



Государственная инспекция труда в Ленинградской области

Кубарев Сергей Владимирович
Начальник отдела по осуществлению надзора за трудовым
законодательством



Основные виды нарушений, выявляемые при проведении надзорных мероприятий

- оплаты и нормирования труда;
- оформлению и расторжение трудовых отношений, а также привлечения к дисциплинарной ответственности;
- по вопросам охраны труда, в том числе специальной оценки условий труда на рабочих местах.





Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства, регулирующими порядок оформления и расторжения трудовых договоров, являются нарушения требований:

- части 2 статьи 57 ТК РФ (отсутствие в трудовых договорах обязательных условий (оплаты труда, включая надбавки и другие стимулирующие и компенсирующие надбавки, определения режима труда и отдыха, даты начала работы, идентификационного номера налогоплательщика, срока действия трудового договора, условий труда);
- части 4 статьи 57 ТК РФ (внесение в трудовой договор условий, ухудшающих положение работника по сравнению с трудовым законодательством);
- части 2 статьи 58 ТК РФ (заключение срочных трудовых договоров без достаточных правовых оснований);
- пункта 4 Правил, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 21.01.2015 N 29 (Сообщение о приеме на работу бывшего госслужащего направляется представителю нанимателя (работодателю) гражданина по последнему месту его службы в 10-дневный срок со дня заключения трудового договора или гражданско-правового договора);



- статьи 67 ТК РФ (не оформление с работниками трудовых договоров в письменном виде, отсутствие на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя, подписи работника);
- статьи 79 ТК РФ (расторжение трудового договора без предупреждения работников за три дня до окончания срока действия срочного трудового договора);
- статей 86, 87 ТК РФ (отсутствие регламентированного порядка хранения и использования персональных данных работников);
- части 4 статьи 84.1 ТК РФ (невыдача трудовых книжек работникам в день прекращения с ними трудового договора, не направление работникам уведомления о необходимости явиться для получения трудовой книжки либо получения согласия на отправку ее по почте);
- статья 103 ТК РФ (неознакомление работников с графиками сменности либо ознакомление позднее чем за один месяц до введения их в действие);
- содержание локальных актов работодателя (соблюдение требований ст. 100 и ст. 189 ТК РФ при формировании Правил внутреннего трудового распорядка);
- ч. 3 ст. 123 ТК РФ не извещение работника о времени начала отпуска под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства, по вопросам оплаты труда:

- невыплата работникам заработной платы в полном размере (нарушение абзаца 5 части 1 статьи 21 ТК РФ);
- выплата заработной платы в размере менее МРОТ (ст. 133.1 ТК РФ)
- нарушение сроков выплаты заработной платы (нарушение статьи 136 ТК РФ);
- невыплата причитающихся средств при увольнении работника (нарушение статьи 140 ТК РФ);
- нарушение сроков оплаты отпуска (нарушение статьи 136 ТК РФ);
- невыплата компенсации за нарушение сроков выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ);
- отсутствие повышенной оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и в местностях с особыми климатическими условиями (нарушение статей 146, 147, 148, 315, 316, 317 ТК РФ);
- отсутствие установленного порядка индексации заработной платы в коллективном договоре или локальных нормативных актах (ст. 134 ТК РФ, Определение Конституционного Суда РФ от 19.11.2015 N 2618-О);

- нарушения порядка удержаний из заработной платы и размеров удержаний (ст. 137, 138 ТК РФ);
- неутверждение формы расчетного листка и неинформирование работника о составных частях заработной платы (ст. 136 ТК РФ, письмо Минтруда от 23.10.2018 № 14-1/ООГ-8459);
- отсутствие документов, подтверждающих учет рабочего времени фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ);
- учетный период суммированного учета рабочего времени для водителей установлен более 1 месяца (Приказ Минтранса России от 20.08.2004 N 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей»)

Исключение:

- 3 месяца по согласованию с Профсоюзом
- 6 месяцев при перевозках пассажиров в курортной местности в летне-осенний период и на других перевозках, связанных с обслуживанием сезонных работ.

Наиболее типичными нарушениями по охране труда являются нарушения требований трудового законодательства, связанного с охраной труда по вопросам:

- проведения медицинских осмотров некоторых категорий работников (Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н);
- проведения обязательных психиатрических освидетельствований (Постановления Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. № 695 и Постановление Правительства РФ от 28.04.1993 № 377);
- обучения и инструктирования работников по охране труда (Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. №1/29);
- проведения специальной оценки условий труда рабочих мест (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ);
- соблюдения установленного порядка расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве (Постановление Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73);
- обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и коллективной защиты.



