

Методические рекомендации по проведению председателем первичной профсоюзной организации проверок соблюдения трудового законодательства

1. Общие положения

1.1. Методические рекомендации по проведению председателем первичной профсоюзной организации проверок по соблюдению трудового законодательства (далее - Рекомендации), разработаны на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», других федеральных законов и иных нормативных правовых актов с учетом обобщения практики проведения проверок соблюдения трудового законодательства правовыми инспекторами труда Роспрофжел.

1.2. Настоящие Рекомендации определяют особенности выявления различных видов нарушений трудового законодательства, а также примерный перечень вопросов, подлежащих изучению при проведении проверок.

1.3. Проверки соблюдения трудового законодательства проводятся с целью:

- выявления нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- предупреждения нарушений прав и законных интересов членов Роспрофжел;
- обеспечения защиты социально-трудовых прав и законных интересов работников - членов Роспрофжел;
- принятия мер по восстановлению нарушенных прав членов Роспрофжел, привлечению виновных должностных лиц к ответственности за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.4. В своей деятельности председатель первичной профсоюзной организации руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также Уставом Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ) и настоящими Рекомендациями.

1.5. В случае, если руководство организации препятствует проведению проверки, председателю первичной профсоюзной организации следует разъяснить, что такие действия являются нарушением ст. 370 ТК РФ, ст. 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и влекут за собой ответственность, предусмотренную ст. 378 Трудового кодекса РФ, ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Одновременно необходимо поставить в известность председателя территориальной организации Профсоюза (заместителя председателя), главного правового (старшего правового, правового) инспектора труда территориальной организации Профсоюза о факте воспрепятствования в проведении проверки.

При отказе руководителя предоставить те или иные документы со ссылкой на коммерческую тайну, необходимо разъяснить последнему положения законодательства Российской Федерации, содержащие перечень сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну.

Дальнейшие действия по проведению проверки зависят от её целей и задач.

1.6. Все проверки можно разделить на **плановые и внеплановые**.

Плановые проверки бывают **комплексными и тематическими**.

Комплексные проверки охватывают самый большой объем контрольных мероприятий по всему спектру вопросов соблюдения трудового и связанного с ним законодательства.

Тематические проверки проводятся по одному из разделов ТК РФ (например, трудовой договор, время отдыха и т.д.), а также в случае, если работник просит, чтобы его жалоба осталась в тайне, тема проверки определяется исходя из жалобы заявителя и разделов ТК РФ.

Внеплановые проверки можно разделить на **целевые и контрольные**.

Целевая проверка – проводится по конкретной жалобе, полученной от работников.

Контрольная проверка – проводится для контроля выполнения требований председателя первичной профсоюзной организации об устранении работодателем ранее выявленных нарушений.

1.7. В целях осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства проверке могут подлежать следующие документы:

- трудовые договоры;
- приказы: о приеме, увольнении, переводах на другую работу, доплатах, премировании, о привлечении работников к дисциплинарной ответственности; о привлечении работников к материальной ответственности; приказы по основной деятельности;
- графики работы и отпусков;
- гражданско-правовые договоры;
- сравнение данных в таблице учета рабочего времени с данными в других первичных документах;
- изучение первичных документов (рапорты мастеров, начальников участков, объяснительные, заявления и т.д.);
- маршрутные и путевые листы, наряды;
- изучение правил внутреннего трудового распорядка;
- приказы на командировки;

- листки нетрудоспособности;
- соблюдение графика отпусков;
- и др.

2. Особенности выявления различных видов нарушений

2.1. Нарушения в сфере учета и оплаты рабочего времени и времени отдыха

2.1.1. Нарушения режима труда и отдыха выявляются при сравнении данных в таблице учета рабочего времени с данными в других первичных документах (маршрутные и путевые листы, журналы инструктажей по охране труда, журналы выполненной работы и т.д.).

Например, при проведении проверок РЦС, ШЧ и ЭЧ необходимо проверять журналы, которые ведут диспетчеры дистанций, и в которых отмечаются как даты и время повреждений, так и фамилии работников, выезжавших на повреждения, и сверять информацию в журналах с данными в табелях учета рабочего времени.

