Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики

Обзор типичных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организациях электроэнергетики.

Рекомендации работодателям электроэнергетики по предотвращению и устранению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Москва

2009 год

СОДЕРЖАНИЕ

№ раздела	Название раздела	Стр.
	Введение	3
I	**Обзор типичных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, кроме охраны труда, в организациях электроэнергетики**	4
1	Анализ состояния соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Российской Федерации, кроме охраны труда, и в организациях электроэнергетики	4
2	Обзор типичных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Российской Федерации и отрасли энергетики	24
2.1.	По вопросам о коллективных договорах и соглашениях	24
2.2.	По вопросам трудового договора	26
2.3.	По вопросам о рабочем времени и времени отдыха	28
2.4.	По вопросам оплаты труда	29
2.5.	По вопросам о гарантиях и компенсациях	30
2.6.	По вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда	31
2.7.	По вопросам материальной ответственности сторон трудового договора	32
2.8.	По вопросам труда лиц, работающих по совместительству	33
2.9.	По вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев	34
2.10.	По вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	35
2.11.	По вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями	36
2.12.	По вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет	37
II	**Обзор типичных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в сфере охраны труда в организациях электроэнергетики**	39
1.	Анализ состояния условий и охраны труда в хозяйствующих субъектах Российской Федерации и отрасли электроэнергетики	39
2.	Обзор типичных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в сфере охраны труда в Российской Федерации и в отрасли электроэнергетики	45
2.1.	Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	45
2.2.	Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда	52

2.3.	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты	54
2.4.	Проведение медицинских осмотров (обследований)	57
2.5.	Предоставление гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условий труда	58
2.6.	Соответствие технологических процессов, применяемых инструментов и материалов, эксплуатирующихся зданий, сооружений и оборудования требованиям охраны труда	64
2.7.	Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда	66
2.8.	Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников	68
3.	Анализ правоприменительной практики по вопросам соблюдения законодательства об охране труда	70
3.1.	Административное производство	70
3.2.	Практика защиты трудовых прав граждан в судебных органах	75
3.3.	Подготовка материалов для рассмотрения в правоохранительных органах вопроса о привлечении виновных в нарушениях трудового законодательства к уголовной ответственности	76
III	**Рекомендации работодателям электроэнергетики по предотвращению и устранению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**	78
1.	Основные проблемы и рекомендации общего характера в сфере соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	78
2.	Рекомендации по обязательному наличию в организации локальных нормативных актов, приведению их в соответствие с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права	83
3.	Рекомендации по предупреждению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по всем институтам трудового права	86
4.	Рекомендации по устранению допущенных нарушений требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	104
5.	Рекомендации по выполнению требований предписаний об устранении нарушений требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выданных государственными инспекторами труда в субъектах Российской Федерации	105

Введение

Энергетический сектор в целом, и электроэнергетика, в частности, обеспечивает жизнедеятельность всех отраслей национального хозяйства, способствует консолидации субъектов Российской Федерации, во многом определяет формирование основных финансово-экономических показателей страны. Природные ресурсы, производственный, научно-технический и кадровый потенциал энергетического сектора экономики являются национальным достоянием России. Эффективное его использование создает необходимые предпосылки для вывода экономики страны на путь устойчивого развития, обеспечивающего рост благосостояния и повышение уровня жизни населения.

Соответствовать требованиям нового времени может только качественно новая электроэнергетика – финансово устойчивая, экономически эффективная и динамично развивающаяся, соответствующая экологическим стандартам, оснащенная передовыми технологиями и высококвалифицированными кадрами.

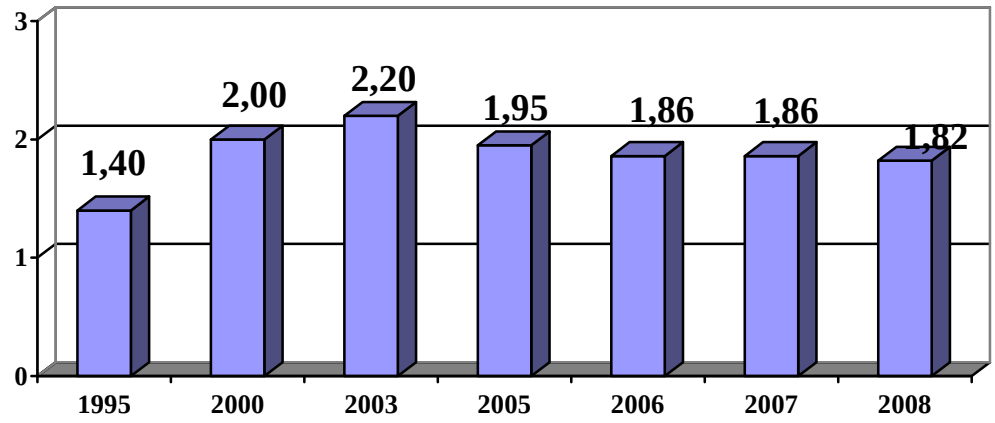
Стратегическими ориентирами долгосрочной энергетической политики являются энергетическая и экологическая безопасность, а также энергетическая и экономическая эффективность. Приоритетами электроэнергетической отрасли являются полное и надёжное обеспечение населения и экономики страны энергоресурсами по доступным и вместе с тем стимулирующим энергосбережение и развитие ценам; снижение рисков и недопущение развития кризисных ситуаций в энергообеспечении страны; снижение удельных затрат на производство и использование энергоресурсов; повышение финансовой устойчивости и эффективности использования потенциала электроэнергетики, рост производительности труда для обеспечения социально-экономического развития отрасли и страны; минимизация техногенного воздействия электроэнергетики на окружающую среду.

I. Обзор типичных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, кроме охраны труда, в организациях электроэнергетики

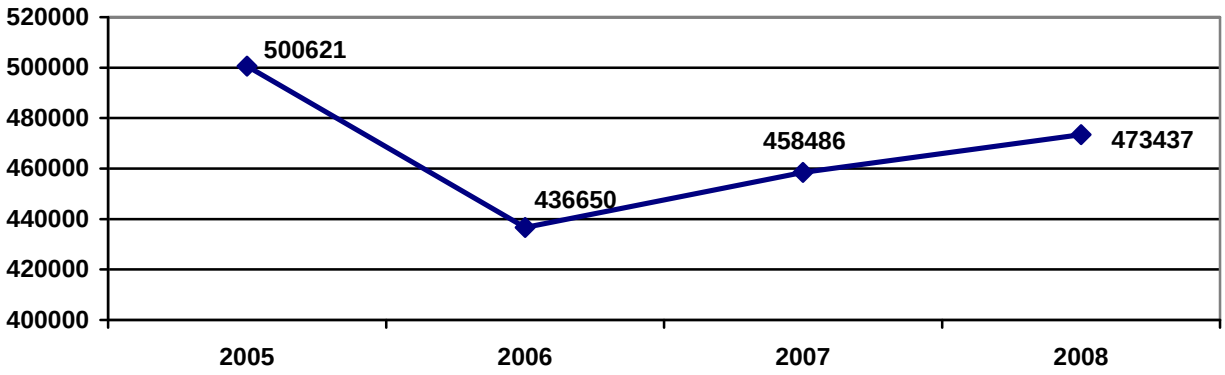
1. Анализ состояния соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Российской Федерации, кроме охраны труда, и в организациях электроэнергетики

В 2008 году выявлено всего более 1,82 млн. нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Более 473,4 тыс. нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, было выявлено по вопросам, не связанных с охраной труда, из них около 2425 нарушений выявлено в организациях электроэнергетики.

Общее количество выявленных госинспекторами труда нарушений трудового законодательства в 1995-2008 годах



Нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не связанных с вопросами охраны труда



Количество выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не связанных с охраной труда, распределилось следующим образом.

По федеральным округам:

В Приволжском федеральном округе выявлено 115171 нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не связанных с охраной труда, из них около 503 нарушений в округе приходится на организации электроэнергетики (0,43%).

