

Наиболее часто допускаемые нарушения требований законодательства о труде на предприятиях и в организациях, выявленные при анализе письменных и устных обращений граждан, поступивших в

Бобруйский межрайонный отдел Могилевского областного управления
Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной
защиты Республики Беларусь
за 2014 год

Бобруйским межрайонным отделом Могилевского областного управления Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее - Бобруйский межрайонный отдел) проведен анализ письменных и устных обращений граждан, поступивших в Бобруйский межрайонный отдел в 2014 году по наиболее часто допускаемым нарушениям требований законодательства о труде предприятиями и организациями г. Бобруйска, а так же Кличевского, Осиповичского, Кировского и Бобруйского района.

Размер и сроки выплаты заработной платы являются одними из основных факторов, стимулирующих работников к труду. Поэтому неудивительно, что наибольшее количество обращений, поступающих в структурные подразделения Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, касается нарушений сроков выплаты либо невыплаты заработной платы.

В ходе рассмотрения письменных и устных обращений граждан установлено, что много нарушений связано с вопросами оплаты труда, а именно по срокам выплаты заработной платы, выплаты всех сумм, причитающихся работнику нанимателем при увольнении с работы.

Кроме того, следует обратить внимание нанимателей, а также должностных лиц предприятий и организаций на то, что несвоевременная выплата среднего заработка за время трудового отпуска также является нарушением сроков выплаты заработной платы.

Ответственность за нарушение нанимателем или уполномоченным должностным лицом нанимателя порядка и сроков выплаты заработной платы предусмотрена частью 1 статьи 9.19 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее - КоАП). Указанные нарушения влекут наложение штрафа на уполномоченное должностное лицо нанимателя в размере от четырех до двадцати базовых величин, а на юридическое лицо - до ста базовых величин.

Так, в ходе рассмотрения обращений граждан нередко возникали ситуации, когда работник утверждал, что при увольнении наниматель не выплатил ему окончательный расчет. Наниматель в свою очередь утверждал, что работник не является за получением денежных средств либо отказывается от их получения.

В соответствии со ст. 78 ТК в случае невыплаты по вине нанимателя в день увольнения причитающихся при увольнении сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их

задержки, а в случае невыплаты части суммы - пропорционально не выплаченным при расчете денежным суммам.

В трудовом законодательстве Республики Беларусь отсутствует норма, обязывающая нанимателя предпринимать дополнительные меры по выплате работнику денежных средств, в случае если он не является за ними или отказывается от получения.

Однако нанимателям необходимо учитывать, что в случае, если работник в дальнейшем обратится в суд, необходимо будет доказывать факт отказа работника от получения причитающихся ему сумм.

Допускаются нарушения требований статьи 80 ТК, устанавливающих обязанность нанимателя при выплате заработной платы выдавать работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате.

Во многих организациях допускаются нарушения требований статьи 30 ТК в части не заключения с работником трудового договора (контракта) с соблюдением требований статей 18 и 19 ТК при переводе его на другую работу.

Участились случаи обращений по установлению факта нарушений условий контракта. Так, в соответствии со ст. 41 ТК срочный трудовой договор (п. 2 ч. 1 ст. 17 ТК) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам. Факт нарушения законодательства о труде, коллективного или трудового договора устанавливается специально уполномоченным государственным органом надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом.

В определенных случаях наниматели допускают нарушения трудового законодательства при установлении и предоставлении работникам дополнительных отпусков.

Согласно ст. 158 ТК работникам с ненормированным рабочим днем наниматель за счет собственных средств устанавливает дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней. **При этом необходимо учитывать, что ненормированный рабочий день без дополнительной оплаты может устанавливаться для некоторых категорий работников, предоставление данного вида дополнительного отпуска не изменяет установленной нормы рабочего времени.** На работников с ненормированным рабочим днем полностью распространяются правила внутреннего трудового распорядка, однако в случае необходимости они могут быть привлечены к работе сверх нормальной продолжительности без какой-либо оплаты.

Таким образом, исходя из вышеуказанного, привлечение работников с ненормированным рабочим днем к работе сверх нормы должно носить эпизодический, а не систематический характер.

На практике имеют место случаи, когда наниматели в нарушение статьи 70 ТК не производят работникам доплату за работу в ночное время.

Также довольно часто нанимателями допускаются нарушения ст. 95 ТК в части невыдачи работникам аванса при направлении в служебную командировку.

Имеются нарушения, связанные с порядком заключения гражданско-правовых договоров.

По ст. 9.25 КоАП наиболее часто юридические лица привлекаются за нарушения требований подп. 1.1 п. 1 Указа Президента Республики Беларусь от 06.07.2005 N 314 "О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам" (далее - Указ N 314).

Среди наиболее распространенных нарушений является невключение заказчиком в гражданско-правовой договор следующих существенных условий: порядка расчета сторон по гражданско-правовым договорам, включая суммы, подлежащие выплате; обязательств заказчика по уплате за граждан, выполняющих работы по гражданско-правовому договору, обязательных страховых взносов в Фонд социальной защиты населения; оснований досрочного расторжения гражданско-правового договора, ответственности заказчика за неисполнение своих обязательств по своевременной оплате выполненной работы в виде неустойки и др.

Для недопущения нарушений законодательства о труде необходимо своевременно повышать уровень квалификации работников кадровых служб и должностных лиц организаций.

Главный государственный инспектор труда
Бобруйского межрайонного отдела
Могилевского областного управления

Л.И.Литвина