

МІНСКІ АБЛАСНЫ
ВЫКАНАЎЧЫ КАМІТЭТ



МИНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ

С.А.Баранок
Председателям рай(гор)исполкомов

Для организации исполнения.

В.И.Сиренко

27.03.2015

Дэпартамент
дзяржаўнай інспекцыі працы
Міністэрства працы і сацыяльнай
абароны Рэспублікі Беларусь
МІНСКАЕ АБЛАСНОЕ УПРАВЛЕННЕ



пр. Пераможцаў, 23 к.3, 220004, г. Мінск
тэл./факс 213-34-41

Дэпартамент
государственной инспекции труда
Министерства труда и социальной
защиты Республики Беларусь
МИНСКОЕ ОБЛАСТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

пр. Победителей, 23 к.3, 220004, г. Минск
тел./факс 213-34-41

24.03.2015 № 01-05/127

на № _____ от _____

Заместителю председателя
Минского областного
исполнительного комитета
Сиренко В.И.

О размещении информации

Уважаемый Виктор Иванович!

С целью профилактики нарушений законодательства о труде и об охране труда, снижения количества нарушений, Минским областным управлением Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь постоянно проводится разъяснительная работа по вопросам законодательства о труде и об охране труда в средствах массовой информации, на обучающих семинарах для руководителей и работников организаций, собраниях коллективов работников, в общеобразовательных учреждениях, а также организуются и проводятся «прямые» и «горячие» телефонные линии, «выездные приемные» граждан, прием граждан государственными инспекторами труда непосредственно в организациях во время проведения проверок.

Вместе с тем, проведенный анализ результатов проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда показывает, что допущенные нарушения трудовых прав работников являются следствием низкой правовой культуры руководителей организаций, а также должностных лиц кадровых, юридических служб, лиц, ответственных за организацию охраны труда, ненадлежащего исполнения ими своих должностных обязанностей, необеспечения повышения квалификации работников. Одной из основных причин нарушений законодательства о труде и об охране труда является недостаточный уровень квалификации работников кадровых служб и лиц, ответственных за организацию охраны труда, прием на эти должности лиц, не имеющих соответствующего образования.

С учетом изложенного, руководствуясь пунктом 7 Положения о Департаменте государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 июля

2006 г. № 959, в рамках взаимодействия просим разместить на сайтах
Минского областного исполнительного комитета, а также
рай(гор)исполкомов информацию о типичных нарушениях
законодательства о труде и об охране труда, выявляемых при
осуществлении надзора, подготовленную Минским областным
управлением Департамента государственной инспекции труда
Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Также в целях повышения квалификации работников
организаций, расположенных на подведомственной территории, просим
организовать совместно с Минским областным управлением
Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и
социальной защиты Республики Беларусь (межрайонными отделами
управления) проведение семинаров, лекций, выступлений по правовому
просвещению работников организаций, расположенных на
подведомственной территории, по вопросам соблюдения
законодательства о труде и об охране труда.

Приложение: на 10 л. в 1 экз.

Начальник управления



А.З.Авдеев

Типичные нарушения законодательства о труде, выявляемые при осуществлении надзора

На основании анализа причин и условий нарушений, устанавливаемых в ходе осуществления государственным инспектором труда надзора за выполнением нанимателями требований законодательства о труде, можно сделать вывод о том, что большинство нарушений, допускаемых нанимателями, затрагивает именно трудовые отношения.

Несмотря на то, что материальное благосостояние работника находится в прямой зависимости от размера и своевременности получения им заработной платы, наибольшее количество нарушений, к сожалению, связано именно с вопросами оплаты труда. Значимость своевременной выплаты заработной платы подчеркивается и размером штрафных санкций, применяемых за данное нарушение. Так частью первой статьи 9.19 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее – КоАП) предусмотрено, что нарушение нанимателем или уполномоченным должностным лицом нанимателя порядка и сроков выплаты заработной платы влечет наложение штрафа в размере от четырех до двадцати базовых величин, а на юридическое лицо – до ста базовых величин.