Часто выясняется, что согласно журналу работник устранял повреждение на линии (указано время выезда и возвращения, номера поездов, время начала и окончания устранения повреждения, сделана отметка о том, работнику проведен целевой инструктаж по телефону), а в таблице время работы не отмечено.

В результате выясняется, что работникам не оплачено время сверхурочной работы или работы в ночное время или работа в выходные дни.

Согласно ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Согласно ст. 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере (минимальный размер повышения, установленный Правительством РФ - 20%, в организациях железнодорожного транспорта, входящих в Объединение работодателей «Желдортранс», в том числе в ОАО «РЖД», - 40% (п. 4.7. Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта на 2011-2013 годы; п. 5.2. Положения о корпоративной системе оплаты труда ОАО «РЖД»). Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов (времени в месте производства работ).

Пример. В журнале ДУ (РЦС) были произведены следующие записи:

- 28 октября РЦСН Иванов В.Г. выехал в 3-55 на станцию N, прибыл в 5-20;
- 20 июля в 0-48 вызван Петров А.В. (ДСП N – треск по радиосвязи);

- 19 августа в 4-00 на 1028 км выехал Сидоров Д.И., прибыл в 5-20, в 5-55 устранил неисправность.

Проверка табелей учета рабочего времени показала, что время работы в ночное время в таблице не учтено и в повышенном размере не оплачено.

Пример: Согласно журналу, привлекались для устранения неисправностей в выходные дни:

- 23.10.11 г. (воскр..) в 15-40 РЦСН-14 Иванов и Петров;

- 10.09.11. (суб.) РЦСН-32 Сидоров в 7-05 ст. замена ПУС-461

В табелях учета рабочего времени за указанные дни стоит буква «В», часы работы в выходные дни в таблице не учтены и в соответствии с требованиями ст. 153 ТК РФ в двойном размере не оплачены. Нарушены требования ч. 5 ст.113 ТК РФ, работники привлекались к работе в выходные дни без их письменного согласия и без учета мнения профкома.

Соккрытие часов сверхурочной работы или работы в выходной день можно выявить путем сопоставления времени проведения целевых инструктажей по охране труда и табелей учета рабочего времени.

У машинистов (операторов) котельных соккрытие часов сверхурочной работы или работы в выходной день можно выявить путем сопоставления данных в сменном журнале котельной и табелей учета рабочего времени, у крановщиков соккрытие часов сверхурочной работы или работы в выходной день можно выявить путем сопоставления данных в вахтенном журнале крановщика и табелей учета рабочего времени.

Необходимо проверять документацию в техотделах. В ряде случаев выявляются скрытые часы сверхурочной работы или работы в выходной день. Работники отделов кадров об этом могут и не знать.

Пример. При проследовании вагона-путеизмерителя дорожные мастера ПЧ обязаны его сопровождать в пределах своего участка. Но вагон-путеизмеритель проходит и в выходные дни. Сверка графика следования вагона-путеизмерителя и табеля учета рабочего времени позволяет выявлять случаи сверхурочной работы или работы в выходной день.

В нарушение требований ч. 5 ст. 113 ТК РФ и ч. 4 ст. 99 ТК РФ, работники привлекались к сверхурочной работе и к работе в выходные дни без их письменного согласия и без учета мнения профкома.

Для того, чтобы привлечь работника к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни требуется его письменное согласие и учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В ст. 99, ст. 113 ТК РФ перечислены случаи, когда привлечение к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника, а также случаи, когда согласие работника не требуется.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не

запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

При проверке приказов на командировку следует проверять не только выдачу аванса, но и оплату времени в месте нахождения в командировке и цель командировки. На практике встречаются случаи, когда работник командирован на другой участок в другой местности в период междусменного отдыха. Ему изменяется график работы, а оплата за работу в выходной день не производится.