В Центральном федеральном округе выявлено 105811 нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не связанных с охраной труда, из них около 335 нарушений, выявленных в округе, приходится на организации электроэнергетики (0,31 %).

В Сибирском федеральном округе выявлено 90690 нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не связанных с охраной труда, из них около 415 нарушений, выявленных в округе, приходится на организации электроэнергетики (0,45%).

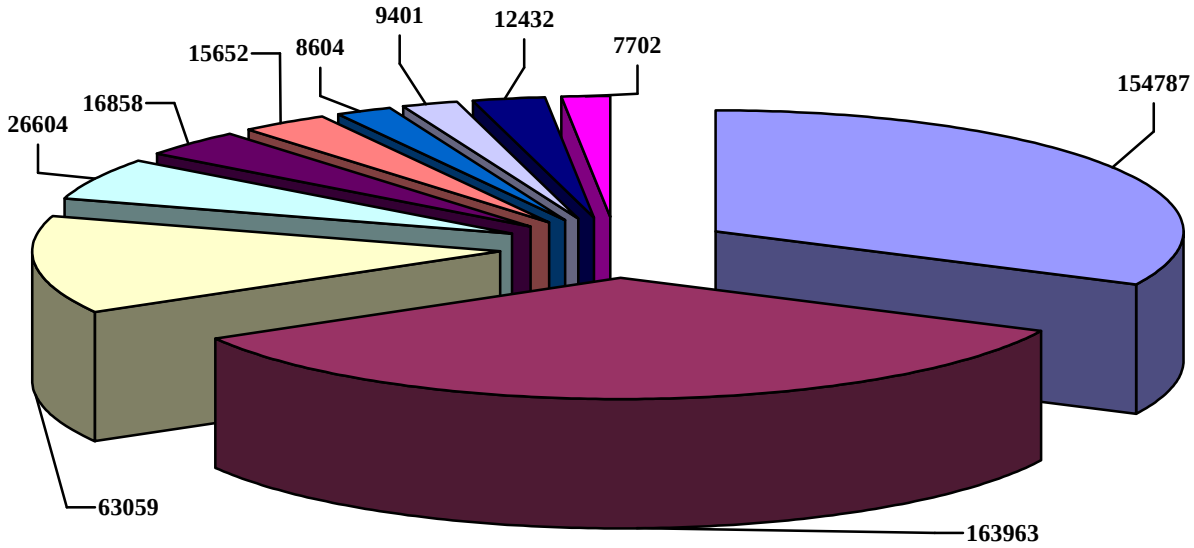
В Южном федеральном округе выявлено 84169 нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не связанных с охраной труда, из них около 611 нарушений, выявленных в округе, приходится на организации электроэнергетики (0,72 %).

В Уральском федеральном округе выявлено 59661 нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не связанных с охраной труда, из них около 373 нарушений, выявленных в округе, приходится на организации электроэнергетики (0,62%).

В Дальневосточном федеральном округе выявлено 40 690 нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не связанных с охраной труда, из них около 557 нарушений приходится на организации электроэнергетики (1,37%).

В Северо-Западном федеральном округе выявлено 36074 нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не связанных с охраной труда, из них около 119 нарушений приходится на организации электроэнергетики (0,33%).

Структура нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не связанных с охраной труда в 2008 году

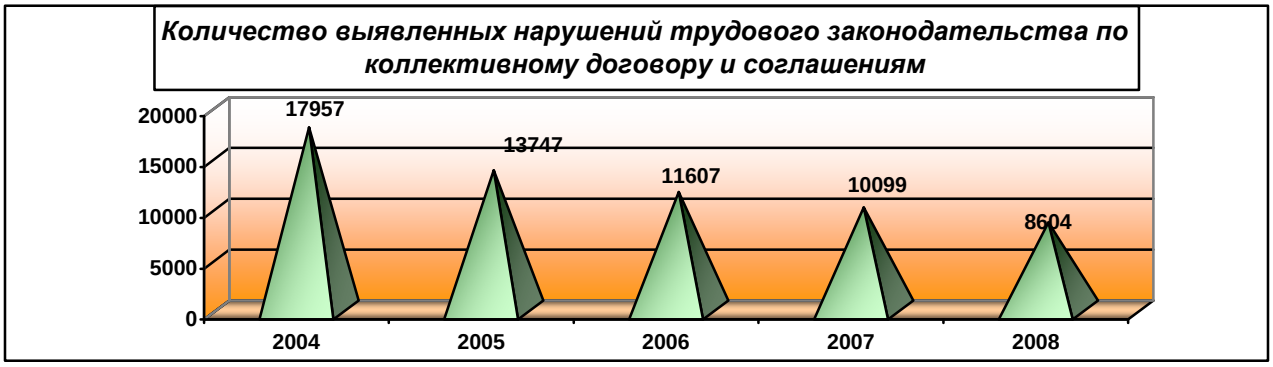


- Оплата труда
- Трудовые договоры
- Рабочее время и время отдыха
- Дисциплина труда и трудового распорядка
- Труд женщин
- Гарантии и компенсации
- Коллективные договоры и соглашения
- Труд работников в возрасте до восемнадцати лет
- Материальная ответственность сторон трудового договора
- Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Нарушения трудового законодательства по вопросам о коллективных договорах и соглашениях

Важнейшим институтом регулирования и развития трудовых отношений в организациях является социальное партнерство, основными формами которого являются коллективные договоры и соглашения. Коллективными договорами закрепляются конкретные обязательства работодателя, связанные с вопросами оплаты труда, обеспечения занятости, охраны труда и другими вопросами, имеющими жизненно важное значение для работников организаций.

По данному институту трудового права в 2008 году было выявлено свыше 8,6 тыс. различных правонарушений, из них в организациях электроэнергетики - около 83 нарушений.



В 49 субъектах Российской Федерации не были выявлены нарушения трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений в организациях электроэнергетики (Астраханская, Архангельская, Белгородская, Брянская, Владимирская, Вологодская, Ивановская, Калужская, Калининградская, Кировская, Костромская, Курганская, Мурманская, Магаданская, Московская, Новгородская, Новосибирская, Нижегородская, Псковская, Рязанская, Тамбовская, Тульская, Тюменская, Омская, Оренбургская, Свердловская, Сахалинская, Ульяновская и Ярославская области, Республики Алтай, Адыгея, Башкортостан, Карелия, Ингушетия, Марий Эл, Северная Осетия –Алания, Тыва, Чеченская, Хакасия, Калмыкия, Чувашская, Кабардино-Балкарская и Карачаево-Черкесская, Красноярский, Забайкальский и Хабаровский края, Ямало-Ненецкий и Чукотский автономные округа, Еврейская автономная область, г. Москва).

Нарушения трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений распределились следующим образом.

В Центральном федеральном округе было выявлено 1141 нарушение трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений, из них 8 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,70%). Основная часть нарушений (54,4 %) трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений в организациях электроэнергетики приходилась на Орловскую и Тверскую область.

В Северо-Западном федеральном округе было выявлено 612 нарушений трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений, из них 3 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (0,53 %). Основная масса нарушений (85,0%) трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений в организациях электроэнергетики приходилась на Республику Коми.

В Южном федеральном округе было выявлено 2227 нарушений трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений, из них 22 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (1,02 %). Основная масса нарушений (88,0 %) трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений в организациях электроэнергетики приходилась на Краснодарский и Ставропольский край, Ростовскую и Волгоградскую область, Республику Дагестан.

В Приволжском федеральном округе было выявлено 1989 нарушений трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений, из них 18 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,91 %). Основная масса нарушений (73,0 %) трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений в организациях электроэнергетики приходилась на Республику Мордовия и Самарскую область.

