

КОГДА РУКОВОДИТЕЛЬ НЕ СОБЛЮДАЕТ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ТРУДЕ

Подводя итоги деятельности Государственной инспекции труда в Магаданской области за первое полугодие 2012 года, ее руководитель - главный государственный инспектор труда в Магаданской области Наталья Николаевна Реброва - предложила не обременять читателей цифрами, а привести ряд нарушений законодательства о труде в качестве примеров. Возможно, они помогут избежать проблем - как работодателям, так и работникам.

10 января 2012 года Х. была принята на работу по совместительству учителем английского языка в среднюю общеобразовательную школу №7. И уже при приеме на работу было допущено нарушение статей 67 и 68 Трудового кодекса РФ: приказ о приеме на работу не объявлен работнику под роспись, с работником не заключен трудовой договор в письменной форме. А 24 января того же года Х. была уволена по пункту 3 ст.77 Трудового кодекса РФ (по собственному желанию). Однако письменное заявление Х. об увольнении с 24.01.2012 г. отсутствует.

Есть еще одна особенность в этой истории: фактически Х. работала учителем английского языка с 16 декабря по 30 декабря 2011 года. Подтверждением тому слу-

Вот еще один пример. В срочных трудовых договорах работников ООО "Вита" не указаны обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, а в трудовом договоре П. вообще не указана должность, на которую принят работник, не установлены дни выплаты заработной платы в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

Вот подписал П. такой, с позволения сказать, документ, и то ли ему каждый день должности менять - от уборщицы до руководителя, то ли ждать, куда пошлют с поручением. А уж о зарплате и говорить не приходится: раз определенные дни не установлены, не стой у окошка кассы, не жди милостей от природы. Когда пожелают, тогда и выдадут - может быть, потом, как писал Зоценко.

Что касается вопросов ведения, хранения и выдачи трудовых книжек, то это просто праздник какой-то, столько здесь нарушений. Но за каждым нарушением стоит конкретный человек. Он может долго и терпеливо выстаивать под дверью отдела кадров в надежде, что чрезвычайно загруженный работой вне этого кабинета сотрудник почтит своим присутствием рабочее место и выдаст-таки уволившему-

выплата ее не в полном объеме.

В числе нарушителей учета рабочего времени и продолжительности сверхурочной работы ООО "Магаданнефто", Сеймчанский филиал ООО "Омолонская золоторудная компания", ООО "Вита", ООО "Святогор" и др.

В поле зрения Инспекции находятся и вопросы, касающиеся применения дисциплинарных взысканий. Характерными являются следующие нарушения: работодатель не истребует от работника письменного объяснения до применения взыскания. Не составляется соответствующий акт об отказе работника предоставить такое объяснение, приказы о применении взысканий не объявляются работнику своевременно и под роспись.

При установлении нарушений порядка применения дисциплинарных взысканий госинспектор отменяет приказы, изданные в нарушение законодательства. Такое нарушение было выявлено, в частности, в ходе проверки ОГКУЗ "Магаданский областной психоневрологический диспансер".

За халатное отношение по оформлению медицинских карт амбулаторного больного участковому врачу-психиатру был объявлен выговор. Однако в нарушение

полугодия текущего года в ходе 137 проведенных проверок выявлено 26 хозяйствующих субъектов, допустивших задержки заработной платы. В их числе - ОАО "Геоцентр", Магаданский филиал учреждения Российской академии наук Геофизической службы РАН, ООО "Кристалл", ОГУДЭП "Магаданское" и другие.

В ряде хозяйствующих субъектов выявлены случаи выплаты работникам заработной платы ниже установленного размера заработной платы в Магаданской области. Например, ООО "Автофорум" приняло на работу продавца Ч., установив должностной оклад в размере 2 600 руб. С учетом коэффициента и надбавок заработная плата составляет 6 500 руб., тогда как размер минимальной заработной платы в области с 1 марта 2012 года установлен в размере 9 500 руб.

Для того чтобы работник не гадал, когда ему будут выплачивать заработанное, работодатель обязан установить дни выплаты заработной платы. Однако такие дни не установлены и не отражены в правилах внутреннего трудового распорядка МАУ г. Магадана "Спортивно-оздоровительный комплекс "Снежный", ОГКУ "Магаданская областная универсальная на-

жат классные журналы, расписание уроков. Таким образом, говорят результаты проверки, проведенной совместно с прокуратурой города Магадана, Х. была допущена к работе с 16 декабря 2011 года без оформления трудового договора в письменном виде.

И, заметим, Х. не могла самостоятельно занять рабочее место - без ведома и поручения работодателя такие вещи не происходят. Следствием выявленных нарушений законодательства о труде стало привлечение к административной ответственности директора школы и главного бухгалтера. Кроме того, на основании постановления прокуратуры административное наказание назначено и юридическому лицу.

Вообще же, отмечает Н.Н. Реброва, работодатели нередко грешат нарушениями в части ответственности содержания трудовых договоров действующему законодательству. Так, в трудовых договорах не указываются дата начала работы, срок действия и причины, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, в том числе размер тарифной ставки или оклада, режим рабочего времени и времени отдыха, отличающийся для данного работника от общих правил, действующих у работодателя.

Некоторые работодатели не устанавливают в трудовых договорах дни выплаты зарплаты (не реже, чем каждые полмесяца). Между тем трудовой договор - важный документ, и каждый работник должен внимательнейшим образом изучить его, прежде чем поставит под ним свою подпись. А что до нарушений, то можно лишь удивиться некоторым нюансам.

Ведь практически каждое предприятие и организация, независимо от форм собственности, имеют сегодня в штате юриста, а объявления о приглашении на работу специалиста по кадрам требуют высшего образования и определенных знаний. Куда они деваются, эти знания, в ходе практической работы, остается лишь гадать...

ся гражданину его документ.

И это при том, что трудовая книжка должна быть выдана работнику в день прекращения трудового договора. Мало того, работодатель обязан возместить работнику не полученный заработок за задержку выдачи трудовой книжки, а также денежную компенсацию за каждый день задержки выплаты заработной платы и расчета при увольнении.

Еще одно типичное нарушение касается выдачи копий документов, связанных с работой. Такое нарушение трудового законодательства было выявлено при проведении внеплановой проверки в ООО "Омолонская золоторудная компания". С 14.06.2011 г. М. исполнял обязанности инженера по нормированию труда. 14.12.2011 г. он обратился к работодателю с заявлением о предоставлении копий документов, связанных с работой. Предоставлены они ему были, но с нарушением ст. 62 Трудового кодекса - почти через месяц. К тому же копии документов не были заверены надлежащим образом.

Виновное должностное лицо привлечено к административной ответственности.

А случилось ли вам, уважаемые читатели, работать сверхурочно или по выходным дням? Наверняка случалось. И уверены ли вы, что при этом не были нарушены ваши права как работника?

При проведении надзорно-контрольных мероприятий, говорит Наталья Николаевна, наиболее частыми выявленными нарушениями в части соблюдения режима труда и отдыха являются следующие: ведение учета рабочего времени с нарушением установленных Кодексом правил; привлечение работников к сверхурочной работе без их письменного согласия; превышение допустимой продолжительности сверхурочной работы; несвоевременное извещение работников под роспись о времени начала отпуска, в том числе и за работу во вредных условиях; невыплата компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении или

ст.193 Трудового кодекса РФ письменное объяснение от работника по вопросу ненадлежащего исполнения должностных обязанностей работодателем не затребовано. Акт об отказе работника дать объяснение отсутствует.

Кроме того, факт халатного отношения врача к оформлению медицинских карт амбулаторного больного, искажающих достоверность сведений (как было указано в приказе), не подтвержден представленными работодателем документами. Приказ о применении дисциплинарного взыскания по требованию инспектора отменен. Руководителю учреждения назначено административное наказание.

Серьезное внимание уделяется вопросам предоставления работникам льгот и компенсаций для лиц, работающих в районах Крайнего Севера. Например, проверка ООО "Магтехснаб" показала, что работодателем не соблюдаются требования ст.321 Трудового кодекса РФ, согласно которым лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня. В трудовых договорах работников указан и предоставляется основной оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней и 2 дня дополнительного оплачиваемого отпуска.

Эта небывалая щедрость работодателя повлекла привлечение его к административной ответственности. Еще "щедрее" оказалось руководство ООО "Вита", установившее ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 14 календарных дней и дополнительный в количестве 12 календарных дней. Это противоречит Трудовому кодексу РФ, определяющему продолжительность основного оплачиваемого отпуска в количестве 28 дней и дополнительного оплачиваемого отпуска - 24 календарных дня.

Казалось бы, давно канули в Лету задержки выплаты заработной платы, которыми памятливые деятели годами. Однако в первом

учная библиотека им. А.С. Пушкина", МОГАУК "Магаданский государственный музыкальный и драматический театр" и других. Некоторые работодатели не считают нужным выдавать работникам расчетные листки.

Расследование несчастных случаев на производстве - еще одна составляющая деятельности Государственной инспекции труда. В первом полугодии расследовано 15 несчастных случаев, произошедших с работниками организаций Магаданской области.

Так, причиной несчастного случая в ОАО "Магаданский торговый порт" стала неудовлетворительная организация погрузочно-разгрузочных работ, в результате чего было тяжело травмирован докер-механизатор.

Русское "авось" сбывается далеко не всегда и, к сожалению, приводит к тяжелым последствиям. Как было в мае текущего года, когда при выполнении ремонта кровли здания спорткомплекса "Энергия" с высоты 5,5 метра упал каменщик ОАО "Магаданэлектросеть". По распоряжению должностного лица работники поднимались на высоту по не предназначенной для этого наружной пожарной лестнице. Тогда как подъем работников на кровлю и спуск с нее должен производиться только по внутренним лестничным маршам или трапам.

Однако в этой истории был еще один нюанс, и немаловажный: сам работник нарушил дисциплину труда, так как в момент падения с лестницы и получения травмы находился в состоянии алкогольного опьянения. Должностные лица, отвечающие за безопасность производства работ, нетрезвого гражданина от работ не отстранили.

Мы привели лишь некоторые случаи нарушения законодательства о труде. Несмотря на разный уровень их значимости, можно сказать одно: если одни считают, что закон можно легко нарушить или "слегка" обойти, то другие с этим не согласны.

Ирина БЕЛОШИКАЯ