**Анализ типичных нарушений трудового законодательства и законодательства по охране труда,**

**выявленных в ходе проведения проверок отделом социально-трудовых отношений**

**администрации Нефтеюганского района**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Выявленное нарушение | Ссылка на правовой акт | Пояснение |
| 1. | Содержание приказов (распоряжений) о приеме на работу не соответствует условиям заключенных трудовых договоров | [Часть 1 статьи 68](consultantplus://offline/ref=20C0D880B1698786EA920A4A5B5D1A01B9C759EF30F7CBC02D99A6DA97B6EDE7AF03A63CB2CCE4B9w4D2M) Трудового кодекса РФ | К примеру, не соответствует информация о дате начала работы, об испытательном сроке, о размере оклада и т.п. (в приказе прописано, в трудовом договоре нет либо наоборот). |
| 2. | В трудовом договоре не указано место работы | [Часть 1 статьи 57](consultantplus://offline/ref=20C0D880B1698786EA920A4A5B5D1A01B9C759EF30F7CBC02D99A6DA97B6EDE7AF03A63EB1wCD5M) Трудового кодекса РФ | В трудовом договоре обязательно должно быть указано место работы, а в случае, когда [работник](http://arkh-garant.ru/sistema-garant-3/spsstep/) принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, — место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения. |
| 3. | В трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему) отсутствует информация об условиях труда на рабочем месте | [Часть 2 статьи 57](consultantplus://offline/ref=20C0D880B1698786EA920A4A5B5D1A01B9C759EF30F7CBC02D99A6DA97B6EDE7AF03A63EB6wCD9M) Трудового кодекса РФ | Трудовой договор, заключенный (заключаемый) с работником в обязательном порядке должен содержать сведения об условиях труда на данном рабочем месте, установленных по результатам специальной оценки условий труда, включая информацию об оптимальных и допустимых условиях труда. Если трудовой договор заключен до проведения СОУТ, то необходимо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору. |
| 4. | Отсутствие подписей сторон, заключивших трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору). Отсутствие подписи работника о получении второго экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору | Статья 57 Трудового кодекса РФ | На экземпляре трудового договора (дополнительного соглашения) в обязательном порядке работник ставит собственноручную подпись с расшифровкой подписи, в том числе и подпись о получении второго экземпляра на руки. |
| 5. | В трудовом договоре отсутствует информация об идентификационном номере налогоплательщика - работодателя | Статья 57 Трудового кодекса РФ | В трудовом договоре в реквизитах работодателя должен быть указан идентификационный номер налогоплательщика (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями). |
| 6. | Отсутствие заключенных дополнительных соглашений к трудовым договорам при внесении изменений в коллективные договоры, положения об оплате труда в части, касающихся изменения условий труда, оплаты труда и т.п. | Ст. 57, ст. 135 Трудового кодекса РФ | Работодатель в обязательном порядке заключает дополнительные соглашения к трудовым договорам после внесения изменений в коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда и иные локальные акты, касающиеся к примеру условий труда, оплаты труда, изменении размера тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплат, надбавок и поощрительных выплат и т.п. |
| 7. | Отсутствие подписей работников об ознакомлении в графиках сменности | [Часть 4 статьи 103](consultantplus://offline/ref=20C0D880B1698786EA920A4A5B5D1A01B9C759EF30F7CBC02D99A6DA97B6EDE7AF03A63CB2CCE7B4w4D9M) Трудового кодекса РФ | Работники должны быть ознакомлены под подпись с графиком сменности в срок не позднее одного месяца до его введения. К примеру, график сменности составляется на май 2019 года, значит дата ознакомления должна быть не позднее 29 марта 2019 года, т.е. в последний рабочий день марта. |
| 8. | Несогласование графиков сменности с представительным органом работников | Часть 3 статьи 103 Трудового кодекса РФ | Графики сменности должны быть составлены с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ. |
| 9. | Отсутствие (либо не заключение) приказа об утверждении формы расчетного листка с учетом мнения представительного органа работников | Часть 2 статьи 136 Трудового кодекса РФ | Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ. |
| 10. | Отсутствие письменного согласия работника на разделение отпуска на части | Часть 1 статьи 125 Трудового кодекса РФ | Работодателю необходимо получить от работника заявление о разделении отпуска на части с указанием продолжительности частей отпуска, либо заключить с работником соглашение о разделении отпуска на части, либо дополнить график отпусков специальной графой, запись в которой позволит работнику выразить свое согласие с разделением отпуска на части (работник собственноручно пишет «Ознакомлен. Согласен на разделение отпуска на части», подпись с расшифровкой подписи). |