В Уральском федеральном округе было выявлено 628 нарушений трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений, из них 14 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (2,30 %). Основная масса нарушений (84,0 %) трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и

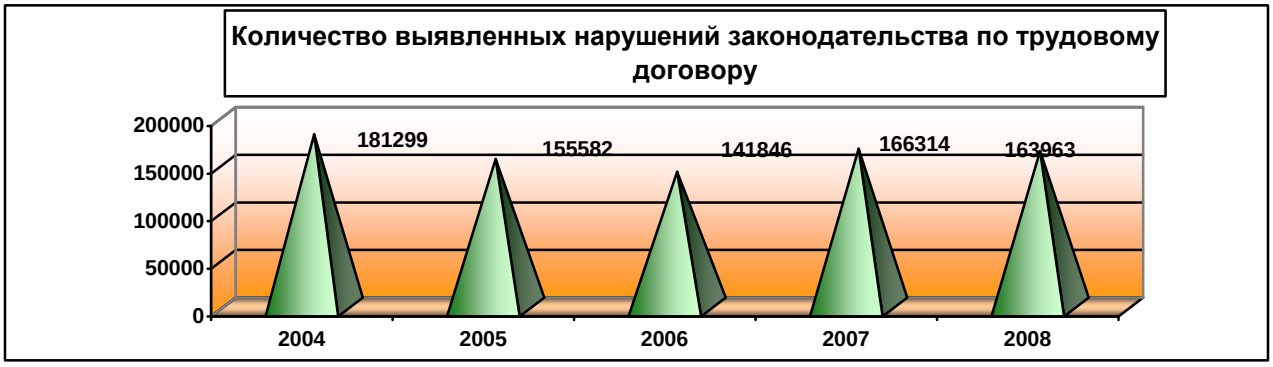
соглашений в организациях электроэнергетики приходилась на Челябинскую область и Ханты-Мансийский автономный округ.

В Сибирском федеральном округе было выявлено 1517 нарушений трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений, из них 4 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (0,31 %). Основная масса нарушений (98,8 %) трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений в организациях электроэнергетики приходилась на Кемеровскую область и Алтайский край.

В Дальневосточном федеральном округе было выявлено 490 нарушений трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений, из них 10 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (2,19 %). Основная масса нарушений (78,9 %) трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений в организациях электроэнергетики приходилась на Республику Саха (Якутия) и Амурскую область.

Нарушения трудового законодательства по вопросам трудового договора

В 2008 году было выявлено свыше 163,9 тыс. различных правонарушений по вопросам трудового договора, из них около 767 нарушений - в организациях электроэнергетики.



В 7 субъектах Российской Федерации в организациях электроэнергетики в 2008 году не было выявлено нарушений трудового законодательства по вопросам трудового договора (Вологодская, Новгородская и Псковская области, Республика Ингушетия, Тыва, Хакасия, Чукотский автономный округ).

Нарушения трудового законодательства по вопросам трудового договора распределились следующим образом.

В Центральном федеральном округе было выявлено 1141 нарушений трудового законодательства по вопросам трудового договора, из них 112 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (9,8%). Основная часть нарушений (54,4 %) трудового законодательства по вопросам трудового договора в организациях электроэнергетики приходилась на Московскую, Ярославскую, Смоленскую и Липецкую области.

В Северо-Западном федеральном округе было выявлено 612 нарушений трудового законодательства по вопросам трудового договора, из них 27 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (4,4 %). Основная масса нарушений (66,6%) трудового законодательства по вопросам трудового договора в организациях электроэнергетики приходилась на Республику Коми и Карелию, Ленинградскую и Архангельскую области.

В Южном федеральном округе было выявлено 24957 нарушений трудового законодательства по вопросам трудового договора, из них 129 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (2,5 %). Основная масса нарушений (55,8 %) трудового законодательства по вопросам трудового договора в организациях электроэнергетики

приходилась на Краснодарский и Ставропольский края, Ростовскую и Волгоградскую области, Республику Дагестан.

В Приволжском федеральном округе было выявлено 1989 нарушений трудового законодательства по вопросам трудового договора, из них 170 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (8,5 %). Основная масса нарушений (57,0 %) трудового законодательства по вопросам трудового договора в организациях электроэнергетики приходилась на Республику Татарстан и Башкортостан, Кировскую, Пензенскую и Саратовскую область.

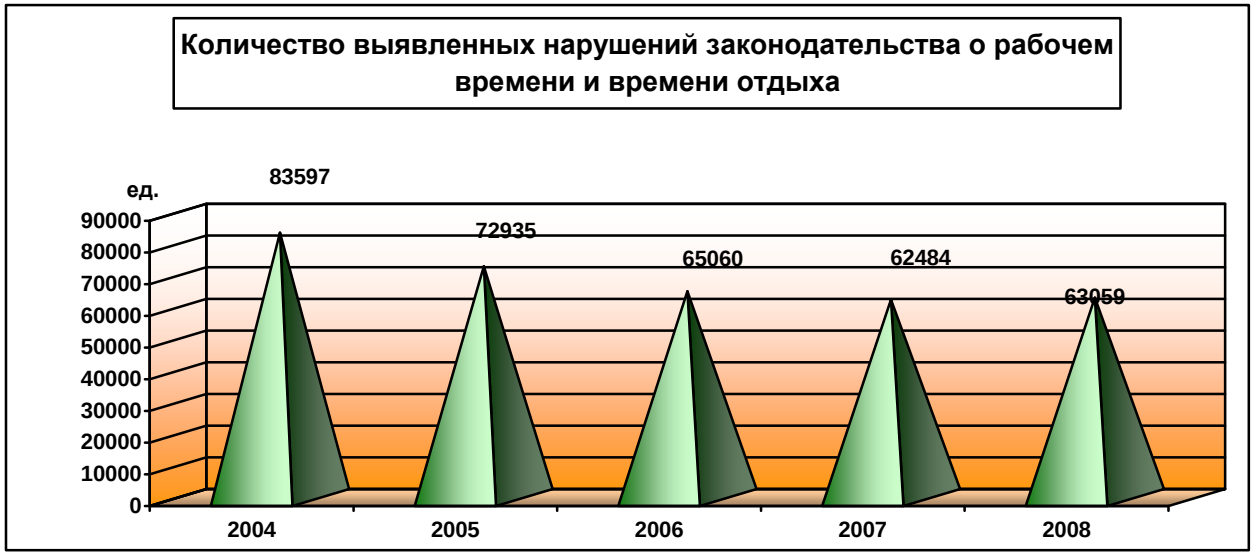
В Уральском федеральном округе было выявлено 16920 нарушений трудового законодательства по вопросам трудового договора, из них 90 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,53 %). Основная масса нарушений (84,0 %) трудового законодательства по вопросам трудового договора в организациях электроэнергетики приходилась на Челябинскую, Тюменскую и Свердловскую области, Ханты-Мансийский автономный округ.

В Сибирском федеральном округе было выявлено 26848 нарушений трудового законодательства по вопросам трудового договора, из них 135 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,50 %). Основная масса нарушений (57,8 %) трудового законодательства по вопросам трудового договора в организациях электроэнергетики приходилась на Иркутскую и Кемеровскую области, Забайкальский, Красноярский и Алтайский края.

В Дальневосточном федеральном округе было выявлено 12616 нарушений трудового законодательства по вопросам трудового договора, из них 102 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,81 %). Основная масса нарушений (51,9 %) трудового законодательства по вопросам трудового договора в организациях электроэнергетики приходилась на Приморский и Камчатский края, Амурскую область.

Нарушения трудового законодательства о рабочем времени и времени отдыха

В 2008 было выявлено более 63,0 тыс. нарушений трудового законодательства о рабочем времени и времени отдыха, из них около 348 нарушений выявлено в организациях электроэнергетики.



В 15 субъектах Российской Федерации в организациях электроэнергетики в 2008 году не было выявлено нарушений трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха (Белгородская, Костромская, Липецкая, Тверская, Вологодская, Новгородская, Псковская и Тюменская области, Республики Карелия, Адыгея, Ингушетия, Тыва и Хакасия, Чеченская Республика, Чукотский автономный округ).

Нарушения трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха распределились следующим образом.

В Центральном федеральном округе было выявлено 11548 нарушений трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха, из них 35 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,30%). Основная часть нарушений трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха в организациях электроэнергетики Центрального федерального округа (57,1 %) приходилась на Ярославскую, Смоленскую, Орловскую, Воронежскую и Брянскую области.

В Северо-Западном федеральном округе было выявлено 4489 нарушений трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха, из них около 11 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,24 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха в организациях электроэнергетики Северо-Западного федерального округа (63,6%) приходилась на Республику Коми, Ленинградскую и Архангельскую области.

В Южном федеральном округе было выявлено 11461 нарушение трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха, из них 74 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (0,25 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха в организациях электроэнергетики Южного федерального округа (81,1 %) приходилась на Краснодарский край, Ростовскую область, Республики Дагестан и Северная Осетия.

В Приволжском федеральном округе было выявлено 12861 нарушение трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха, из них 52 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (0, 40 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха в организациях электроэнергетики Приволжского федерального округа (57,6 %) приходилась на Республику Татарстан, Самарскую, Пензенскую и Саратовскую области.

В Уральском федеральном округе было выявлено 7038 нарушений трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха, из них 55 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,78 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха в организациях электроэнергетики (92,2 %) приходилась на Ханты-Мансийский автономный округ.

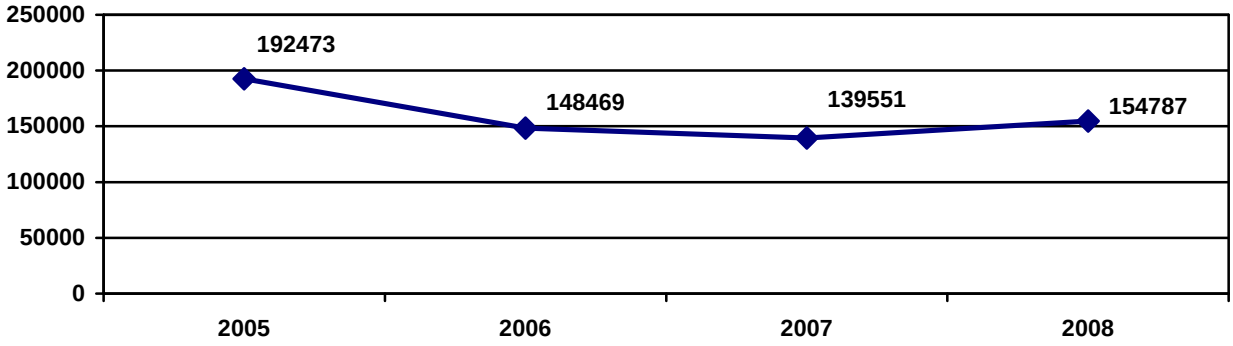
В Сибирском федеральном округе было выявлено 10731 нарушение трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха, из них 67 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,62 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха в организациях электроэнергетики Сибирского федерального округа (62,1 %) приходилось на Иркутскую, Новосибирскую и Кемеровскую области.

В Дальневосточном федеральном округе было выявлено 4889 нарушений трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха, из них 52 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (1,07 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха в организациях электроэнергетики Дальневосточного федерального округа (51,9 %) приходилась на Республику Саха (Якутия), Сахалинскую и Амурскую области, Приморский край.

Нарушения трудового законодательства по вопросам оплаты труда

В течение 2008 года было выявлено более 154,7 тыс. нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда, из них около 816 нарушений выявлено в организациях электроэнергетики.

Нарушения по вопросам оплаты труда



В 14 субъектах Российской Федерации в организациях электроэнергетики в 2008 году не было выявлено нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда (Рязанская и Оренбургская области, Республики Алтай, Карелия, Адыгея, Ингушетия, Марий Эл, Мордовия, Тыва и Хакасия, Удмуртская и Кабардино-Балкарская Республика, Чукотский автономный округ).

Нарушения трудового законодательства по вопросам оплаты труда распределились следующим образом.

В Центральном федеральном округе было выявлено 26549 нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда, из них 93 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (0,35%). Основная часть нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда в организациях электроэнергетики Центрального федерального округа (57,1 %) приходилась на Ярославскую, Смоленскую, Орловскую, Воронежскую и Брянскую области.

В Северо-Западном федеральном округе было выявлено 9445 нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда, из них 52 нарушения приходится на организации электроэнергетики (0,55 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда в организациях электроэнергетики Северо-Западного федерального округа (57,6%) приходилась на Псковскую и Архангельскую области.

В Южном федеральном округе было выявлено 22194 нарушения трудового законодательства по вопросам оплаты труда, из них 123 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (0,55 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда в организациях электроэнергетики Южного федерального округа (65,8 %) приходилась на Краснодарский и Ставропольский края, Ростовскую область, Республику Дагестан.

В Приволжском федеральном округе было выявлено 36181 нарушение трудового законодательства по вопросам оплаты труда, из них около 142 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (0,39 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда в организациях электроэнергетики Приволжского федерального округа (64,6%) приходилась на Республику Татарстан и Башкортостан, Самарскую и Кировскую области.

В Уральском федеральном округе было выявлено 18379 нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда, из них 145 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,79 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда в организациях электроэнергетики Уральского федерального округа (79,1 %) приходилась на Ханты-Мансийский автономный округ.

В Сибирском федеральном округе было выявлено 29700 нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда, из них 110 нарушений приходилось на

организации электроэнергетики (0,37 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда в организациях электроэнергетики Сибирского федерального округа (54,5 %) приходилась на Республику Бурятия, Омскую и Кемеровскую области.

В Дальневосточном федеральном округе было выявлено 12249 нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда, из них 148 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (1,2 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда в организациях электроэнергетики Дальневосточного федерального округа (78,3 %) приходилась на Республику Саха (Якутия), Приморский и Камчатский края.

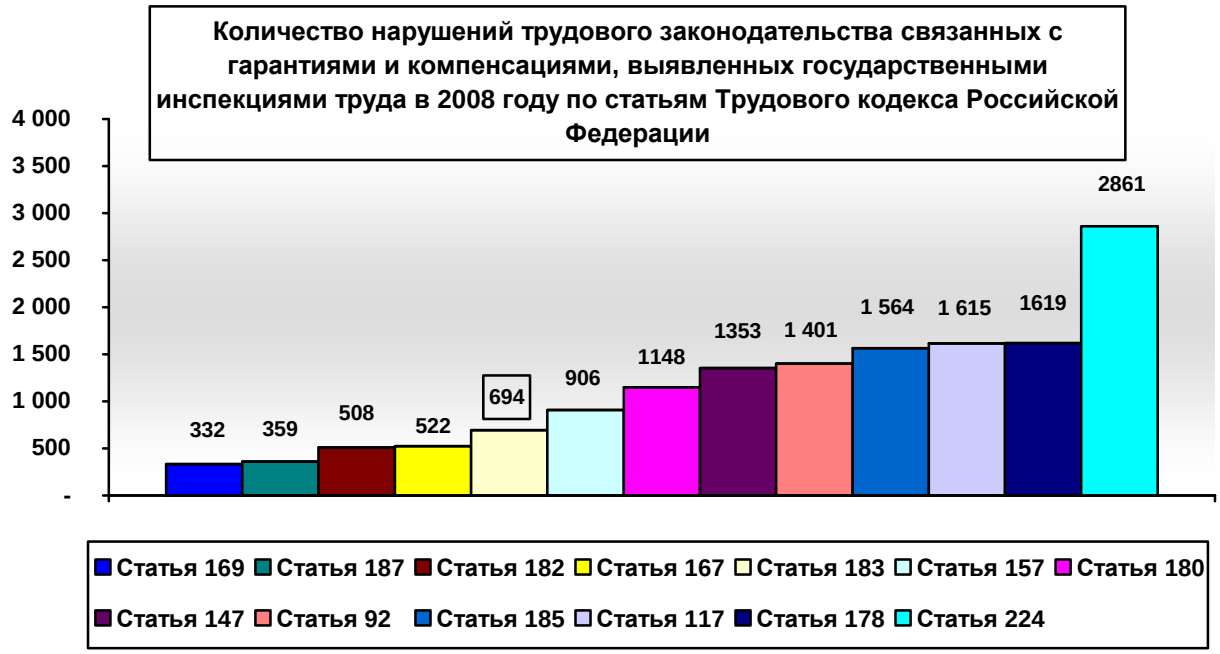
Нарушения трудового законодательства о гарантиях и компенсациях

Трудовое законодательство отводит важное место гарантиям и компенсациям, предоставляемым работникам в связи с исполнением трудовой функции, и устанавливает в этих целях как общие гарантии и компенсации (гарантии при приеме на работу, изменении трудового договора, по оплате труда и др.), так гарантии и компенсации, предоставляемые работникам в особых случаях, когда они по объективным причинам освобождаются от выполнения трудовой функции, и по вине работодателя не имеют возможности трудиться или по поручению работодателя выполняют трудовые обязанности не в месте расположения организации.

