

**Практика соблюдения  
требований трудового  
законодательства и иных  
нормативных правовых актов,  
содержащих нормы трудового  
права**



## Виды контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

- Федеральный (государственный) контроль (надзор)
- Ведомственный контроль.

Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в городском округе Самара осуществляет в соответствии с:

- статьей 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Законом Самарской области от 29.12.2012 № 140–ГД «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права», устанавливающим порядок и условия осуществления ведомственного контроля органами местного самоуправления в подведомственных им организациях.

# Структура выявленных нарушений

Виды нарушений:	Доля нарушений	
кадровое делопроизводство	30	
оплата и нормирование труда	25	
трудовой договор	10,5	
рабочее время и время отдыха	9,5	
охрана труда	9,5	
коллективный договор и соглашения	3	
особенностей регулирования труда отдельных категорий работников	2,5	
гарантии и компенсации	1	
материальная ответственность сторон трудового договора	1	
дисциплина труда	1	
другим вопросам	7	
	Итого:	3
	100%	

# Нарушения при ведении кадрового делопроизводства

- Несвоевременное предоставление справки о наличии (отсутствии) судимости;
- Нарушения при заполнении первичных учетных документов: личных карточек работников формы №Т-2 или отсутствие личных карточек на ряд работников организации; ведение табеля учета рабочего времени неутвержденной формы и (или) несоответствующей формы, ошибки в заполнении табеля учета рабочего времени;
- Нарушения порядка ведения, хранения и заполнения трудовых книжек, при заполнении трудовых книжек, назначении ответственного за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек, в том числе в электронной форме;
- Отсутствие ознакомления работников с локальными актами организации, трудовыми договорами, графиками сменности, приказами;
- Технические ошибки в приказах и локальных актах: исправления, опiski, несогласованность содержания требований трудового законодательства

# Нарушения в области оплаты труда

- несоблюдение установленных Трудовым кодексом РФ сроков выплаты заработной платы, расчета с работниками при увольнении и при предоставлении отпуска, невыплата компенсации за нарушение сроков выплат;
- начисление выплат, не предусмотренных законодательством и (или) локальным актом;
- установление доплат при отсутствии оснований для их выплаты;
- несоответствие выплачиваемых должностных окладов должностным окладам, установленным штатным расписанием и (или) трудовым договором;
- нарушения при оплате сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и (или) праздничные дни
- счетные ошибки при начислении заработной платы;
- нарушения при расчете среднего заработка;
- нарушения при осуществлении удержания из заработной платы работника;

# Нарушения при оформлении и расторжении трудового договора

- Отсутствие в трудовых договорах, заключаемых с работниками, обязательных условий;
- Отсутствие подписей сторон в трудовом договоре (дополнительном соглашении);
- Незаключение или несвоевременное заключение дополнительных соглашений при изменении условий трудового договора;
- Отсутствие в трудовых договорах педагогических работников условия об объеме учебной нагрузки; несоответствие фактического объема учебной нагрузки объему учебной нагрузки, установленному трудовым договором (дополнительным соглашением) педагогического работника.
- Неоформление дополнительной работы при фактическом ее осуществлении или оформление ее с нарушениями требований трудового законодательства;
- Отсутствие у работников понимания отличий между совместительством и совмещением.

# Виды дополнительной работы



## Совмещение профессий (должностей)

Работнику поручается работа по другой профессии (должности)



## Увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания

Работнику поручается работа по такой же профессии (должности)



## Исполнение обязанностей

Работнику поручается работа как по другой, так и по такой же профессии (должности), на период отсутствия основного работника

# Отличия совместительства и дополнительной работы

	Совместительство	Дополнительная работа
<b>Выполнение работы</b>	Работник может выполнять работу в свободное от основной работы время ( <u>не одновременно с основной работой</u> )	Работник осуществляет деятельность без освобождения от основной работы ( <u>одновременно с основной работой</u> )
<b>Оформление документов</b>	Трудовой договор, приказ о приеме на работу	Письменное согласие работника; дополнительное соглашение к заключенному трудовому договору; приказ о выполнении дополни-тельной работы
<b>Внесение данных в трудовую книжку, сведения о трудовой деятельности</b>	По желанию работника в трудовую книжку вносятся соответствующие данные	Данные в трудовую книжку не вносятся
<b>Оплата труда</b>	Работник получает заработную плату пропорционально отработанному времени либо, на условиях, определяемых трудовым договором	Работник получает доплату, размер которой определяется соглашением сторон с учетом содержания и (или) объема дополни-тельной работы, и на которую иные выплаты не начисляются
<b>Фактический учет рабочего времени</b>	Совместительство отражается в таблице учета рабочего времени	В таблице учета рабочего времени работа не отражается



# Нарушения режима рабочего времени и времени отдыха

- Отсутствие в локальных актах учреждения, трудовых договорах работников, графиках сменности информации о режиме рабочего времени и (или) перерывов для отдыха и питания;
- Несоблюдение продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленных трудовым договором (фактическая работа более или менее установленных часов) и (или) трудовым законодательством для определенных категорий работников (работники-совместители, инвалиды).
- Нарушения при разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части;
- Нарушение сроков уведомления работников о дате предстоящего отпуска;
- Отсутствие в трудовом договоре или фактическое непредоставление работникам дополнительных оплачиваемых отпусков, установленных законодательством или локальными нормативными актами, равно как и предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков, не предусмотренных локальными нормативными актами организации.

# Нарушения в сфере охраны труда

- Отсутствие обучения по охране труда руководителя организации или его заместителей, членов комиссий, обучение и проверка знаний требований охраны труда у работников организаций;
- Отсутствие штатной должности специалиста по охране труда;
- Не утверждены или ненадлежащим образом оформлены перечень профессий и работ, по которым должны выдаваться СИЗ; личные карточки учета выдачи СИЗ не оформлены и не ведутся;
- Не проведена специальная оценка условий труда либо не все работники ознакомлены с картами специальной оценки условий труда;
- Не организована работа по прохождению медицинских осмотров работников;
- Не проведено инструктирование работников по охране труда или инструктаж проведен ненадлежащим лицом.

# Нарушения по другим вопросам соблюдения трудового законодательства

- Несоответствие положений локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства;
- Не разработаны локальные нормативные акты, регламентирующие порядок обработки, хранения и защиты персональных данных;
- Нарушение процедуры проведения аттестации работников на соответствие занимаемой должности;
- Несоответствие работников квалификационным требованиям, установленных законодательством и должностными инструкциями.

# Причины нарушения трудового законодательства

- Недостаточный уровень знаний в области трудового законодательства Российской Федерации руководителей и должностных лиц подведомственных организаций и (или) неверное толкование норм трудового законодательства;
- Отсутствие в подведомственных организациях специалистов по кадрам и по охране труда;
- Низкий уровень организации работы по кадровому делопроизводству, оплате труда и охране труда;
- Неисполнение должностными лицами своих трудовых обязанностей;
- Непринятие работодателем достаточных мер по организации трудового процесса и отсутствие контроля со стороны руководителей за исполнением и соблюдением трудового законодательства;
- Несоответствие локальных актов, принимаемых работодателем, трудовому законодательству;
- Отсутствие или недостаточное финансирование организаций для осуществления мероприятий по охране труда и обучению специалистов кадровой службы.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