Правоприменительная практика к правонарушениям, предусмотренным частью первой статьи 9.19 КоАП, относит не только нарушение периодичности и сроков выплаты заработной платы работникам, установленных коллективными договорами, трудовыми договорами (контрактами), но и такие нарушения, как несвоевременная выплата работнику всех сумм, причитающихся от нанимателя при увольнении, и несвоевременная выплата среднего заработка за время трудового отпуска.

Нередко нанимателями допускается несоблюдение иных гарантий, которые предоставлены работникам в сфере оплаты труда. Например, несоблюдение статьи 95 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Кодекс), которой предусмотрена обязанность нанимателя выдавать работнику аванс при направлении в служебную командировку, оплачивать суточные и иные командировочные расходы.

Несмотря на социальную направленность государственной политики и имеющуюся тенденцию роста заработной платы в нарушение требований статьи 59 Кодекса имеют место случаи выплаты работникам заработной платы в размере, ниже установленного законодательством размера минимальной заработной платы.

Не всегда при несвоевременной выплате заработной платы, а также в связи с инфляцией нанимателями в соответствии с требованиями статьи 58 Кодекса, Указа Президента Республики Беларусь от 30.08.1996 № 344 «О своевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий» производится ее индексация в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

Нередки случаи, когда нанимателями не соблюдаются гарантии по оплате труда работников за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни, предусмотренные статьей 69 Кодекса.

Одновременно с целью сокрытия выполнения работниками сверхурочной работы, в том числе свыше установленного предельного количества сверхурочных работ, наниматели умышленно не ведут учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником, чем допускают нарушение статьи 122 Кодекса. При этом наниматель в нарушение требований статьи 133 Кодекса избегает обязанности по учету явки работников на работу и ухода с нее, а время выполнения работниками сверхурочных работ в этом случае не заносится в табель и не учитывается отдельно.

Допускаются нарушения требований статьи 80 Кодекса, устанавливающих обязанность нанимателя по выдаче работнику ежемесячно расчетного листка 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.

Значительное количество нарушений допускается нанимателями при оформлении, продлении и прекращении трудовых отношений с работниками.

Несмотря на законодательное закрепление письменной формы трудового договора (контракта), до настоящего времени нанимателями не всегда соблюдаются требования статьи 18 Кодекса, полагая, что достаточным является написание письменного заявления работником или издание приказа (распоряжения) о приеме на работу.

При этом забывая или умышленно, в нарушение требований статьи 54 Кодекса при приеме на работу наниматель не знакомит работника под роспись с порученной работой (должностной инструкцией, характеристикой работ), условиями и оплатой труда, коллективным договором и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок (ПВТР), не разъясняет его права и обязанности, что в дальнейшем приводит к жалобам со стороны работников организаций и как следствие – применение к нанимателю со стороны Департамента государственной инспекции труда штрафных санкций, предусмотренных частью 4 статьи 9.19 КоАП.

Имеют место случаи нарушения требований статьи 25 Кодекса, в части издания нанимателем приказа (распоряжения) о приеме на работу до заключения с работником в установленном порядке трудового договора (контракта) и не объявления работнику такого приказа под роспись.

Зачастую в трудовых договорах (контрактах), заключенных с работниками организаций, в нарушение требований статьи 19 Кодекса отсутствуют обязательные сведения и условия, предусмотренные законодательством, в том числе условия оплаты труда (включая размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Наиболее частым нарушением при заключении контракта с работником является отсутствие в нем дополнительных мер стимулирования труда, в том числе предоставления дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней и повышения тарифной ставки (оклада) (не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством), определенных подпунктом 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О

дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», а также заключение с работником контракта на срок менее одного года.

