

## **Соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Основным документом, устанавливающим порядок и условия осуществления ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти Самарской области и органами местного самоуправления муниципальных образований в Самарской области в подведомственных им организациях, является Закон Самарской области от 29 декабря 2012 года № 140-ГД «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

Поволжское управление реализует переданное полномочие третий год.

С февраля 2013 года проверено 35 подведомственных образовательных учреждений (81%).

В 2013 г. – 7 ОУ

В 2014 г. – 18 ОУ

В 2015 г. – 12 из 19 запланированных ОУ.

Выявлено 669 нарушений. Из них 389 нарушений требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и 280 – нарушений требований по охране труда.

Год	Кол-во нарушений требований трудового законодательства	Кол-во нарушений требований по охране труда
2013	37	29
2014	173	134
2015	179	117

По результатам ведомственного контроля 14 должностных лиц привлечены к дисциплинарной ответственности в виде замечания.

В ходе проверки трудового законодательства большое внимание уделяется локальным актам образовательного учреждения, так как в соответствии со статьей 135 ТК РФ система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются локальными нормативными актами.

Учитывая, что в 74,3 % (26 ОУ) есть замечания к локальным актам, остановлюсь на некоторых общих требованиях к данным документам.

Локальный нормативный акт организации - это внутренний документ организации - работодателя, рассчитанный на неоднократное применение и устанавливающий права и обязанности самой организации, всех или отдельных категорий ее работников в части, не урегулированной трудовым законодательством (ст. 8 Трудового кодекса РФ).

К общим требованиям, предъявляемым к локальным актам организации можно отнести:

- локальный нормативный акт принимается работодателем единолично или с учетом мнения представительного органа работников в случаях, установленных Трудовым кодексом РФ;

- нормы локальных нормативных актов не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями;

- локальные нормативные акты должны быть доведены до сведения работника под роспись;

- локальный нормативный акт организации распространяет свое действие на всех сотрудников организации либо на определенную в локальном акте часть работников организации.

Обратите внимание, что локальные нормативные акты, в случае их принятия в организации, будут носить обязательный характер и за их неисполнение работника можно привлечь к дисциплинарной ответственности (ст. 192, ст. 193 Трудового кодекса РФ), а работодателя - к административной (ст. 5. 27 КоАП РФ) (ст. 22 Трудового кодекса РФ).

Решение о том, кто будет разрабатывать локальные акты организации, определять частоту и периодичность изменения локальных нормативных актов, принимает руководитель (Письмо Роструда от 22.03.2012г N 428-6-1 «Об оплате отпуска»). Обращаем внимание, что обязанность разрабатывать локальные акты организации может быть возложена на любого компетентного в этом вопросе работника организации.

Локальные акты организации можно условно разделить на следующие виды:

- акты, которые должны быть в организации в обязательном порядке;
- акты, наличие которых в организации не обязательно.

Также локальные акты различаются по процедуре их утверждения. Отдельные локальные нормативные акты организации должны утверждаться с учетом мнения профсоюзного органа организации (ст. 8 Трудового кодекса РФ). К таким локальным актам относятся, например, правила внутреннего трудового распорядка, график отпусков, положение об оплате труда и т. д. (ст. 123, ст. 135, ст. 190 Трудового кодекса РФ).

Другие локальные акты руководитель организации может утвердить единолично в пределах своей компетенции, не согласовывая его с представительным органом работников и не учитывая его мнения. Например при принятии таких локальных нормативных актов, как штатное расписание, должностные инструкции, положение по охране труда, положение о защите персональных данных работников, положение о служебных командировках и т. д. (ст. 57, ст. 86, ст. 168 Трудового кодекса РФ).

С любыми локальными актами организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, его надо ознакомить под роспись до подписания с ним трудового договора (ст. 68 Трудового кодекса РФ).

Локальный акт организации вступает в силу либо со дня его принятия, либо с даты, указанной в самом локальном акте организации (ст. 12 Трудового кодекса РФ).

Локальный акт организации прекращает действовать при наступлении любого из следующих событий (ст. 12 Трудового кодекса РФ):

- истечения срока действия локального акта организации, указанного в самом локальном акте;

- отмены локального акта организации работодателем (в том числе по предписанию госоргана) или судом;

- вступления в силу закона или коллективного договора, нормам которого противоречат нормы локального акта организации (в этом случае прекращают действовать только те нормы локального акта организации, которые противоречат вступившему в силу закону или коллективному договору).

Обратите внимание, что условия, указываемые в локальном акте конкретной организации, индивидуальны и каждый работодатель разрабатывает локальные акты для организации с учетом своих требований, но при этом содержание локальных актов не должно противоречить нормам федерального, регионального законодательства.

Поэтому универсальных форм, которые могли бы применять любые работодатели, не существует, но есть набор вопросов, которые должны быть урегулированы в локальных актах организации.

