

Информация о выявленных нарушениях по результатам проведённых Инспекцией по труду Республики Крым контрольно-надзорных мероприятий в течении 2018 года

Нарушение трудового законодательства по вопросам оплаты труда

Исходя из анализа допускаемых в части оплаты труда нарушений, при проведении контрольно-надзорных мероприятий в течении 2018 года наиболее распространёнными нарушениями являются:

- нарушение сроков выплаты заработной платы (нарушение требований статьи 136 Трудового кодекса РФ);
- невыплата причитающихся средств при увольнении работника (нарушение требований статьи 140 Трудового кодекса РФ).

В течении 2018 г. по вопросам оплаты труда проведено 251 проверка, выявлено 478 нарушений требований трудового законодательства в области оплаты труда.

По результатам проведённых контрольных мероприятий выплачена задолженность по заработной плате 878 работникам на общую сумму 10783,0 тыс. рублей.

Заработная плата работника состоит из следующих составляющих:

- 1) Оклад** (должностной оклад); тарифная ставка;
- 2) Компенсационные выплаты** (доплаты и надбавки компенсационного характера);

Компенсационные выплаты, включаемые в состав заработной платы:

- за работу в особых климатических условиях
- за работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению;
- за использование в работе работником своего инструмента, механизма;
- за работу с вредными или опасными условиями труда;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и т.п.);
- другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

3) Стимулирующие выплаты:

- доплаты и надбавки стимулирующего характера (за выслугу лет, за учёную степень и т.п.);
- премии (за выполнение конкретной работы, по итогам отчётного периода и т.п.);
- иные поощрительные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (за отказ от курения, за экономию расходующихся материалов и т.п.).

Условия и размеры стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, трудовым договором или локальными

нормативными актами работодателя. Одним из условий, отражённых в локальных нормативных актах работодателя может быть условие выплаты при наличии экономии фонда заработной платы.

Иные выплаты, не относящиеся к заработной плате

В частности, не относятся выплаты, указанные в ст. 165 ТК РФ, которые производятся:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника. Работодатель, который не выдал сотруднику трудовую книжку в день увольнения, обязан выплатить такому работнику компенсацию за период с момента увольнения по дату фактического получения работником трудовой книжки. Работодатель обязан компенсировать работнику среднедневной заработок за каждый день задержки трудовой книжки.

Рекомендации по вопросам соблюдения трудового законодательства по оплате труда

Заработная плата устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда (сдельной, повременной, смешанной) и максимальным размером не ограничивается.

Заработная плата работника, полностью отработавшего норму часов и выполнившего нормы труда не может быть **менее минимального размера оплаты труда.**

Минимальный размер оплаты труда

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается на **федеральном уровне.**

На региональном уровне - в субъекте Российской Федерации может устанавливаться минимальный размер заработной платы в размере **не ниже установленного на федеральном уровне.**

Минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установлены федеральным законом.

В отношении работников обособленного структурного подразделения действует норма о минимальном размере заработной платы, установленная на

территории того субъекта федерации, где это структурное подразделение расположено.

Индексация заработной платы

Работодатель обязан производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ).

На законодательном уровне порядок такой индексации не определён. Это не освобождает работодателя от обязанности произвести индексацию. Порядок индексации заработной платы определяется в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте.

Порядок и сроки выплаты заработной платы и выдача расчётного листа

При выплате заработной платы работник должен получать расчётный листок в письменной форме, который должен содержать информацию:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения работы.

По письменному заявлению работника заработная плата перечисляется на счёт, указанный работником в банке (кредитном учреждении) на условиях, определённых коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата должна выплачиваться **не реже чем каждые полмесяца**. На практике это означает, что разрыв между выплатами не превышает 15 дней.

Конкретные **даты выплаты заработной платы** устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

За нарушение сроков выплаты заработной платы работодатель несёт **финансовую ответственность** в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Также (в зависимости от масштабов содеянного) он должен быть привлечён к административной или уголовной ответственности.