Кроме условий о дополнительных мерах стимулирования труда, заключаемые с работниками контракты должны содержать и другие обязательные условия, определенные постановлениями Совета Министров Республики Беларусь от 25 августа 2004 г. № 1012 «О внесении изменений и дополнений в некоторые постановления Правительства Республики Беларусь по вопросам заключения контрактов», от 24 мая 2010 г. № 771 «О внесении изменений и дополнений в некоторые постановления Совета Министров Республики Беларусь по вопросам трудовых отношений», которые зачастую отсутствуют в заключенных контрактах, а именно: условие о безусловном и немедленном расторжении контракта при нарушении правил охраны труда и техники безопасности, повлекшем увечье или смерть другого работника; причинении в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда или решением о привлечении к административной ответственности, принятым иным уполномоченным государственным органом (должностным лицом); распитии спиртных напитков, употреблении наркотических или токсических средств в рабочее время или по месту работы; необеспечении надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, сокрытии фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо не привлечении без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения, и условие об обязанности сторон не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупредить друг друга о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

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

Нередки случаи, когда наниматели допускают нарушения требований Указа Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» (с изменениями и дополнениями) при продлении срока действия (заключении нового) контракта с работником.

Довольно часто при изменении работникам системы и размеров оплаты труда, гарантий режима работы, разряда, наименования профессии, должности, установлении или отмене неполного рабочего времени, совмещении профессий и др. условий, устанавливаемых в соответствии с Кодексом, нанимателями не соблюдается порядок изменения существенных условий труда, установленный статьей 32 Кодекса, предусматривающий обязанность нанимателя предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно, при этом обосновав такое изменение производственными, организационными или экономическими причинами.

Несмотря на исчерпывающий перечень оснований отстранения работников от работы, установленный статьей 49 Кодекса, наниматель порой находит свои личные мотивы для отстранения работника от работы. Например, в случае отказа работника выполнять письменные или устные приказы (распоряжения) нанимателя, противоречащие законодательству и локальным нормативным правовым актам, или работу, не обусловленную трудовым договором (контрактом), что является недопустимым.

К наиболее серьезным нарушениям законодательства о труде относится нарушение порядка расторжения трудового договора (контракта), заключенного с работником.

Так не всегда при принятии нанимателем решения о расторжении трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя соблюдаются порядок и условия расторжения трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя, определенные статьей 43 Кодекса, в соответствии с требованиями которой не допускается увольнение работника в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 6 статьи 42 Кодекса) и в период пребывания

работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя. При этом при расторжении трудового договора (контракта) в соответствии с пунктом 1 статьи 42 Кодекса наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении, письменно предупредить работника о предстоящем увольнении. Расторжение трудового договора (контракта) по основаниям, указанным в пунктах 1 (за исключением ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя), 2 и 3 статьи 42 Кодекса, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (в том числе с переобучением).

Помимо нарушения общей процедуры увольнения по инициативе нанимателя часто не учитывается требование статьи 46 Кодекса, которое предусматривает, что расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (кроме пунктов 2 и 7 статьи 42 Кодекса) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.

Порой в нарушение требований статьи 37 Кодекса при принятии нанимателем решения о прекращении трудовых отношений с работником по соглашению сторон на основании его заявления, увольнение работника производится не в срок, определенный сторонами.

Выступая одной из сторон коллективного договора, наниматели не всегда обращают внимание на то, что в нем могут содержаться дополнительные гарантии для работников, в случае расторжения с ними трудовых отношений. Поскольку коллективный договор, является локальным нормативным правовым актом, он обязателен для исполнения нанимателем, и несоблюдение его требований влечет применение штрафных санкций, как за допущение иных нарушений законодательства о труде (часть четвертая статьи 9.19 КоАП).

К числу иных нарушений законодательства о труде, ответственность за которые предусмотрена частью четвертой статьи 9.19 КоАП, относятся нарушения, повлекшие для работника вредные

последствия (причинение имущественного, морального и иного вреда охраняемым КоАП правам и интересам). К таким нарушениям можно отнести непредоставление трудового отпуска в течение рабочего года, задержку выдачи трудовой книжки при увольнении, нарушение порядка привлечения к дисциплинарной (материальной) ответственности и др.