| 11. | Отсутствие перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем | Часть 1 статьи 101 Трудового кодекса РФ | Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем работодатель определяет самостоятельно, зафиксировав его в коллективном договоре, соглашении или ином локальном нормативном акте (к примеру, в Правилах внутреннего трудового распорядка). Такой документ необходимо принять с учетом мнения представительного органа работников (ст.101 ТК РФ).  Информация о характере работы с ненормированным рабочим днем в обязательном порядке указывается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Должность работника обязательно должна быть указана в перечне должностей с ненормированным рабочим днем, установленным в соответствии с [частью 1 ст. 101](consultantplus://offline/ref=B71EDD089BEA45C507A37FBC7878277E38E6A37875A0BBECC9D0E51EF65E553D160C9D909AE691A829D498C0F647513B77A86DFA8CtBK4L) ТК РФ.  Следует отметить, что работника, отказавшегося выполнять работу в таком режиме, нельзя привлечь к дисциплинарной ответственности, если в трудовом договоре предусмотрено условие о работе в режиме ненормированного рабочего дня, но в соответствующем перечне должность не указана.  Необходимо также учитывать, что если лицо принимается на работу на условиях неполного рабочего времени, то ненормированный рабочий день ему может быть установлен только при неполной рабочей неделе с полным рабочим днем (сменой) ([ч. 2 ст. 101](consultantplus://offline/ref=B71EDD089BEA45C507A37FBC7878277E38E6A37875A0BBECC9D0E51EF65E553D160C9D9790EC99F72CC18998FA4F462574B571F88DBCtCK7L) ТК РФ). |
| 12. | Отсутствие перечня работ с указанием мест для отдыха и приема пищи работникам, занятым на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно | [Часть 3 статья 108](consultantplus://offline/ref=20C0D880B1698786EA920A4A5B5D1A01B9C759EF30F7CBC02D99A6DA97B6EDE7AF03A638BBwCDCM) Трудового кодекса РФ, [абзац 2 пункта 1.5](consultantplus://offline/ref=20C0D880B1698786EA920A4A5B5D1A01BAC658EE31F9CBC02D99A6DA97B6EDE7AF03A63CB2CCE0B2w4DFM) Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 N 536 | Работодатель утверждает перечень работ, а также устанавливает места для отдыха и приема пищи работникам, занятым на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно. |
|  | Отсутствие списков контингентов, подлежащих предварительным медицинским осмотрам (обследованиям) и периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), также отсутствие поименных списков и подтверждения о направлении этих списков в медицинскую организацию | Пункты 8, 19, 22 Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н;  - пункт 23 Порядка от 12.04.2011 № 302н. | Работодатель утверждает списки контингентов, подлежащих предварительным (при приеме на работу) медицинским осмотрам (обследованиям) и периодическим медицинским осмотрам (обследованиям). На основании данного утвержденного списка утверждаются поименные списки работников, подлежащих прохождению медицинских осмотров.  При этом работодатель обязан обеспечить наличие подтверждения в любой форме о направлении поименных списков в медицинскую организацию. |
| 13. | Отсутствие подписей работников об ознакомлении с календарным планом проведения медицинских осмотров | Пункт 26 Порядка от 12.04.2011 № 302н | Работники, подлежащие периодическому осмотру, должны быть ознакомлены с календарным планом под роспись с расшифровкой подписи. |
| 14. | Отсутствие подтверждения выдачи направлений работникам для прохождения медицинских осмотров | Абзац 13 пункта 8 Порядка от 12.04.2011 № 302н | Работодатель обязан организовать учет выданных направлений работникам, подлежащих прохождению медицинских осмотров, путем занесения записей в соответствующий журнал. |
| 15. | Отсутствие утвержденного перечня профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте | Абзац 6 пункта 2.1.4 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденного постановлением Министерства труда РФ и Министерства образования РФ от 13.01.2003 № 1/29 (далее – Порядок от 13.01.2003 № 1/29) | Работодатель утверждает перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте. В данный перечень может входить персонал, не связанный с эксплуатацией, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного и другого инструмента, сохранностью сырья и материалов.  При этом работодатель должен понимать, что практически каждый сотрудник использует для работы офисную технику и другие электроприборы, поэтому всегда есть угроза, что человек получит удар током либо другую травму. Поэтому прежде, чем принимать решение об освобождении работников от первичного обучения, следует тщательно оценить возможные риски для организации. Так как прохождение инструктажа и собственноручная подпись работника в журнале инструктажей позволит снизить ответственность работодателя при несчастном случае. |