Гарантии, как правило, представляют собой сочетание материальных и нематериальных форм обеспечения прав работника. Компенсации согласно части второй статьи 164 Трудового кодекса Российской Федерации являются денежными выплатами, установленными в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых и иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

В 2008 году было выявлено 15652 нарушений трудового законодательства по вопросам гарантий и компенсаций, из них 97 нарушений в организациях электроэнергетики (0,62 %).

Характер и типология выявленных в 2008 году правонарушений по вопросам предоставления работникам установленных законодательством гарантий и компенсаций свидетельствуют, что, как и в предыдущие годы, проблема соблюдения работодателями требований законодательства по этим вопросам продолжает оставаться достаточно актуальной, хотя имеется тенденция к снижению общего количества нарушений в этой сфере.



Анализ структуры выявленных госинспекторами труда в 2008 году нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций по общим основаниям свидетельствует о том, что наименьшее относительное количество допускаемых работодателем нарушений было выявлено по вопросам предоставления работникам гарантий и компенсаций, связанных с переездом на работу в другую местность, предусмотренных статьей 169 Трудового кодекса Российской Федерации.

В 43 субъектах Российской Федерации в организациях электроэнергетики в 2008 году не было выявлено нарушений трудового законодательства по вопросам гарантий и компенсаций (Белгородская, Воронежская, Вологодская, Владимирская, Волгоградская, Ивановская, Калужская, Калининградская, Кировская, Магаданская, Костромская, Новгородская, Новосибирская, Нижегородская, Псковская, Пензенская, Рязанская, Смоленская, Тамбовская, Тверская, Тульская, Тюменская, Оренбургская и Ярославская области, Республики Алтай, Адыгея, Башкортостан, Карелия, Ингушетия, Марий Эл, Тыва, Чеченская Республика, Калмыкия, Кабардино-Балкарская, Хакасия, Чувашская и Карачаево-Черкесская Республика, Пермский край, Ямало-Ненецкий и Чукотский автономные округа, Еврейская автономная область, г. Санкт-Петербург).

Нарушения трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций распределились следующим образом.

В Центральном федеральном округе было выявлено 2172 нарушения трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций, из них 7 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,34%). Основная часть нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций в организациях электроэнергетики Центрального федерального округа (57,1 %) приходилась на Московскую, Орловскую и Брянскую области.

В Северо-Западном федеральном округе было выявлено 1846 нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций, из них 6 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,33 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций в организациях электроэнергетики Северо-Западного федерального округа (57,6%) приходилась на Архангельскую, Ленинградскую и Мурманскую области.

В Южном федеральном округе было выявлено 2519 нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций, из них около 27

нарушений приходилось на организации электроэнергетики (1,08%). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций в организациях электроэнергетики Южного федерального округа (65,8 %) приходилась на Краснодарский и Ставропольский края, Республику Дагестан.

В Приволжском федеральном округе было выявлено 2940 нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций, из них 16 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,54 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций в организациях электроэнергетики Приволжского федерального округа (64,0%) приходилась на Республику Мордовия, Удмуртскую Республику, Саратовскую и Самарскую области.

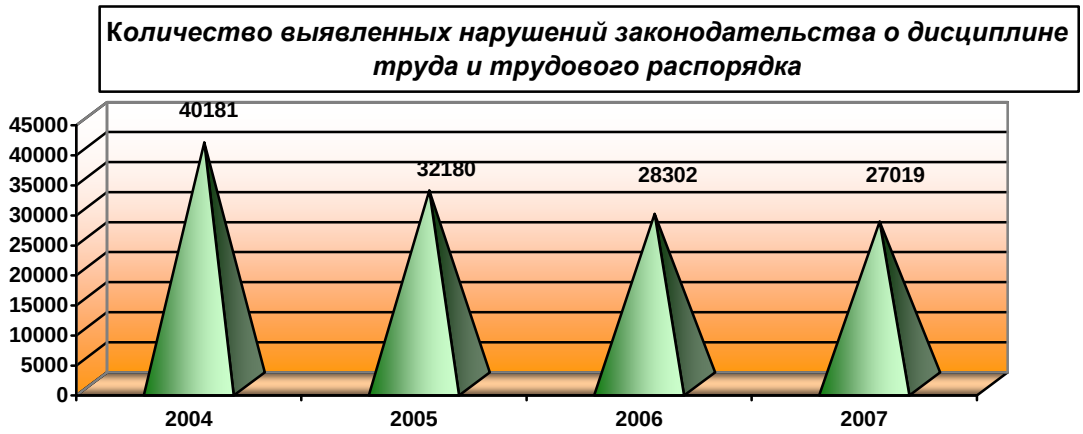
В Уральском федеральном округе было выявлено 1444 нарушения трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций, из них 13 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,95 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций в организациях электроэнергетики (69,2 %) приходилась на Ханты-Мансийский автономный округ, Свердловскую область.

В Сибирском федеральном округе было выявлено 3104 нарушения трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций, из них 9 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,30 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций в организациях электроэнергетики Сибирского федерального округа (55,5 %) приходилась на Алтайский край, Кемеровскую область.

В Дальневосточном федеральном округе было выявлено 1618 нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций, из них 17 нарушений приходится на организации электроэнергетики (1,0 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций в организациях электроэнергетики Дальневосточного федерального округа (58,8 %) приходилась на Республику Саха (Якутия), Сахалинскую область.

Нарушения трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда

В 2008 года выявлено 26604 различных нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда, из них 137 нарушений было выявлено в организациях электроэнергетики.



В 50 субъектах Российской Федерации в организациях электроэнергетики в 2008 году не было выявлено нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда (Астраханская, Белгородская, Вологодская, Ивановская, Калужская, Калининградская, Кировская, Кировская, Костромская, Курганская, Мурманская, Магаданская, Новгородская, Новосибирская, Нижегородская, Псковская,

Рязанская, Тамбовская, Тверская, Тульская, Тюменская, Омская, Оренбургская, Свердловская, Сахалинская, Ульяновская и Ярославская области, Республики Алтай, Адыгея, Башкортостан, Карелия, Коми, Ингушетия, Марий Эл, Мордовия, Северная Осетия –Алания, Тыва, Чеченская, Хакасия, Калмыкия, Чувашская, Кабардино-Балкарская и Карачаево-Черкесская Республика, Красноярский, Забайкальский и Хабаровский края, Ямало-Ненецкий и Чукотский автономные округа, Еврейская автономная область, г. Москва).

Нарушения трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда распределились следующим образом.

В Центральном федеральном округе было выявлено 6437 нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда, из них 21 нарушение приходилось на организации электроэнергетики (0,32%). Основная часть нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда в организациях электроэнергетики Центрального федерального округа (57,1 %) приходилась на Московскую, Смоленскую и Рязанскую области.

В Северо-Западном федеральном округе было выявлено 1593 нарушения трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда, из них 6 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,37 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда в организациях электроэнергетики Северо-Западного федерального округа (55,0%) приходилась на Ленинградскую область.