В нарушение требований ст. 168 Кодекса имеют место предоставление работникам трудовых отпусков не в соответствии с утвержденными нанимателями графиками трудовых отпусков. Также в нарушение требований статей 153, 170 Кодекса многие наниматели предоставляют работникам трудовые отпуска не в течение каждого рабочего года (ежегодно).

К отдельной группе нарушений законодательства о труде можно отнести нарушения, связанные с ведением, учетом, хранением и выдачей трудовых книжек работников.

К наиболее распространенным относится нарушение срока выдачи работникам трудовых книжек при увольнении, установленного статьей 50 Кодекса.

Довольно часто в нарушение требований пункта 79 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40, при приеме трудовой книжки уполномоченным должностным лицом работнику не выдается расписка в получении трудовой книжки, которая составляется в произвольной форме, где указываются реквизиты организации, в том числе проставляется печать нанимателя.

Нередки случаи, когда наниматель, пытаясь привлечь работника к ответственности за допущенные им нарушения, сам становится нарушителем законодательства о труде, не соблюдая порядок и сроки привлечения работников к дисциплинарной ответственности, установленные статьями 199, 200 Кодекса. Кроме того, в некоторых случаях к работникам применяются меры дисциплинарной ответственности, которые не предусмотрены законодательством (например, строгий выговор или указание).

Со стороны работников следует отметить нарушение ими правил внутреннего трудового распорядка, иных документов, регламентирующих вопросы дисциплины труда. Совершение дисциплинарного проступка в виде прогула без уважительных причин, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических веществ в рабочее время или по месту работы.

Типичные нарушения законодательства об охране труда, выявляемые при осуществлении надзора

На основании проводимых проверок соблюдения нанимателями законодательства об охране труда выявляется ряд нарушений, допускаемых при обеспечении безопасных условий труда работающих и организации рабочих мест.

Отсутствие организационно - распорядительной документации и разработанных локальных нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда, не назначение должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда, свидетельствуют о халатном отношении руководителей организаций к данным вопросам.

В ряде организаций не разрабатываются и не внедряются процедуры необходимые для обеспечения идентификации опасностей, оценки профессиональных рисков, для последующей подготовки и реализации мероприятий по снижению профессиональных рисков, и проведению анализа их эффективности.

Не назначение должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда в организациях, свидетельствуют об отсутствии контроля за соблюдением нормативных правовых актов по охране труда работниками, распространяющихся на деятельность организации, что влечет за собой не отстранение от работы работающих, появившихся на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не прошедших инструктаж, проверку знаний по охране труда, не использующих требуемые средства индивидуальной защиты, обеспечивающих безопасность труда, не прошедших медицинский осмотр в случаях, предусмотренных законодательством.

Не предоставление или не обеспечение в полном объеме работников, занятых на производстве с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, специальной одежды, специальной обуви и других необходимых средств индивидуальной защиты, смывающих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами не редко приводит к

травмированию работников при выполнении работ и при передвижении по территориям организаций.

Не редко при проведении проверок устанавливаются нарушения в части обеспечения безопасности при эксплуатации территории, производственных зданий (помещений), сооружений, оборудования, технологических процессов и применяемых в производстве материалов, химических веществ, а также эффективной эксплуатации средств коллективной защиты и применении средств индивидуальной защиты, в обеспечении организаций и мест выполнения работ санитарно-бытовыми помещениями (гардеробные, умывальные, туалеты, душевые, комнаты личной гигиены, помещения для приема пищи (столовые), обогрева, отдыха, обработки, хранения и выдачи средств индивидуальной защиты и др.), оснащенных необходимыми устройствами и средствами, организации питьевого водоснабжения.

Нередко причинами несчастных случаев на производстве становится допуск работников к выполнению работ без осуществления подготовки (обучения), инструктажа, переподготовки, стажировки, повышения квалификации и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда.

Устанавливаются факты, когда работающие не информируются руководством организаций о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о существующих рисках повреждения здоровья и полагающихся работающим средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда.