпринимателя	Ч. 1 ст. 41 КУоАП

? Кто может привлечь к финансовой ответственности?

Привлечь работодателя к финансовой ответственности могут **органы Гоструда** (ст. 265 КЗоТ). Факт нарушения может быть выявлен в ходе плановой и внеплановой проверок (в т. ч. инспекционной) (п. 2 Порядка № 509).

? Каковы сроки применения финансовых санкций?

Сроки давности для применения финансовых санкций законодательством не установлены. Единственный **нюанс**: такие штрафы могут применяться только за нарушения, допущенные **начиная с 01.01.15 г.**, поскольку они были введены в КЗоТ именно с этой даты. Это значит, что органы Гоструда могут привлечь работодателя к финансовой ответственности, только если работник, должность которого не соответствует Классификатору, принят на работу, начиная с этой даты.

? Кто может привлечь к административной ответственности?

Привлечь к административной ответственности может исключительно **суд** (ст. 221 КУоАП). Органы Гоструда не налагают штрафы по этой статье, а только составляют протоколы о таком правонарушении (ст. 255 КУоАП).

? Существуют ли сроки давности для привлечения к админответственности по ст. 41 КУоАП?

Да, для применения административных штрафов установлен срок давности (ст. 38 КУоАП):

- по разовым нарушениям – 3 месяца с момента их совершения;
- по длящимся – 3 месяца с момента их выявления.

В законодательстве не разъясняется понятие «длющееся правонарушение». Однако на практике длящимися принято считать правонарушения, которые выявляются в ходе проверки. Мы считаем, что несоответствие должностей работников Классификатору является длящимся правонарушением. Оно перестает быть таким только после того, как работодатель приведет

должность работника в соответствие с Классификатором.

? Может ли работник лишиться права на пенсию, если его должность была неправильно указана в трудовой книжке?

Нет, это **не совсем так**. В общем случае для назначения пенсии важен страховой стаж работника. Он формируется за счет уплаты страховых взносов, независимо от должности, которую занимает сотрудник. Однако проблемы могут возникнуть, если работник имел право на льготное пенсионное обеспечение, а его оформили на должность, работа на которой лишает его этого права.

В любом случае, если вы обнаружили, что должность (должности) работников не отвечают Классификатору, эту оплошность следует обязательно исправить. Ведь даже если «неправильная» должность не навредит работнику при начислении пенсии, это не освобождает работодателя от финансовой и административной ответственности. К тому же правильные должности должны быть указаны в Отчете по ЕСВ. Как привести должность в соответствие с Классификатором, см. на с. 42 этого издания.

Теперь рассмотрим наиболее распространенные практические ситуации, чтобы понимать, в каких случаях работодателя могут наказать, а в каких – не могут.

СИТУАЦИЯ 1

В Классификаторе есть только должность «генеральный директор (председатель, президент, другой руководитель) объединения предприятий (ассоциации, корпорации, концерна, радиоконпании, телекомпании, телерадиоконпании, телерадио-, информационного агентства и т. д.)» (код КП 1210.1). А у нас ООО (не объединение, концерн и т. д.), и в уставе, приказе и трудовой книжке указана должность «генеральный директор». Является ли это нарушением?

Считаем, что это не является нарушением если речь идет о генеральном директоре предприятия (не объединения, концерна и т. д.), тогда подойдет профессиональное название работы

«Директор (начальник, другой руководитель) предприятия» (код КП 1210.1). Исходя из названия этой должности (варианты названия приведены в скобках), у предприятия есть право выбора. Следовательно, указание в трудовой книжке должности «генеральный директор предприятия» будет **правильным**, так как она подходит под понятие «другой руководитель».

СИТУАЦИЯ 2

В ООО есть генеральный директор. Согласно уставу предприятия в обществе действует коллегиальный исполнительный орган. В штате предусмотрены должности исполнительного директора и коммерческого директора, но эти вакансии пока не заняты. Считается ли это нарушением и нужно ли переименовать должность генерального директора на должность директора?

На наш взгляд, это **не является нарушением**. Поясним ответ подробнее.

Согласно ч. 5 ст. 39 Закона № 2275 исполнительный орган ООО может быть **коллегиальным**. Об этом указывается в уставе, где также определяется его количественный состав. Коллегиальным исполнительным органом является дирекция, а ее глава – генеральный директор, если уставом не предусмотрены другие названия.

На основании ч. 3 ст. 64 ХК предприятие **самостоятельно** определяет свою организационную структуру, устанавливает численность работников и составляет штатное расписание. Требования к численности членов коллегиального исполнительного органа, а также относительно того, заняты или вакантны эти должности, в законодательстве не установлены. Поэтому наличие генерального директора без подчиненных **не является нарушением**.

СИТУАЦИЯ 3

У директора есть два заместителя: заместитель директора и первый заместитель директора. Таких должностей в Классификаторе нет. Считается ли это нарушением?

Нет, **не считается**. В **приложении В Классификатора** приведены производные слова к профессиям (профессиональным названиям работ). Например, здесь есть **заместитель, первый, бригадный, главный, старший, младший** и т. д. При помощи этих производных слов вы можете изменить наименование профессии. При этом код КП будет такой же, как и для директора предприятия – 1210.1.

СИТУАЦИЯ 4

На предприятии есть главный бухгалтер, но у него нет подчиненных. Нужно ли его переводить на должность бухгалтера?

Нет, **не нужно**. Если на предприятии числится один главный бухгалтер (другой руководитель) без подчиненных, то по закону это **не является нарушением**. Действующим законодательством не предусмотрены штрафные санкции за наличие в штате должности главного бухгалтера без бухгалтерской службы (начальника отдела кадров без подчиненных) и т. д. либо за наличие бухгалтерской службы (отдела кадров и т. д.), в которой все должности вакантны.

СИТУАЦИЯ 5

Работника приняли на должность бухгалтера-кассира. Является ли это нарушением?

Да, это **нарушение**, так как применение двойных названий путем объединения двух наименований профессий через дефис Классификатором не допускается (см. например, Письмо № 106). В таком случае трудовой договор нужно заключать с сотрудником по той должности, которая является основной.

ВЫВОДЫ

Должности работников должны соответствовать Классификатору. В случае несоответствия должностей в трудовой книжке, штатном расписании, приказах, трудовых договорах Классификатору применяется два вида ответственности: финансовая – штраф в размере 1 МЗП (сейчас это 3 723 грн.) и административная – штраф в размере от 30 до 100 НМДГ (от 510 до 1 700 грн.).