В Южном федеральном округе было выявлено 4028 нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда, из них 20 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (1,08%). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда в организациях электроэнергетики Южного федерального округа (55,0 %) приходилась на Краснодарский край, Республику Дагестан и Ростовскую область.

В Приволжском федеральном округе было выявлено 5591 нарушение трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда, из них 37 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,67 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда в организациях электроэнергетики Приволжского федерального округа (70,2%) приходилась на Республику Мордовия и Саратовскую область.

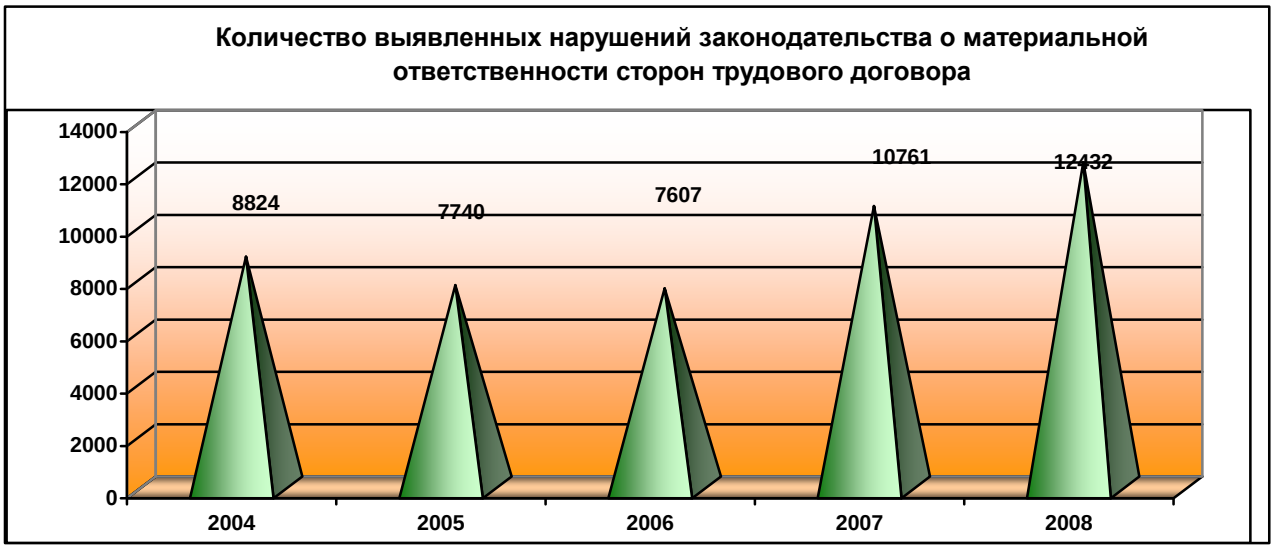
В Уральском федеральном округе было выявлено 2561 нарушение трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда, из них 6 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,26 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда в организациях электроэнергетики (69,2 %) приходилась на Челябинскую область и Ханты-Мансийский автономный округ.

В Сибирском федеральном округе было выявлено 4763 нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда, из них 32 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (0,67 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда в организациях электроэнергетики Сибирского федерального округа (56,5 %) приходилась на Алтайский край, Кемеровскую и Иркутскую области.

В Дальневосточном федеральном округе было выявлено 1613 нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда, из них 13 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,83 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда в организациях электроэнергетики Дальневосточного федерального округа (69,2 %) приходилась на Республику Саха (Якутия), Приморский край.

Нарушения трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора

В 2008 году по вопросам материальной ответственности сторон трудового договора было выявлено 12432 нарушения, из них 66 нарушений было установлено в организациях электроэнергетики.



В 71 субъекте Российской Федерации в организациях электроэнергетики в 2008 году не было выявлено нарушений трудового законодательства по вопросам материальной ответственности сторон трудового договора (Амурская, Архангельская, Астраханская, Белгородская, Брянская, Владимирская, Воронежская, Вологодская, Волгоградская, Ивановская, Калужская, Калининградская, Курская, Костромская, Курганская, Ленинградская, Мурманская, Магаданская, Московская, Новгородская, Новосибирская, Нижегородская, Псковская, Пензенская, Ростовская, Тамбовская, Тверская, Тульская, Тюменская, Иркутская, Омская, Орловская, Оренбургская, Свердловская, Самарская, Саратовская, Сахалинская, Ульяновская, Челябинская и Ярославская области, Республики Алтай, Адыгея, Дагестан, Татарстан, Карелия, Коми, Ингушетия, Марий Эл, Мордовия, Северная Осетия –Алания, Тыва, Чеченская, Хакасия, Калмыкия, Чувашская, Удмуртская, Кабардино-Балкарская и Карачаево-Черкесская Республика, Пермский, Ставропольский, Красноярский, Забайкальский и Хабаровский край, Ямало-Ненецкий и Чукотский автономные округа, Еврейская автономная область, г. Москва, г. Санкт - Петербург).

Нарушения трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора распределились следующим образом.

В Центральном федеральном округе было выявлено 3447 нарушений трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора, из них 9 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,32%). Основная часть нарушений трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора в организациях электроэнергетики Центрального федерального округа (57,1 %) приходилась на Рязанскую область.

В Северо-Западном федеральном округе было выявлено 878 нарушений трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора, из них ни одного нарушения не было выявлено в организациях электроэнергетики.

В Южном федеральном округе было выявлено 1162 нарушения трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового

договора, из них около 7 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,60%). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора в организациях электроэнергетики Южного федерального округа (55,0 %) приходилась на Краснодарский край.

В Приволжском федеральном округе было выявлено 3800 нарушений трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора, из них 20 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,54 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора в организациях электроэнергетики Приволжского федерального округа (70,2%) приходилась на Республику Башкортостан и Кировскую область.

В Уральском федеральном округе было выявлено 858 нарушений трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора, из них 3 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (0,37 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора в организациях электроэнергетики (79,2 %) приходилась на Ханты-Мансийский автономный округ.

В Сибирском федеральном округе было выявлено 4763 нарушения трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора, из них 32 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (0,67 %). Основная масса нарушений трудового законодательства о материальной ответственности сторон трудового договора в организациях электроэнергетики Сибирского федерального округа (56,5 %) приходилась на Алтайский край, Кемеровскую и Иркутскую области.

В Дальневосточном федеральном округе было выявлено 1613 нарушений трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора, из них 13 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,83 %).Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора в организациях электроэнергетики Дальневосточного федерального округа (69,2 %) приходилась на Республику Саха (Якутия), Приморский край.

Нарушения трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству

В 2008 году по вопросам труда лиц, работающих по совместительству, было выявлено 835 нарушений, из них 25 нарушений было установлено в организациях электроэнергетики.

В 71 субъекте Российской Федерации в организациях электроэнергетики в 2008 году не было выявлено нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству (Амурская, Астраханская, Белгородская, Брянская, Владимирская, Воронежская, Вологодская, Волгоградская, Ивановская, Калужская, Калининградская, Курская, Костромская, Курганская, Кировская, Ленинградская, Липецкая, Мурманская, Магаданская, Московская, Новгородская, Новосибирская, Нижегородская, Псковская, Пензенская, Рязанская, Тамбовская, Тверская, Тульская, Томская, Тюменская, Омская, Орловская, Оренбургская, Свердловская, Самарская, Саратовская, Сахалинская, Смоленская, Ульяновская, Челябинская и Ярославская области, Республики Алтай, Адыгея, Башкортостан, Бурятия, Дагестан, Татарстан, Карелия, Ингушетия, Марий Эл, Мордовия, Северная Осетия –Алания, Саха (Якутия), Тыва, Чеченская, Хакасия, Калмыкия, Чувашская, Удмуртская, Кабардино-Балкарская и Карачаево-Черкесская Республика, Алтайский, Пермский, Приморский, Ставропольский, Красноярский, Камчатский, Забайкальский и Хабаровский края, Ненецкий, Ханты-

Мансийский, Ямало-Ненецкий и Чукотский автономные округа, Еврейская автономная область, г. Москва, г. Санкт -Петербург).