Пример: В N-ском центре организации работы станций работники направляются (командируются) для сдачи экзаменов в N-ск в период междусменного отдыха или в выходные дни. При этом работнику в нарушение требований пункта 6 приказа МПС №7 (время непрерывного отдыха между сменами должно составлять не менее 12 часов) не обеспечиваются условия для отдыха. Кроме того, время сдачи экзаменов не учитывается и не оплачивается. В данном случае нарушены требования ст. 167 ТК РФ, которая предусматривает при направлении работника в командировку сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Привлечение к работе в выходной день в нарушение ч. 5 ст. 113 ТК РФ производилось без письменного согласия работников и без учета мнения профкома. Оплата труда работникам при привлечении их к работе в выходные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ и пунктом 5 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утв. Постановлением Правительства от 13.10.2008 г. №749 не оплачена, тогда как работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

В соответствии со ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы)

сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При проведении проверок необходимо изучать и гражданско-правовые договоры, заключаемые в структурных подразделениях. В случаях выявления подмены трудового договора договором гражданско-правового характера (договором подряда, возмездным оказанием услуг и т.п.) необходимо предложить работодателю устранить нарушения трудового законодательства, при необходимости сообщить о выявленных нарушениях в государственную инспекцию труда или в прокуратуру.

В дистанциях пути, дистанциях связи, дистанциях централизации и блокировки практикуется подмена трудовых отношений гражданско-правовыми, в результате чего скрываются часы сверхурочной работы.

Пример. Работники ШЧ и РЦС (электромеханики и электромонтеры) привлекаются к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 99 ТК РФ). На эту работу «обеспечение работы устройств СЦБ при работах в «окна» (а в зимнее время, «сопровождение снегоуборочной техники») и «развертывание связи на время проведения работ по капитальному или текущему ремонту пути» с ними заключаются договоры подряда. В связи с чем нарушаются требования ст. 152 ТК РФ, оплата за сверхурочную работу должна быть произведена за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Также нарушены требования ч. 2 ст. 99 ТК РФ привлечение к сверхурочной работе произведено без письменного согласия работника и без учета мнения профкома.

В дистанциях пути договоры подряда заключаются на смену шпал, на замену креплений и т.п.

Также необходимо проверять и первичные документы (рапорты мастеров, начальников участков, заявления работников).

Пример. Иванов В.А. (РЦС) в рапорте просит привлечь к работе в выходной день РСНС Сидорова В.Г., который на рапорте пишет, «согласен работать в выходной день за двойную оплату». Вместо издания приказа о привлечении к работе в выходной день с Сидоровым В.Г. оформлен договор подряда. Нарушены требования ст. 113 ТК РФ привлечение к работе в выходной день без учета мнения профкома и требования ст. 153 ТК РФ работа в выходной день, как того просит работник, в двойном размере не произведена.

Необходимо проверять маршрутные и путевые листы и сравнивать их данные с данными в табелях учета рабочего времени.

Часто выявляются расхождения между данными в табелях учета использования рабочего времени и данными в маршрутных листах, чем нарушаются требования части четвертой статьи 91 ТК РФ, которая предусматривает обязанность работодателя вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Пример: В ПЧ машинист Иванов А.А., согласно маршрутному листу № 699 от 05.05.11 г. работал с 8-00 до 19-00, а в таблице поставлен выходной. Фактически скрыта и не оплачена работа в выходной день, нарушены требования ст. 153 и ст. 113 ТК РФ.

30.05.08 г. машинист Петров А.Л. и сварщик Сидоров А.П. согласно маршрутному листу работали с 8-00 до 20-00, а в таблице им поставлено по 9 часов, т.е. работникам не доплатили по 3 часа работы.

Сравнение данных в маршрутных листах и данных в табелях учета показало, что в дистанции не выполняется требование ч. 4 ст. 99 ТК РФ. Иванов А.А., Петров А.Л. и Сидоров А.П., были привлечены к сверхурочной работе при отсутствии письменного согласия и без учета мнения профкома. Продолжительность работы Иванова А.А., Петрова А.Л. и Сидорова А.П. превысила установленную продолжительность рабочего времени, но часы сверхурочной работы им не были оплачены, в связи с чем нарушены требования ст. 152 ТК РФ, оплата за сверхурочную работу должна быть произведена за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.1.2. При проверках необходимо проверять наличие графиков работы на учетный период.