| 16. | Отсутствие утвержденной программы специального обучения по охране труда | Пункт 2.3.2 Порядка от 13.01.2003 № 1/29 | Руководители и специалисты организаций проходят специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года. |
| 17. | Отсутствие сертификатов или деклараций соответствия на СИЗ | Пункт 8 Межотраслевых правил от 01.06.2009 № 290н | Работодатель должен обеспечить наличие сертификатов или деклараций соответствия на средства индивидуальной защиты, а также наличия санитарно-эпидемиологического заключения или свидетельства о государственной регистрации дерматологических СИЗ. При отсутствии вышеуказанных документов выдача СИЗ работникам запрещена. |
| 18. | Не информирование работников о полагающихся им СИЗ | Пункт 9 Межотраслевых правил от 01.06.2009 № 290н  Письмо Роструда от 02.07.2018 N 216-11-2 | Работодатель обязан обеспечить своевременное и полное информирование работников о полагающихся им средствах защиты. Так, при заключении трудового договора при проведении вводного инструктажа работодатель должен ознакомить работников:  - с Межотраслевыми Правилами № 290н;  - соответствующими его профессии и должности типовыми нормами выдачи СИЗ;  - действующими у данного работодателя локальными нормативными актами, в соответствии с которыми регламентируется порядок обеспечения работников СИЗ. |
| 19. | Не заведенные личные карточки учета выдачи СИЗ в бумажной или электронной форме | Пункт 13 Межотраслевых правил от 01.06.2009 № 290н | Согласно п. 13 Межотраслевых правил № 290н работодатель обязан вести учет выданных работникам СИЗ - вести запись в личной карточке учета выдачи средств защиты.  Трудовое законодательство не регулирует вопросы оформления карточек СИЗ.  Поэтому у одного работника может быть нескольких карточек, это не является нарушением.  Допускается ведение карточек учета выдачи СИЗ в электронной форме. Электронная форма учетной карточки должна соответствовать установленной форме личной карточки учета выдачи СИЗ. При этом в электронной карточке вместо личной подписи работника указывают номер и дату документа бухучета о получении СИЗ, на котором имеется личная подпись работника. |
| 20. | Отсутствие локального акта, устанавливающего порядок проведения контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты | Абзац 11 ст. 212 Трудового кодекса РФ | Документами, подтверждающими проведение мероприятий по контролю за состоянием условий труда на рабочих местах являются результаты производственного контроля (протоколы исследований), результаты спецоценки условий труда, приказы о назначении гарантий и компенсаций согласно СОУТ, графики планово-предупредительного ремонта, журналы осмотра инструмента, оборудования и приспособлений, выдачи СИЗ, осмотра зданий и сооружений и т.д.  Контроль правильности применения работниками СИЗ должен быть отражен в приказе об утверждении норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты. |
| 21. | Отсутствие утвержденной Политики в области охраны труда | Пункт 9 Типового положения от 19.08.2016 № 438н | Политика в области охраны труда может быть оформлена в виде отдельного документа или как раздел Системы управления охраной труда ([ст. 8](consultantplus://offline/ref=63721C4821A2F602DAC398A31D1A40E20D3F426CD0FA351A7EFCAA58C0474D6968ECBCC5C7D89D806317BCFC0E911F288401B6FB0AtA0CF) ТК РФ, [п. 12](consultantplus://offline/ref=63721C4821A2F602DAC398A31D1A40E20C3F4F6DD7F7351A7EFCAA58C0474D6968ECBCC5C5D196D23258BDA048C00C2B8201B5F915A67B7At40FF) Типового положения от 19.08.2016 № 438н, [п. 5.1.1](consultantplus://offline/ref=63721C4821A2F602DAC398A31D1A40E20C3F4F65D5FA351A7EFCAA58C0474D6968ECBCC5C5D194D53058BDA048C00C2B8201B5F915A67B7At40FF) ГОСТ 12.0.230.1-2015).  Политикой работодателя в области охраны труда должны быть определены следующие цели и принципы:  - сохранение здоровья всех сотрудников посредством сведения к минимуму производственных рисков, которые могут привести к появлению травматизма или возникновению профессиональных заболеваний;  - выполнение норм действующего законодательства, регулирующего правоотношения, возникающие в области охраны труда;  - активное взаимодействие с работниками компании при разработке внутренней документации, определяющей порядок внедрения и реализации системы охраны труда;  - постоянное улучшение используемой системы охраны труда.  