Нарушения трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству, распределились следующим образом.

В Центральном федеральном округе было выявлено 127 нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству. Вместе с тем, в организациях электроэнергетики Центрального федерального округа не было установлено нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству.

В Северо-Западном федеральном округе было выявлено 78 нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству, из них 3 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (3,84%). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству, в организациях электроэнергетики Северо-Западного федерального округа (69,2 %) приходилась на Республику Коми.

В Южном федеральном округе было выявлено 162 нарушения трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству, из них 15 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (9,25%). Указанные нарушения были установлены в организациях электроэнергетики Ростовской области и Краснодарского края.

В Приволжском федеральном округе было выявлено 68 нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству. Вместе с тем, в организациях электроэнергетики Приволжского федерального округа не было установлено нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству.

В Уральском федеральном округе было выявлено 105 нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству. Вместе с тем, в организациях электроэнергетики Уральского федерального округа не было установлено нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству.

В Сибирском федеральном округе было выявлено 205 нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству, из них 7 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (3,4%). Нарушения трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству, в организациях электроэнергетики установлены в Кемеровской и Иркутской области.

В Дальневосточном федеральном округе было выявлено 90 нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству. Вместе с тем, в организациях электроэнергетики Дальневосточного федерального округа не было установлено нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству.

Нарушения трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев

В 2008 году было выявлено 85 нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, из них 7 нарушений установлено в организациях электроэнергетики.

В 80 субъектах Российской Федерации в организациях электроэнергетики в 2008 году не было установлено нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев (Амурская, Архангельская, Астраханская, Белгородская, Брянская, Владимирская, Воронежская, Вологодская, Волгоградская, Ивановская, Иркутская, Калужская, Кемеровская, Кировская,

Калининградская, Курская, Костромская, Курганская, Ленинградская, Липецкая, Мурманская, Магаданская, Московская, Новгородская, Новосибирская, Нижегородская, Псковская, Пензенская, Рязанская, Тамбовская, Тверская, Тульская, Тюменская, Томская, Омская, Орловская, Оренбургская, Свердловская, Самарская, Саратовская, Смоленская, Сахалинская, Ульяновская и Ярославская области, Республики Алтай, Адыгея, Башкортостан, Бурятия, Дагестан, Ингушетия, Карелия, Коми, Марий Эл, Мордовия, Тыва, Хакасия, Калмыкия, Северная Осетия –Алания, Саха (Якутия), Чувашская, Чеченская, Удмуртская, Кабардино-Балкарская и Карачаево-Черкесская Республика, Алтайский, Пермский, Камчатский, Красноярский, Краснодарский, Ставропольский, Приморский и Забайкальский край, Ненецкий, Ямало-Ненецкий и Чукотский автономные округа, Еврейская автономная область, г. Москва, г. Санкт -Петербург).

Нарушения трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев распределились следующим образом.

В Центральном, Северо-Западном и Приволжском федеральном округах нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, не устанавливалось.

В Южном федеральном округе было выявлено 20 нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, из них 2 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (10%). Нарушения трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, в организациях электроэнергетики Южного федерального округа были установлены в Ростовской области.

В Уральском федеральном округе было выявлено 50 нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, из них 5 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (10%). Нарушения трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, в организациях электроэнергетики Уральского федерального округа были установлены в Ханты-Мансийском автономном округе.

В Сибирском федеральном округе было выявлено 15 нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Вместе с тем, в организациях электроэнергетики Сибирского федерального округа нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, не устанавливалось.

В Дальневосточном федеральном округе было выявлено 20 нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Вместе с тем, в организациях электроэнергетики Дальневосточного федерального округа нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, не устанавливалось.

Нарушения трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

В 2008 году было выявлено более 550 нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, из них 83 нарушения установлено в организациях электроэнергетики.

В 77 субъектах Российской Федерации в организациях электроэнергетики в 2008 году не было установлено нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (Амурская, Астраханская, Белгородская, Брянская, Владимирская, Воронежская, Вологодская, Волгоградская, Ивановская, Калужская, Кемеровская, Кировская, Калининградская,

Курская, Костромская, Курганская, Ленинградская, Липецкая, Мурманская, Магаданская, Московская, Новгородская, Новосибирская, Нижегородская, Псковская, Пензенская, Рязанская, Ростовская, Тамбовская, Тверская, Тульская, Тюменская, Томская, Омская, Орловская, Оренбургская, Свердловская, Самарская, Саратовская, Смоленская, Сахалинская, Ульяновская и Ярославская области, Республики Алтай, Адыгея, Башкортостан, Бурятия, Дагестан, Ингушетия, Карелия, Коми, Марий Эл, Мордовия, Тыва, Хакасия, Калмыкия, Северная Осетия –Алания, Саха (Якутия), Чувашская, Чеченская, Удмуртская, Кабардино-Балкарская и Карачаево-Черкесская Республика, Алтайский, Пермский, Камчатский, Красноярский, Краснодарский, Ставропольский, Приморский и Забайкальский края, Ненецкий, Ямало-Ненецкий и Чукотский автономные округа, Еврейская автономная область, г. Москва, г. Санкт-Петербург).

Нарушения трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, распределились следующим образом.

В Центральном, Приволжском и Южном федеральном округах нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не устанавливалось.

В Северо-Западном федеральном округе было выявлено 368 нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, из них 2 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (0,79 %). Нарушения трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в организациях электроэнергетики Северо-Западного федерального округа были установлены в Архангельской области.

В Уральском федеральном округе было выявлено 698 нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, из них 2 нарушения приходится на организации электроэнергетики (0,41%). Нарушения трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в организациях электроэнергетики Уральского федерального округа были установлены в Ханты-Мансийском автономном округе.

В Сибирском федеральном округе было выявлено 706 нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, из них около 8 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (1,2%). Нарушения трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в организациях электроэнергетики Сибирского федерального округа установлены в Иркутской области.

В Дальневосточном федеральном округе было выявлено 381 нарушение трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, из них 39 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (1,03%). Нарушения трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в организациях электроэнергетики Дальневосточного федерального округа (100 %) приходилось на Хабаровский край.

Нарушения трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями

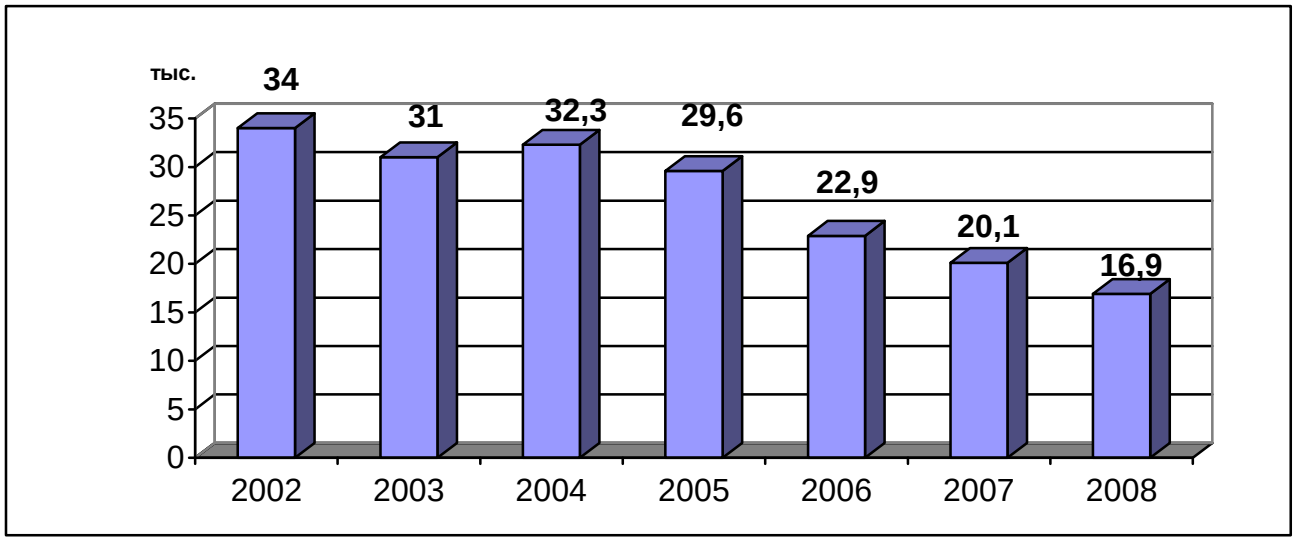
Обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав женщин является одним из приоритетных направлений отечественного трудового законодательства, которое содержит систему гарантий, защищающих работниц от дискриминации в трудовой сфере.