Согласно пункту 3 Приказа МПС России от 5 марта 2004 года № 7, годовой учет рабочего времени допускается только при наличии утвержденного графика сменности, включающего режим работы и отдыха на весь год.

Данная норма, в части наличия графика на весь год, часто не соблюдается.

При проверке маршрутных листов проводников необходимо обращать внимание на предоставление им междуменного отдыха в основном пункте. В случае, если отдых не предоставлен или предоставлен с нарушением требований п. 46 приказа МПС России № 7, указанные часы должны быть оплачены как сверхурочная работа в соответствии с требованиями ст. 152 ТК РФ.

Пример. Ивановой Л.А. после рейса на Москву (с 10 по 21 декабря) междуменный отдых в основном пункте, в нарушение ст. 110 ТК РФ (продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов), не был предоставлен. Иванова Л.А. отправлена в поездку «с оборота» с 19 декабря по 22 декабря.

При проверке маршрутных листов проводников необходимо обращать внимание на предоставление им неиспользованного времени отдыха в период массовых пассажирских перевозок (до 1 мая).

На рабочих местах необходимо проверять наличие утвержденных графиков работы.

На практике нередки случаи (особенно у движенцев) когда график на рабочем месте кардинально отличается от утвержденного начальником и согласованного с ПК и содержит массу нарушений.

Пример. На станции N-ск в нарушение ст. 103 ТК РФ допускается систематическое изменение графиков работы, утвержденных начальником N-ского Центра организации работы станции и согласованных с профкомом. Взамен графиков, утвержденных начальником N-ского Центра организации работы станции, на рабочих местах находятся измененные графики, утв. начальником станции Ивановым Н.А. и согласованные с председателем цехкома Петровой Ю.В.

Начальник станции не наделен какими-либо правами работодателя и в силу ст. 20 ТК РФ, не вправе утверждать графики работы. Ст. 103 ТК РФ предусматривает утверждение графика

работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов

В результате изменения графика некоторым работникам, в нарушение ст. 110 ТК РФ, не предоставлен еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов.

Например, Сидоровой Н.Ю., согласно графику на февраль, еженедельный непрерывный отдых в период с 1 по 11 февраля не предоставлялся.

В случае, если отдых не предоставлен или предоставлен с нарушением требований п. 46 приказа МПС России №7, указанные часы должны быть оплачены как сверхурочная работа в соответствии с требованиями ст. 152 ТК РФ, оплата за работу должна быть произведена за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Также нарушены требования ч. 4 ст. 99 ТК РФ привлечение к сверхурочной работе без письменного согласия работника и без учета мнения профкома.

При проверке пассажирских участков и структурных подразделений в которых имеются классные вагоны (ПМС, ЖТК и др.) необходимо проверять соблюдение режима труда и отдыха проводников в рейсе и наличие графиков работы проводников в рейсе, а также, указываются ли в графиках дни еженедельного непрерывного отдыха работников (ст. 111 ТК РФ, п. 40 приказа МПС №7).

2.1.3. Согласно пункту 10 «Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» утвержденного Приказом Минтранса России от 20.08.04 № 15 при суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) водителей не может превышать 10 часов, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 10, 11, 12 Положения.

Пункт 12 Положения предусматривает, что водителям, осуществляющим перевозки для учреждений здравоохранения, аварийных служб, технологические перевозки без выхода на автомобильные дороги общего пользования, улицы городов и других населенных пунктов, перевозки на служебных легковых автомобилях при обслуживании руководителей организаций, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов в случае, если общая продолжительность управления автомобилем в течение периода ежедневной работы (смены) не превышает 9 часов.

В ряде случаев продолжительность ежедневной работы (смены) водителей не соблюдается.

Пример. 03 августа (п/л № 537) водитель Иванов Л.И. работал 12 часов, с 6-00 до 19-00. Петров А.В. работал 11 часов (с 19-00 до 7-00).