Политика по охране труда должна быть доступна всем работникам, работающим у работодателя, а также иным лицам, находящимся на территории, в зданиях и сооружениях работодателя ([п. 13](consultantplus://offline/ref=63721C4821A2F602DAC398A31D1A40E20C3F4F6DD7F7351A7EFCAA58C0474D6968ECBCC5C5D196D23358BDA048C00C2B8201B5F915A67B7At40FF) Типового положения от 19.08.2016 № 438н).  Работодатель обязан ознакомить с ней работников под подпись при приеме на работу. Также, как правило, ее вывешивают во всех подразделениях, например, на стендах «Уголок охраны труда» ([ст. 68](consultantplus://offline/ref=63721C4821A2F602DAC398A31D1A40E20D3F426CD0FA351A7EFCAA58C0474D6968ECBCC0C7D19D806317BCFC0E911F288401B6FB0AtA0CF) ТК РФ). |
| 22. | Вновь принятые работники не ознакомлены с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись | Статья 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» | Ознакомление вновь принятого работника с результатами специальной оценки условий труда осуществляется при заключении трудового договора. В договоре в обязательном порядке должны быть отражены характеристика условий труда на рабочем месте, а также положенные работнику гарантии и компенсации (ст. 57 Трудового кодекса РФ). Ознакомление работника оформляется в Карте СОУТ или листе ознакомления, который является неотъемлемой частью соответствующей Карты. |
| 23. | Не подана декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в Государственную инспекцию труда по ХМАО-Югре | [Часть 1 статьи 11](consultantplus://offline/ref=54349D709F85E8EE561A2986775CB6C4FBFAE64D93AA22C8F103999C89998D35DE3DA0CB964026052FF0G), [часть 6 статьи 10](consultantplus://offline/ref=54349D709F85E8EE561A2986775CB6C4FBFAE64D93AA22C8F103999C89998D35DE3DA0CB9640250F2FF1G) Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»; Приказ Минтруда России от 07.02.2014 N 80н «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда»; [части 1](consultantplus://offline/ref=2E632EE852DD49E62088D107AFB59D130E71EE8EF8D92F89016DD72847EAC67A9E2814342048C7D6a3OEG), [4 статьи 3](consultantplus://offline/ref=2E632EE852DD49E62088D107AFB59D130E71EE8EF8D92F89016DD72847EAC67A9E2814342048C7D6a3O1G) Федерального закона от 01.05.2016 № 136-ФЗ | Работодатель, зарегистрированный и осуществляющий деятельность в МО Нефтеюганский район, должен подать декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в Государственную инспекцию труда по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре по установленной форме и в порядке установленном приказом Минтруда № 80н.  Декларация подается работодателем в срок не позднее **30** рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах, в отношении которых подается декларация. |
| 24. | Не размещены на официальном сайте сводные данные о результатах проведения СОУТ | Часть 6 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ | Работодатель обязан разместить на своем официальном сайте организации (при наличии) в сети Интернет сводные данные о результатах проведения специальной оценки условий труда и перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников в срок не позднее чем в течение **30** (тридцати) календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. |
| 25. | Отсутствие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности | А[бзац 24 части 2 ст. 212](consultantplus://offline/ref=C6149367262C64BB801B377E64CE65854376E21B615E564E9D2EFEB52EBCE67E86488476B2F8R6L) Трудового кодекса РФ | Работодатель обязан обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности. Перечень должен быть утвержден локальным документом, в котором также указывается кто ответственен за формирование, хранение и актуализацию комплекта НПА.  Основу комплекта составляют федеральные и окружные законы, постановления Правительства РФ, постановления Минтруда РФ, иные приказы, постановления и другие документы, определяющие организацию охраны труда в организации и обеспечивающие безопасные условия и охрану труда (стандарты безопасности труда, правила по охране труда, отраслевые/межотраслевые инструкции по охране труда). |

*Методические рекомендации разработаны*

*отделом социально-трудовых отношений администрации Нефтеюганского района и размещены на официальном сайте* [*www.admoil.ru*](http://www.admoil.ru) *.*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*628305, г.Нефтеюганск,*

*ул. Нефтяников, стр. 8, помещение 1, каб. 106, 107, тел. 238014, 225561*

*E-mail:* [*ot@admoil.ru*](mailto:ot@admoil.ru) *.*