- отсутствие в организации Положения о системе управления охраны труда организации (Приказ Минтруда России от 19 августа 2016 г. № 438Н «Об утверждении типового положения о системе управления охраной труда»);
- нарушения стандарта на сигнальные цвета, знаки безопасности и сигнальную разметку для производственной, общественной и иной хозяйственной деятельности людей, производственных, общественных объектов и иных мест, где необходимо обеспечение безопасности (ГОСТ 12.4.026-2015 Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Цвета сигнальные, знаки безопасности и разметка сигнальная. Назначение и правила применения. Общие технические требования и характеристики. Методы испытаний (с Поправкой), действует с 01.03.2017;
- нарушения при проведение инструктажа с целью присвоения неэлектротехническому персоналу организации 1-ой группы по электробезопасности (Приказ Минэнерго РФ от 13.01.2003 № 6 «Об утверждении Правил технической эксплуатации электроустановок потребителей» и Правила по охране труда при эксплуатации электроустановок, утвержденным приказом Минтруда России от 24.07.2013 № 328н).

Основными нарушениями, выявленными государственными инспекторами труда при проверке хозяйствующих субъектов по вопросам оценки условий труда, являются:

- не проведение работодателями СОУТ;
- не доведение результатов СОУТ до сведения работников;
- не опубликование на официальном сайте организации сводных данных о результатах проведения СОУТ в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась СОУТ (в срок не позднее чем в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении);
 - не соблюдение сроков подачи деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (тридцать рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении).



Наиболее часто при расследовании несчастных случаев работодателями допускаются такие нарушения, как:

- нарушения установленных ст. 229.1 ТК РФ сроков проведения расследования;
- нарушения порядка формирования Комиссии по расследованию (ст. 229 ТК РФ);
- несоответствия обстоятельств несчастного случая причинам, вызвавшим данный несчастный случай и лицам, ответственным за допущенные нарушения;
- неправильное оформление актов о расследовании, форма которых предусмотрена приложением N 1 к Постановлению Минтруда России от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»;
- нарушение ст. 230.1 ТК РФ по окончании периода временной нетрудоспособности пострадавших работодатели не направляют в адрес Инспекции сообщение по установленной форме о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве.



Двойная ответственность за нарушения

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2005 № 5
"О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса
Российской Федерации об административных правонарушениях»

П. 15 - в случае совершения юридическим лицом административного правонарушения и выявления конкретных должностных лиц, по вине которых оно было совершено допускается привлечение к административной ответственности по одной и той же норме как юридического лица, так и указанных должностных лиц.

Статья 2.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях - Назначение административного наказания юридическому лицу не освобождает от административной ответственности за данное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к административной или уголовной ответственности физического лица не освобождает от административной ответственности за данное правонарушение юридическое лицо.

Библиотека трудовых ситуаций

Для работников

К жизненным трудовым ситуациям относятся ситуации, возникающие в рамках трудовых правоотношений между работником и работодателем и затрагивающие их основные интересы.

Выберите тему трудовой ситуации и ознакомьтесь с представленной информацией:



Устройство на работу



Изменение условий
работы



Отстранение от
работы



Увольнение



Рабочее время



Время отдыха



Оплата труда и прочие
выплаты



Командировки и
прочие разъезды



Ответственность
работника



Ответственность
работодателя



Профессиональное
обучение и
повышение
квалификации



Охрана труда



Особенности работы и
гарантии для
отдельных категорий
работников



Регулирование
трудовых отношений
на локальном уровне



Прочее

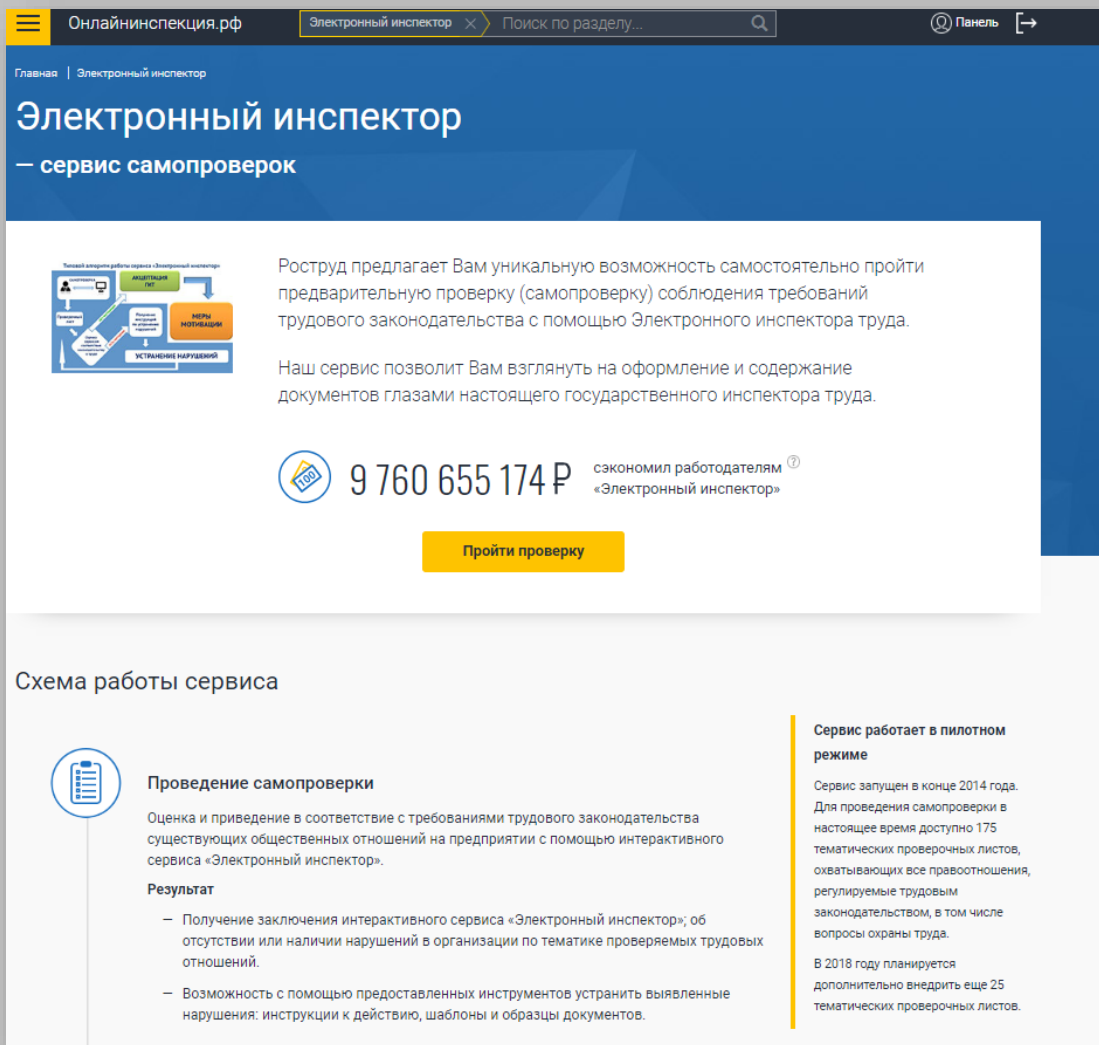
Обозначены
конкретные ситуации,
возникающие в рамках
трудовых
правоотношений
между работником и
работодателем и
затрагивающие их
основные интересы

Новые подходы при осуществлении федерального государственного надзора

«ЭЛЕКТРОННЫЙ ИНСПЕКТОР»

Цель проекта – прохождение работодателями самостоятельной проверки и получение рекомендаций.

Инспекцией проводится добровольная Апробация системы добровольного внутреннего контроля (самоконтроля) работодателями соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права



Онлайнинспекция.рф | Электронный инспектор

Электронный инспектор

— сервис самопроверок

Роструд предлагает Вам уникальную возможность самостоятельно пройти предварительную проверку (самопроверку) соблюдения требований трудового законодательства с помощью Электронного инспектора труда.

Наш сервис позволит Вам взглянуть на оформление и содержание документов глазами настоящего государственного инспектора труда.

9 760 655 174 Р сэкономил работодателям «Электронный инспектор»

[Пройти проверку](#)

Схема работы сервиса

Проведение самопроверки

Оценка и приведение в соответствие с требованиями трудового законодательства существующих общественных отношений на предприятии с помощью интерактивного сервиса «Электронный инспектор».

Результат

- Получение заключения интерактивного сервиса «Электронный инспектор»; об отсутствии или наличии нарушений в организации по тематике проверяемых трудовых отношений.
- Возможность с помощью предоставленных инструментов устранить выявленные нарушения: инструкции к действию, шаблоны и образцы документов.

Сервис работает в пилотном режиме

Сервис запущен в конце 2014 года. Для проведения самопроверки в настоящее время доступно 175 тематических проверочных листов, охватывающих все правоотношения, регулируемые трудовым законодательством, в том числе вопросы охраны труда.

В 2018 году планируется дополнительно внедрить еще 25 тематических проверочных листов.

Спасибо за внимание!