Данные в табелях учета рабочего времени не соответствует фактической работе водителей. Например, согласно путевым листам №№ 310-314, Петров А.В. работал 25, 26, 27, 30, 31 октября с 8-00 до 18-00 часов. В таблице за 25 октября Петрову А.В. поставлено 6 часов, за работу 26, 27, 30, 31 октября часы в таблице не проставлены.

При проверке путевых листов необходимо обращать внимание на длительные междугородные перевозки. Здесь выявляются следующие нарушения:

- в нарушение п. 5 вышеуказанного Положения, при направлении водителей в дальние рейсы, при которых водитель за установленную графиком работы (сменности) продолжительность ежедневной работы не может вернуться к постоянному месту работы, работодатель не устанавливает водителю задание по времени на движение и стоянку автомобиля с учетом норм Положения;
- на междугородных перевозках после первых 3 часов непрерывного управления автомобилем водителю не предоставляется специальный перерыв для отдыха от управления автомобилем в пути продолжительностью не менее 15 минут, и перерывы такой же продолжительности через каждые 2 часа;
- время охраны груза и автомобиля в рабочее время водителю в размере не менее 30 процентов не засчитывается.

2.2. Нарушения в сфере оплаты труда

2.2.1. При проверке дополнительных выплат необходимо учитывать следующее. В ряде случаев, по результатам аттестации рабочих мест, установлено, что фактические значения вредных и (или) опасных производственных факторов на ряде рабочих мест не соответствуют существующим нормам (класс 3.1, 3.2, 3.3.). Тем не менее, в нарушение статей 146 и 147 ТК РФ, оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере не производится.

2.2.2. Необходимо проверять приказы о доплатах за совмещение профессий.

В соответствии со ст. 60.2. ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

В соответствии со ст. 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Пример. Иванов С.А. работает машинистом ССПС ЭЧК N-ской дистанции электроснабжения. С 14 по 31 декабря на основании телеграммы НОД № 225 замещал отсутствующего машиниста-инструктора ССПС Петрова В.В. Оплата Иванову С.А. за период замещения произведена исходя из оклада машиниста ССПС, хотя оклад машиниста-инструктора ССПС значительно выше. Нарушены требования статьи 151 ТК РФ, которая предусматривает, что размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

Необходимо проверять и должностные инструкции работников и законность внесения в них изменений и дополнений.

Пример. 16 марта начальником организации N утверждено дополнение к должностной инструкции старшего инструктора-методиста Иванова А.И. Согласно дополнению, на Иванова А.И. возлагались дополнительные обязанности по контролю за соблюдением экологического законодательства, инструкций, стандартов и нормативов по охране окружающей среды, составление отчетности по выполнению мероприятий по охране окружающей среды. В нарушение ст.60 и ст.60.2 ТК РФ дополнение к должностной инструкции по совмещению профессий и выполнению вышеуказанных работ было утверждено в одностороннем порядке без письменного согласия работника и без дополнительной оплаты, предусмотренной ст. 151 ТК РФ (размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы).

В ряде случаев приказы о доплатах за совмещение профессий являются, по сути, работой по совместительству. Согласно ст. 60.1 ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

Пример. В N-ской дистанции гражданских сооружений приказом № 25 от 1 апреля установлена доплата слесарю Светлову К.Р. за выполнение в нерабочее время обязанностей дворника

с 1 марта по 31 марта. Тогда как с ним должен был быть заключен трудовой договор о работе по совместительству по должности дворника в соответствии со ст. 282 ТК РФ. Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заместителям начальников станций и начальников СП не производится доплата за совмещение должностей при возложении на них обязанностей отсутствующего руководителя.

В определении Кассационной коллегии Верховного Суда Российской Федерации от 11 марта 2003 года № КАС03-25 подчеркнута, что сложность труда и количество выполняемой штатным заместителем отсутствующего работника работы в период отсутствия замещаемого работника намного выше, нежели в период, когда приведенные работники выполняют работу при работающем руководителе.

2.2.3. При проверке положений о премировании и списков на премирование выявляются случаи незаконного снижения премии или невыплаты премий.