По общему правилу при увольнении все суммы, причитающиеся работнику (в том числе зарплата за отработанный период с учётом последнего рабочего дня), должны быть выплачены не позднее, чем в последний день работы (ч. 1 ст. 140 ТК РФ). Иное может быть предусмотрено только соглашением сторон, в соответствии с которым стороны прекратили трудовые отношения. В этом случае соглашение, включающее в себя условие о сроках и

размере соответствующей выплаты, должно быть оформлено в письменном виде в 2 экземплярах.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Порядок заключения трудового договора

Исходя из анализа допускаемых нарушений в части оформления трудовых отношений, при проведении контрольно-надзорных мероприятий в течении 2018 года наиболее распространёнными нарушениями являются:

- отсутствие в трудовых договорах обязательных условий: оплаты труда, включая надбавки за непрерывный трудовой стаж и другие стимулирующие и компенсирующие надбавки, определения режима труда и отдыха, даты начала работы, идентификационного номера налогоплательщика, срока действия трудового договора и др. (нарушение требований части 2 статьи 57 Трудового кодекса РФ);

Рекомендации по вопросам соблюдения трудового законодательства по оформлению трудовых отношений

Основанием возникновения трудовых отношений является трудовой договор.

Трудовой договор должен содержать следующие сведения о работнике и работодателе:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделён соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Признание договора незаключённым или расторжение договора не может быть при отсутствии недостающих сведений, указанных выше.

В трудовой договор должны быть включены следующие общие обязательные условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- если с выполнением работ по определённым должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника.
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения.

Срочный трудовой договор

Срок действия срочного трудового договора **не может превышать 5 лет.**

Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется на время отсутствия место работы;
- на время выполнения временных работ (сроком до двух месяцев);
- на время выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться в течение определённого периода (сезона);
- при направлении на работу за границу для работы в заграничных учреждениях РФ;
- для проведения работ по реконструкции, монтажных, пусконаладочных и других работ, выходящих за рамки обычной деятельности;
- для выполнения заведомо определённой работы;
- для выполнения заведомо определённой работы в случае, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- при избрании на определённый срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу;

- при выполнении работ, связанных с обеспечением деятельности лиц, избранных в состав выборного органа или на выборную должность в органах государственной власти и органах местного самоуправления, политических партиях, других общественных объединениях;
 - по направлению органов службы занятости - на общественные работы и работы временного характера;
 - при направлении для прохождения альтернативной гражданской службы;
 - со спортсменами на период временного перевода по месту временной работы;
 - в связи с тем, что организация создана на заведомо определённый период;
 - для выполнения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объёма оказываемых услуг;
 - для замещения должности проректора образовательной организации высшего образования;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В трудовой договор с иностранным работником должны быть включены следующие обязательные сведения и дополнительные условия:

- о разрешении на работу или патенте - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;
- о разрешении на временное проживание в Российской Федерации - при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;
- виде на жительство - при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;
- об указании оснований оказания работнику, являющемуся временно пребывающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства, медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования, либо заключённого работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг;
- о медицинском страховании работника, являющегося иностранным гражданином.

Определение срока действия договора

Трудовой договор оформляется в письменной форме.

Устная форма трудового договора недопустима.

Трудовой договор должен быть оформлен в **2 экземплярах** - по одному для работника и работодателя.

Трудовой договор должен быть подписан **обеими сторонами** - работником и работодателем.

Работодатель обязан вручить один экземпляр подписанного обеими сторонами трудового договора работнику.

Подтверждением получения работником экземпляра трудового договора является его подпись об этом на экземпляре работодателя.

Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределённый срок;
- на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Трудовой договор, заключённый на определённый срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключённым на неопределённый срок.

Если в трудовом договоре не оговорён срок (период) его действия, договор считается заключённым на неопределённый срок.

При определённых обстоятельствах срочный трудовой договор может быть признан бессрочным, но объявить бессрочный трудовой договор срочным нельзя даже по взаимному соглашению сторон.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределённый срок.

При неоднократном перезаключении срочного трудового договора на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд может признать такой договор заключённым на неопределённый срок.

ОХРАНА ТРУДА

Основные нарушения законодательства по охране труда нарушения которых выявлены в ходе проведения надзорно – контрольных мероприятий, проведенных инспекцией в 2018 году:

- Нарушения требований законодательства по проведению обучения работников по охране труда – 24 %;
- Не проведение СОУТ, нарушения процедуры его проведения – 18%;
- Не проведение профмедосмотров сотрудников предприятия – 26 %;
- Не обеспечение работников спецодеждой и СИЗ, неправильное ведение документации по СИЗ – 20%
- Нарушения общих вопросов организации системы охраны труда предприятий – 12 %.

1. Требования законодательства по проведению обучения по охране труда (ОТ).

В рамках исполнения требований Трудового законодательства (ст. 225 ТК) работники предприятий, организаций и учреждений всех форм собственности не могут быть допущены к самостоятельной работе без прохождения обучения по охране труда.

Обучение по ОТ включает в себя:

- инструктажи по ОТ;

- **обучение по ОТ.**

ИНСТРУКТАЖИ

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить **вводный инструктаж** по охране труда.

Работник допущенный к самостоятельной работе перед началом работы должен пройти **инструктаж на рабочем месте.**

В зависимости от вида выполняемых работ устанавливается срок проведения **повторного инструктажа на рабочем месте.** (как правило ежегодно).

В случае производственной необходимости или во исполнение предписаний надзорных органов проводится **внеплановый инструктаж на рабочем месте.**

ОБУЧЕНИЕ по ОТ

Работники всех категорий должностей и профессий предприятий, организаций и учреждений всех форм собственности для допуска их к самостоятельной работе обязаны проходить обучение по ОТ.

- **руководящий (управленческий) состав** проходит обучение в специализированных учебных заведениях по программе **40 часов.**
- остальные **работники предприятия** могут проходить обучение на предприятии по программе **20 часов.** Проверка знаний осуществляется комиссией предприятия (не менее 3 человека), прошедших обучение в учебном комбинате.

Повторное обучение проводится через **3 года.**

Порядок прохождения обучения по охране труда регламентирован Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Министерства образования Российской Федерации от 13 января 2003 г. n 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»

2. Требования законодательства по проведению специальной оценки условий труда. (СОУТ)

Специальная оценка условий труда проводится на предприятиях всех форм собственности в целях идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их

воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных нормативов условий труда.

Комиссию для проведения СОУТ создает предприятие. Для выполнения замеров действующих вредных факторов предприятие привлекает специализированную организацию, имеющую «лицензию» Минтруда РФ. Список организаций размещен на сайте Минтруда РФ - <http://akot.rosmintrud.ru>.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах и составляется «карта рабочего места».

В зависимости от присвоенного, по результатам СОУТ, класса рабочего места для работника определяется необходимость обязательного прохождения профмедосмотров, обеспечения его средствами СИЗ, установления режима работы и отдыха, а также размера причитающихся выплат и компенсаций за вредность.

Отчеты о проведении СОУТ предоставляются:

- по рабочим местам 1 и 2 класса работодатель предоставляет декларацию установленного образца Инспекцию по труду.
- по рабочим местам 3 и 4 класса специализированная организация, проводившая СОУТ, размещает отчет на сайте Минтруда РФ.

- Специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

Порядок проведения СОУТ регламентирован Федеральным Законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3. Требования законодательства по проведению профмедосмотров.

Работники предприятий выполняющие вредные работы и работы повышенной опасности обязаны проходить за счет работодателя предварительные, перед приемом на работу, и периодические профмедосмотры.

Обязанность работодателей по организации и проведению медицинских осмотров предусмотрена статьями 212, 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обязательная необходимость прохождения работником предприятия профмедосмотра устанавливается по результатам проведения СОУТ на его рабочем месте.

Перечни вредных и опасных производственных факторов, и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.

Работодатель обязан разработать и утвердить приказом перечень рабочих мест (профессий) предприятия которые должны проходить обязательный периодический профмедосмотр.

Проведение профмедосмотров является лицензионной деятельностью, медучреждения в которое обратилось предприятие обязано предоставить данную лицензию.

4. Требования законодательства по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ).

Работники предприятий, организаций и учреждений всех форм собственности обеспечиваются спецодеждой и средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами и на основании результатов СОУТ.

В соответствии со статьей 212 Трудового Кодекса РФ работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу защитных средств работникам, занятым на работах:

с вредными или опасными условиями труда;
выполняемых в особых температурных условиях;
связанных с загрязнением.

Необходимость обеспечения работника средствами индивидуальной защиты отражается в «карте рабочего места».

Приобретаемые предприятием СИЗ должны соответствовать требованиям Российского законодательства, что должно подтверждаться сертификатом соответствия.

Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н введены в действие Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты. Данные Правила устанавливают обязательные требования к приобретению, выдаче, применению, хранению и уходу за средствами индивидуальной защиты. Его требования распространяются на работодателей

- юридических и физических лиц, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности и отраслевой принадлежности.

ВАЖНО!

Административная ответственность за нарушение выше указанных нормативных требований устанавливается в соответствии со статьей 5.27 (1) КоАП Российской Федерации.