

Наиболее часто допускаемые нарушения требований законодательства о труде 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 3 квартал 2017 года

Бобруйским межрайонным отделом МОУ ДГИТ Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее - Бобруйский межрайонный отдел) проведен анализ письменных и устных обращений граждан, поступивших в Бобруйский межрайонный отдел в 3 квартале 2017 года по наиболее часто допускаемым нарушениям требований законодательства о труде организациями г. Бобруйска, Бобруйского, Кличевского, Осиповичского, Кировского и Глусского районов.

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 срокам выплаты заработной платы, окончательного расчета при увольнении.

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

Так, участились случаи обращений по вопросам привлечения к дисциплинарной ответственности.

Так, в согласно статье 197 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок) устанавливается дисциплинарная ответственность (статьи 198 – 204 ТК).

В соответствии со статьей 198 ТК за совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание; выговор; увольнение (пункты 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 ТК, пункт 1 статьи 47 ТК).

Для отдельных категорий работников с особым характером труда могут предусматриваться также и другие меры дисциплинарного взыскания (статья 204 ТК). Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве. К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными правовыми актами.

Подпунктом 3.3 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 от «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет) руководителям организации предоставлено право

применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев.

Согласно статье 199 ТК до применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника. Отказ работника от дачи объяснения не является препятствием для применения взыскания и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением), постановлением нанимателя. Приказ (распоряжение), постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске. Работник, не ознакомленный с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением), постановлением оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

Согласно части 1 статьи 200 ТК дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске.

В некоторых случаях наниматели допускают нарушения трудового законодательства при привлечении работников к материальной ответственности.

Так, в соответствии со статьей 408 ТК возмещение ущерба работниками в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению нанимателя путем удержания из заработной платы работника. Распоряжение нанимателя должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее 10 дней со дня сообщения об этом работнику. До издания распоряжения нанимателя об удержании из заработной платы от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством. В остальных случаях возмещение ущерба производится в судебном порядке. Если наниматель в нарушение порядка, установленного частями первой, второй, третьей и четвертой настоящей статьи, произвел удержание из заработной платы работника, то орган по рассмотрению трудовых споров принимает по жалобе работника решение о возврате незаконно удержанной суммы. Взыскание с руководителей организаций и их заместителей материального ущерба в судебном порядке производится по заявлению собственника или уполномоченного им органа либо прокурора. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб нанимателю.

Подпунктом 3.6 пункта 3 Декрета руководителям организации предоставлено право удерживать из заработной платы работника по распоряжению нанимателя ущерб, причиненный нанимателю по вине работника, в размере до трех его среднемесячных заработных плат. При этом при каждой выплате заработной платы размер такого удержания (при взыскании сумм, в том числе по исполнительным

документам, общий размер всех удержаний) не может превышать 50 процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику, если возможность большего размера удержания (общего размера всех удержаний) не установлена законодательными актами.

Вместе с тем, согласно статье 400 ТК работник может быть привлечен к материальной ответственности при одновременном наличии следующих условий:

- 1) ущерба, причиненного нанимателю при исполнении трудовых обязанностей;
- 2) противоправности поведения (действия или бездействия) работника;
- 3) прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом;
- 4) вины работника в причинении ущерба.

При определении размера ущерба учитывается только реальный ущерб, упущенная выгода не учитывается, за исключением случая причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей (пункт 6 статьи 404 ТК). Противоправным признается такое поведение (действие или бездействие) работника, при котором он не исполняет (или не должным образом исполняет) трудовые обязанности, возложенные на него настоящим Кодексом, коллективным, трудовым договорами. Обязанность доказать факт причинения вреда, а также наличие других условий материальной ответственности лежит на нанимателе. Работники, которые несут полную материальную ответственность на основании пунктов 1, 2, 4 и 6 статьи 404 ТК, обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении вреда. Недопустимо возложение на работника ответственности за вред, который относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска (экспериментальное производство, введение новых технологий и др.). Наниматель обязан создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенных им ценностей.

В целях недопущения нарушений законодательства о труде необходимо постоянно повышать уровень квалификации работников кадровых служб и должностных лиц организаций.

Главный государственный инспектор труда  
Бобруйского межрайонного отдела

О.Е. Царик