Пример. Составителю N-ской станции Петрову М.А., регулировщику N-ской станции Иванову В.В. снижена премия в феврале месяце на 25% за непосещение планерных заседаний. Планерки проводятся в нерабочее время, поэтому снижение премии за непосещение планерных заседаний, проводимых в нерабочее время, является незаконным.

2.2.4. Необходимо проверять соответствие приказов на предоставление отпуска с графиками отпусков.

При проверке приказов на отпуск следует затребовать информацию о том, когда работнику были выплачены отпускные суммы.

В соответствии со ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ плата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Пример. Приказом № 211/о от 30 ноября Сидорову Б.И. предоставлен с 15 декабря ежегодный отпуск. Сидорову Б.И. выплачены отпускные 15 декабря, что является нарушением ст. 136 ТК РФ, которая предусматривает выплату отпускных не позднее чем за три дня до начала отпуска.

2.3. Нарушения при привлечении к дисциплинарной и материальной ответственности

2.3.1. При проверке приказов о привлечении работников к дисциплинарной ответственности за опоздания или преждевременный уход, необходимо проверять табели учета рабочего времени. Выявляются случаи, когда в приказе указано опоздание или преждевременный уход, а в таблице опоздание не отражено.

Пример. Приказом начальника автобазы № 154 от 4 апреля Петрова Е.В. была привлечена к дисциплинарной ответственности за опоздание на работу 4 апреля на 1 час. В таблице учета рабочего времени 4 апреля стоит полный рабочий день – 7,2 часа (ст. 192 ТК РФ – отсутствует подтверждение факта совершения проступка), приказ подлежит отмене.

В соответствии со ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой ст. 81, пунктом 1 ст. 336 или ст. 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7 или 8 части первой ст. 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В соответствии со ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его

в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

При проверке приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности, помимо проверки соблюдения требований ст. 192 и ст. 193 ТК РФ, следует обращать внимание на то, был ли работник при исполнении трудовых обязанностей.

2.3.2. При проверке законности удержания материального ущерба необходимо проверять не только сроки и порядок удержания, но расчет размера ущерба.

В соответствии со ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Пример. В калькуляцию на расчет материального ущерба необоснованно включены расходы по израсходованному дизтопливу в количестве 1796 кг., на сумму - 24668,06 руб. и отчисления ЕСН, в размере – 1852,07 руб.

Работы, перечисленные в калькуляции, не предусматривают использование дизтоплива на ремонт водяного насоса, масляного насоса и антивибратора.

То, что дизель на тепловозе ЧМЭ-3 №1254 по каким-либо причинам не глушился, не может являться основанием для отнесения расходов по топливу на восстановление поврежденных деталей.

Также не является материальным ущербом и уплата страховых взносов на обязательное социальное страхование.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

В соответствии со ст. 246 ТК РФ размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Согласно ст. 247 ТК РФ до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ТК РФ.

В ст. 248 ТК РФ изложен порядок взыскания ущерба. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

В соответствии со ст. 250 ТК РФ орган по рассмотрению трудовых споров (КТС, суд) может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

Необходимо также проверять заявления работников об якобы добровольном возмещении ими причиненного ущерба в связи с тем, что порой в организации отсутствуют документы, подтверждающие вину данных работников в причинении ущерба.

При проверках ФСС часть расходов по оплате листков нетрудоспособности к зачету в счет ФСС не принимаются (нарушения в оформлении б/л, ошибки в начислении и т.п.). Работников бухгалтерии заставляют писать заявления об удержании из их зарплаты сумм не принятых к зачету. При этом не учитываются ни то, что сроки на удержание ущерба пропущены ни то, что отсутствует сам факт ущерба.

При проверке законности удержания материального ущерба необходимо проверять наличие ущерба.

Пример. В N-ской дистанции электроснабжения приказом № 25 от 28 февраля с начальника ЭЧС N-ска Сидорова А.В. удержано, в качестве материального ущерба, 818 руб. 20 коп. за перерасход использования воды, повлекший превышение договорных расходов.

Согласно статье 223 ТК РФ, организация санитарно-бытового обслуживания работников возлагается на работодателя.

