

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 МОУ Департамента государственной инспекции труда Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь за **1 квартал 2015 года**

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 1 квартале 2015 года по наиболее часто допускаемым нарушениям требований законодательства о труде и об охране труда предприятиями и организациями г.Бобруйска, Бобруйского, Кличевского, Осиповичского, Кировского и Бобруйского района.

Практика рассмотрения письменных обращений граждан, поступающих в Бобруйский межрайонный отдел, а также результаты проводимых в связи с ними проверок, показывают, что по-прежнему лидируют обращения по выплаты заработной платы.

Вместе с тем, при рассмотрении обращений имеют место и иные нарушения законодательства о труде.

Законодатель в статье 19 Трудового Кодекса Республики Беларусь (далее-ТК) определил перечень существенных условий, которые должны содержаться в трудовом договоре, заключаемом с работниками.

В соответствии со статьей 18 ТК один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у нанимателя.

Зачастую наниматели не включают вышеуказанные условия в заключаемые с работниками трудовые договоры либо не выдают работнику на руки второй экземпляр трудового договора, что ведет к жалобам, как следствие, к иным негативным последствиям. Анализ письменных обращений граждан позволяет сделать вывод, что в некоторых случаях жалоб можно было бы избежать, если бы наниматели соблюдали требования статьи 18,19 ТК.

При приеме на работу работника-инвалида наниматель зачастую допускает нарушения постановления Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 N 100 "О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней", предусматривающего обязанность нанимателя установить трудовой отпуск работнику, признанному инвалидом, продолжительностью 30 календарных дней, вместо 24 календарных дней.

С целью сокращения сверхурочной работы по таким профессиям, как водитель автомобиля, сторож, а также другим некоторые наниматели умышленно не ведут учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником, чем допускают нарушение части 4 статьи 122 ТК. При этом наниматель в нарушение части 1 статьи 133 ТК избегает обязанности по учету явки работников на работу и ухода с нее, а время выполнения работниками сверхурочных работ в этом случае (в нарушение части 5 статьи 133 ТК) не заносится в табель и не учитывается отдельно. В результате указанных действий работник не получает установленной для него законодательством компенсации.

Наиболее типичным нарушением законодательства о труде является нарушение статьи 169 ТК. Согласно этой статье наниматель обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее чем за 15 календарных дней. Согласно части 2 указанной статьи работник, которому трудовой отпуск предоставляется индивидуально, уведомляется в тот же срок письменно. Большинство нанимателей либо игнорируют указанную норму, либо не знают о ее существовании, либо нарушают порядок ее применения.

Необходимо напомнить, что статьей 174 ТК допускается разделение трудового отпуска на части. Однако следует иметь в виду, что такое разделение допустимо только по договоренности между работником и нанимателем и не более чем на две части, если иное не установлено в коллективном договоре, соглашении. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Наниматели по-прежнему нарушают данную норму Закона.

Задержка нанимателем окончательного расчета и невыдача трудовой книжки в день увольнения также являются наиболее частыми нарушениями при увольнении с работы. Ответственность за данные нарушения законодательства о труде определена частями 1 и 4 статьи 9.19 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях соответственно.

В ТК вносятся многочисленные изменения и дополнения, которые требуют от нанимателя регулярного приведения своих локальных нормативных правовых актов в соответствие с ними, а также проведения анализа и правильного применения норм Закона.

Для недопущения нарушений законодательства о труде, необходимо усиление контроля работы подчиненных со стороны руководства. Ведь профилактика значительно эффективней, чем исправление нарушений законодательства о труде.

Главный государственный инспектор труда
Бобруйского межрайонного отдела
Могилевского областного управления

Л.И.Литвина