## **Оформление возникновения трудовых отношений (статьи 56 – 62 ТК РФ)**

В соответствии со статьей 68 ТК РФ при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

В 60 % (21 ОУ) проверенных образовательных учреждениях данное требование нарушается.

В соответствии со статьей 16 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора.

Согласно статье 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей)

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

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 и т.д.

В соответствии со статьей 333 ТК РФ - учебная нагрузка педагогического работника.

В 37,1 % (13 ОУ) проверенных образовательных учреждениях данные требования нарушаются.

Также в нарушение Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 № 167н:

- не все ОУ перешли на эффективный контракт;
- в некоторых ОУ заключают эффективный контракт только с педагогическими работниками;
- все эффективные контракты не содержат конкретных должностных обязанностей работника.

В соответствии со статьей 65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в том числе справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

В 51,4 % (18 ОУ) проверенных образовательных учреждениях данное требование нарушается.

В соответствии со статьей 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

В 28,6 % (10 ОУ) проверенных образовательных учреждениях данное требование нарушается (не соответствии должности, размера оклада, заключенному трудовому договору, отсутствует роспись работника).

Следующий этап оформления приема на работу - это заполнение трудовой книжки и оформление личной карточки формы Т-2.

В соответствии со статьей 66 ТК РФ в трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

В 40 % (14 ОУ) проверенных образовательных учреждениях трудовые книжки ведутся в нарушение указанных требований, а также требований, содержащихся в Постановлении Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» и Постановление министерства труда и социального развития РФ от 10 октября 2003 г. N 69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек».

В 34,3 % (12 ОУ) проверенных образовательных учреждениях личные карточки формы Т-2 оформляются не в полном объеме, т.е. заполняются не все обязательные поля (стаж работы, переподготовка, образование и т.д.).

Отдельно хочется обратить внимание на статью 60.2 ТК РФ, согласно которой:

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон

обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

В большинстве проверенных ОУ оформление дополнительной работы не соответствует требованиям данной статьи.

### **Изменение трудового договора (статьи 72 – 76 ТК РФ)**

В соответствии со статьей 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 72.1 ТК РФ не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В 40 % (14 ОУ) проверенных образовательных учреждениях данное требование нарушается (особенно при изменении размера оклада).

### **Прекращение трудового договора (статьи 77 – 84.1 ТК РФ)**

Общие основания прекращения трудового договора содержатся в статье 77 ТК РФ, а общий порядок оформления прекращения трудового договора – в статье 84.1 ТК РФ, согласно которой:



Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса.

В нарушение данного требования работники не знакомятся под роспись с приказом о прекращении трудового договора, на приказе не производится соответствующая запись.

### **Защита персональных данных (статьи 85 – 90 ТК РФ)**

В соответствии со статьей 86 ТК РФ работники должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

В 37,1 % (13 ОУ) работодатель не знакомит работников с Положением о порядке обработке персональных данных под роспись.

### **Отпуска (статьи 114 – 128 ТК РФ)**

В соответствии со статьей 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком

отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

В 5 ОУ (14,3%) график отпусков утверждается позднее чем за две недели до наступления календарного года.

В 51,4 % (18 ОУ) работники не извещаются о времени начала отпуска.

В соответствии со статьей 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором.

В нарушение данного требования в 40 % (14 ОУ) работникам, которым коллективным договором предусмотрен дополнительный отпуск за работу с ненормированным рабочим днем – он не предоставляется.

В соответствии со статьей 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

В 51,4 % (18 ОУ) данное требование нарушается.

*В соответствии со статьей 124 ТК РФ если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.*

### **Оплата и нормирование труда**

**(статьи 129 – 163 ТК РФ)**

В соответствии со статьей 136 ТК РФ оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

В 48,6 % (17 ОУ) данное требование нарушается.

В соответствии со статьей 137 ТК РФ удержание из заработной платы производится при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

В 45,7 % (16 ОУ) данное требование нарушается.

В соответствии со статьей 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В 68,6 % (24 ОУ) в день прекращения трудового договора работодатель не производит расчет с работником.

В заключении хочется обратить внимание на статью 419 ТК РФ, согласно которой, лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

**В соответствии со статьей 5.27. Кодекса РФ об административных правонарушениях:**

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных предусмотрено частями 2 и 3 настоящей статьи и статьей 5.27\_1 настоящего Кодекса, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

2. Незаключение трудового договора влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти

тысяч рублей; на должностных лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

3. Ненадлежащее оформление трудового договора, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

4. Повторное совершение административного правонарушения влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до двухсот тысяч рублей.

На основании вышеизложенного предлагаю следующий проект решения:

1. Руководителям ОУ:

1.1. информацию принять к сведению;

1.2. в срок до 01.12.2015 привести локальные акты образовательных учреждений в соответствии с действующим законодательством;

1.3. в случае необходимости направить работников ОУ, ответственных за кадровое делопроизводство, и специалистов по охране труда на курсы повышения квалификации.