Пункт 2.4. СНИП 2.09.04—87 «Административные и бытовые здания» предусматривает, что в состав санитарно-бытовых помещений входят душевые, умывальные, уборные, места для размещения полудушей, устройств питьевого водоснабжения.

Таким образом, работодатель обязан обеспечить наличие водоснабжения для указанных целей. Указанные затраты относятся на эксплуатационные расходы.

В соответствии со ст. 247 ТК РФ до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения.

2.4. Нарушения при заключении трудовых договоров, расторжении трудовых договоров

2.4.1. Необходимо проверять законность заключения срочных трудовых договоров.

В ст. 59 ТК РФ перечислены случаи, когда с работником заключается срочный трудовой договор:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

с лицами, направляемыми на работу за границу;

для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

2.4.2. При проверке приказов на увольнение необходимо проверять правильность расчета компенсации за неиспользованный отпуск по данным карточки Т-2.

Пример. При объединении двух дистанций пути рабочий год у половины работников стал исчисляться со дня присоединения дистанции, тогда как должен был исчисляться с первого дня работы в дистанции до объединения. Определение стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск должно производиться в соответствии со ст. 121 ТК РФ.

2.5. Нарушения в сфере локального регулирования

2.5.1. Необходимо внимательно изучать правила внутреннего трудового распорядка, в которых могут содержаться нормы, противоречащие ТК РФ.

Пример. В Вагонном участке N в нарушение ч. 2 п. 50 приказа МПС России от 5 марта 2004 года № 7, в ПВТР не закреплен порядок введения особого режима в период массовых пассажирских перевозок.

Пример. В ПВТР N-ского центра организации работы станций, в нарушение п.12. приказа МПС №7, не определено время начала работы по окончании отпуска или болезни работников с суммированным учетом рабочего времени, которым выходные дни предоставляются по графикам сменности.

2.5.2. Необходимо также изучать приказы по основной деятельности.

Пример. В автобазе для водителей Иванова А.В., Петрова А.Б, Сидорова М.В без их письменного согласия, графиком работы на январь месяц в нарушение пункта 8 приказа МПС России № 7 от 05.03.04 установлен режим дежурства на дому (без права отлучаться из дома), хотя данный перечень является исчерпывающим и расширенному толкованию не подлежит, а профессия водитель в нем отсутствует.

Пример. Составителей поездов ВЧДР обязали проходить обязательные предсменные и после сменные медицинские осмотры, тогда как «Перечень профессий работников, производственная деятельность которых непосредственно связана с движением поездов и маневровой работой на железнодорожном транспорте общего пользования, подлежащих обязательным предрейсовым или предсменным медицинским осмотрам», утвержденный приказом Минтранса России от 28 марта 2007г. № 36, не содержит профессии «составитель поездов».

На практике встречаются случаи, когда заместители начальников структурных подразделений подписывают приказы (прием и увольнение, привлечение работников к дисциплинарной ответственности и др.), утверждают графики сменности и отпусков, т.е. фактически осуществляют права и обязанности работодателя при отсутствии надлежащих полномочий.

3. Оформление результатов проверки, предъявление требований к работодателю

3.1. По результатам проверки председателем первичной профсоюзной организации (далее – председатель ППО) руководителю организации выдается требование об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии со ст. 370 ТК РФ работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

В случае, если нарушения трудового законодательства отсутствуют, составляется справка.

Председатель ППО контролирует своевременное выполнение работодателем, его представителями и иными должностными лицами требований по восстановлению нарушенных прав и законных интересов работников.

3.2. С итогами проверки необходимо ознакомить руководителя организации и профсоюзный комитет.

На заседании профсоюзного комитета доложить о проделанной работе, выявленных нарушениях, пригласить представителя работодателя с информацией о соблюдении трудового законодательства в организации и восстановлении нарушенных прав работников, о мерах, принятых в целях недопущения в дальнейшем нарушений трудового законодательства.

Провести встречу с членами Профсоюза и довести до них информацию о выявленных в отношении них нарушениях трудового законодательства и восстановленных правах, взысканных в их пользу денежных средств.

Информацию о выявленных нарушениях, взысканных денежных средствах довести до территориальной организации Профсоюза.