**ТОП-8 «трудовых» нарушений, выявляемых при проверках**

Уважаемые работодатели и работники!

В рамках легализации трудовых отношений и профилактики нарушений трудового законодательства, администрация МО «Северо-Байкальский район» обращает Ваше внимание на ТОП-8 «трудовых» нарушений, выявляемых при проверках:

1. Разные должностные оклады по одноименным должностям в штатном расписании
2. Отсутствуют табели учета рабочего времени
3. Работники не ознакомлены с локально-нормативными актами
4. В ЛНА не указан порядок индексации зарплаты
5. Не соблюдается порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни и порядок оплаты этих дней
6. Правила предоставления отпусков
7. В трудовых договорах нет обязательных условий
8. Не заключаются трудовые договоры в тех случаях, когда они должны быть.

Рассмотрим некоторые из них подробнее.

**№ 1: Разные должностные оклады по одноименным должностям в штатном расписании**

Обычно руководитель контролирует, в лучшем случае, только итоговый размер заработной платы. Он складывается из должностного оклада и различных надбавок/доплат/др. выплат — эта информация интересует директоров уже в куда меньшей степени. Но лучше эту ситуацию исправить и уделить этому вопросу чуть больше внимания.

Дело в том, что Роструд придерживается мнения, что в штатном расписании по одноименным должностям следует устанавливать одинаковые размеры окладов. При этом надбавки, доплаты и другие выплаты у разных работников могут различаться, в том числе в зависимости от квалификации, сложности работы, количества и качества труда (абз. 6 — 9 письма Роструда от 27.04.2011 N ). Об обязанности работодателя устанавливать равные размеры должностных окладов по должностям с равной сложностью труда также сказано в Письме Минтруда России от 25.10.2017 N 14-1/В-953.

Иными словами, если у Ваших сотрудников, работающих по одной должности, разные должностные оклады, то при обнаружении нарушений компанию могут ожидать штрафы (от 1 тыс. руб. на должностных лиц, от 30 тыс. руб. — на юридическое лицо).

**№ 4: В ЛНА не указан порядок индексации зарплаты**

Достаточно часто сталкиваемся с распространенным убеждением руководителей частных компаний о том, что «они не обязаны где-то закреплять порядок индексации заработной платы, т.к. у них вообще нет обязанности делать «индексацию». Это отчасти верно. Действительно, работодатели, нефинансируемые из бюджета, вправе самостоятельно определять сроки (периодичность) и размер индексации заработной платы. Но порядок индексации обязательно должен быть закреплен в локальном нормативном акте (например, коллективном договоре).

Если это не сделано, то снова получаем основание для привлечения к административной ответственности, а значит и повод для штрафов.

**№ 5: Не соблюдается порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни и порядок оплаты этих дней**

Еще один «пласт» часто выявляемых нарушений — это несоблюдение законодательства, регулирующего работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Иными словами, это работа в то время, которое обычно является нерабочим. В частности, это касается выходных и праздничных дней. Есть определенные правила, которые должны соблюдаться (ст. 113, ст. 153 ТК РФ):

письменное распоряжение нанимателя;

письменное согласие работника;

оплата в двойном размере и др.

Но, как правило, работа в таких случаях, носит срочный характер, все гораздо больше озабочены проблемой закрытия проекта, нежели оформлением «непрофильных» бумаг. В итоге, требования законодательства игнорируются. А зря. Размер штрафов такой же, как и при нарушении правил предоставления отпусков.

**№ 6: Правила предоставления отпусков нарушаются**

Все работники знают, что для ухода в отпуск самое главное согласовать его период с руководителем. Иногда процесс направления в отпуск на этом и заканчивается. Вроде всем все понятно и про оформление необходимых документов благополучно забывают. В итоге мы приходим на проверку в организацию, а там может не быть ни графика отпусков, ни уведомлений работников о начале отпуска, кроме того допускается несвоевременная выплата отпускных (работник вроде как не возражал) и другие нарушения гарантий, предусмотренных гл. 19 ТК РФ.

Как видим, в вопросе отпусков может быть много нарушений, а если аналогичное нарушение уже фиксировалось ранее, то штраф за эти нарушения на организацию может достигать 70 тыс. руб. (п. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ). Ну и, конечно же, не минуют ответственности и должностные лица компании (до 5 тыс. руб. за «первичное» нарушение, до 20 тыс. руб. за каждое «повторное» нарушение).

**№ 8: Не заключаются трудовые договоры в тех случаях, когда они должны быть**

Конечно, гражданско-правовой договор в некоторых случаях более выгодный вариант для компании, чем трудовой. Однако нужно понимать, что недостаточно просто вместо «трудовой договор» написать «договор подряда». Если Вы выбираете второй вариант, то не следует явно строить отношения между организацией и подрядчиком в такой форме, как если бы это были трудовые отношения: например, обязывать подрядчика подчиняться требованиям Правил внутреннего трудового распорядка и т.д. Все это с легкостью выявит трудовой инспектор, особенно, если работник захочет «намекнуть» ему об этом.

Если в работе компании будут выявлены нарушения в заключении трудовых договоров (а это не только использование гражданско-правовых конструкций, но и случаи, когда человек выполняет работу и при этом вообще никак не оформлен), то с должностных лиц компании может быть взыскан штраф от 10 до 20 тыс. руб., а с юридического лица — в размере от 50 до 100 тыс. руб. (п. 3 ст. 5.27 КоАП).

**Уважаемые работодатели Северо-Байкальского района! Осуществляйте деятельность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.**

**Уважаемые граждане! С сообщениями о фактах нарушений трудового законодательства можно обращаться по телефону горячей линии:**

**8 (30130) 47-322, 47-387.**

**Отдел экономики**