Соблюдение режимов труда и отдыха, охраны труда и здоровья женщин, предоставление отпусков по беременности и родам и другие гарантии определены в главе 41 Трудового кодекса Российской Федерации "Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями".

Проблема обеспечения трудовых прав работающих женщин продолжает оставаться достаточно острой, а нарушения требований специальных правовых норм в части обеспечения трудовых прав женщин в организациях всех видов экономической деятельности имеют весьма распространенный характер.

В 2008 году по вопросам соблюдения трудовых прав женщин, труда лиц с семейными обязанностями было выявлено свыше 16,9 тыс. различных нарушений трудового законодательства, допущенных работодателями, из них 439 нарушений выявлено в организациях электроэнергетики.

Сведения о количество выявленных нарушений законодательства о труде женщин



В 65 субъектах Российской Федерации в организациях электроэнергетики в 2008 году не было установлено нарушений трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями (Архангельская, Астраханская, Белгородская, Владимирская, Вологодская, Волгоградская, Калининградская, Курская, Костромская, Кировская, Ленинградская, Липецкая, Мурманская, Магаданская, Московская, Новгородская, Новосибирская, Нижегородская, Псковская, Рязанская, Ростовская, Тамбовская, Тверская, Тульская, Тюменская, Томская, Омская, Орловская, Оренбургская, Свердловская, Самарская, Саратовская, Смоленская, Сахалинская, Ульяновская и Ярославская области, Республики Алтай, Адыгея, Бурятия, Дагестан, Карелия, Коми, Ингушетия, Марий Эл, Мордовия, Северная Осетия–Алания, Тыва, Хакасия, Калмыкия, Чувашская, Чеченская, Удмуртская, Кабардино-Балкарская и Карачаево-Черкесская Республика, Алтайский, Пермский, Камчатский, Забайкальский и Хабаровский края, Ямало-Ненецкий и Чукотский автономные округа, Еврейская автономная область, г. Москва, г. Санкт -Петербург).

Нарушения трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями распределились следующим образом.

В Центральном федеральном округе было выявлено 5794 нарушений трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями, из них 19 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,34%). Основная часть нарушений трудового законодательства по вопросам по вопросам труда женщин,

труда лиц с семейными обязанностями в организациях электроэнергетики Центрального федерального округа (56,1 %) приходилась на Ивановскую и Калужскую области.

В Северо-Западном федеральном округе было выявлено 878 нарушений трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями, из них ни одного нарушения не было выявлено в организациях электроэнергетики.

В Южном федеральном округе было выявлено 1920 нарушений трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями, из них 7 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,40%). Нарушения трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями в организациях электроэнергетики Южного федерального округа (100%) приходились на Краснодарский и Ставропольский края.

В Приволжском федеральном округе было выявлено 4639 нарушений трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями, из них 21 нарушение приходилось на организации электроэнергетики (0,45 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями в организациях электроэнергетики Приволжского федерального округа (60,2%) приходилась на Республику Татарстан и Пензенскую область.

В Уральском федеральном округе было выявлено 724 нарушения трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями, из них 3 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (0,44%). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями в организациях электроэнергетики (100%) приходилась на Курганскую область.

В Сибирском федеральном округе было выявлено 1365 нарушений трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями, из них 6 нарушений приходится на организации электроэнергетики (0,49%). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями в организациях электроэнергетики Сибирского федерального округа (100 %) приходилась на Кемеровскую область.

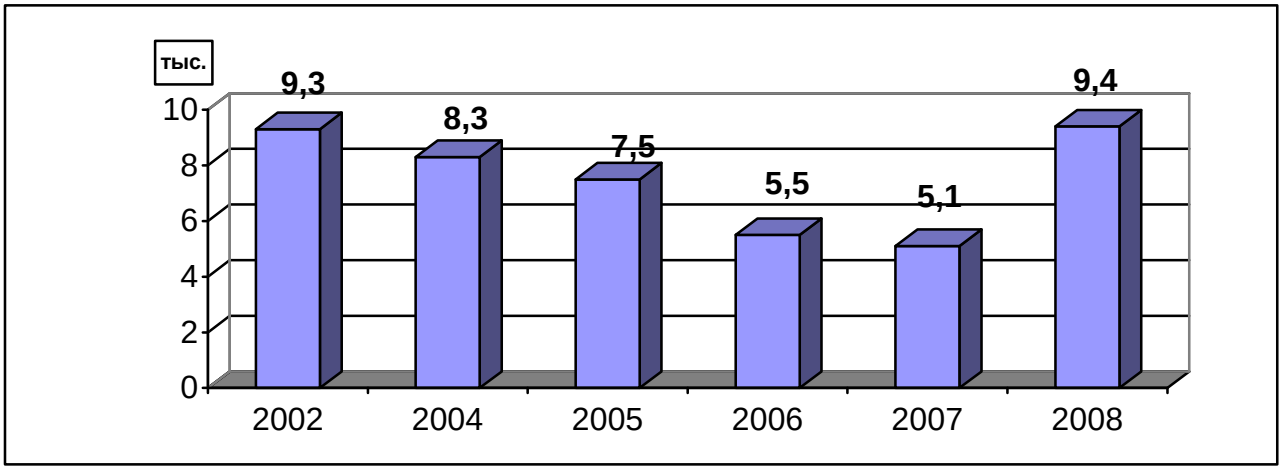
В Дальневосточном федеральном округе было выявлено 920 нарушений трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями, из них 17 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (1,8%). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями в организациях электроэнергетики Дальневосточного федерального округа (69,2 %) приходилась на Республику Саха (Якутия) и Амурскую область.

Нарушения трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет

Несмотря на невысокий уровень применения труда работников в возрасте до восемнадцати лет нарушения работодателями требований законодательства в отношении данной категории работников продолжают иметь распространенный и постоянный характер.

В 2008 году было выявлено более 9,4 тыс. нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет, из них 93 нарушения установлено в организациях электроэнергетики.

Количество выявленных нарушений трудового законодательства в отношении несовершеннолетних работников



В 74 субъектах Российской Федерации в организациях электроэнергетики в 2008 году не было установлено нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет (Архангельская, Астраханская, Белгородская, Брянская, Владимирская, Воронежская, Вологодская, Волгоградская, Ивановская, Калужская, Кемеровская, Калининградская, Курская, Костромская, Курганская, Ленинградская, Липецкая, Мурманская, Магаданская, Московская, Новгородская, Новосибирская, Нижегородская, Псковская, Пензенская, Рязанская, Ростовская, Тамбовская, Тверская, Тульская, Тюменская, Томская, Омская, Орловская, Оренбургская, Свердловская, Самарская, Саратовская, Смоленская, Сахалинская, Ульяновская и Ярославская области, Республики Алтай, Адыгея, Башкортостан, Бурятия, Дагестан, Ингушетия, Карелия, Коми, Марий Эл, Мордовия, Тыва, Хакасия, Калмыкия, Северная Осетия – Алания, Саха (Якутия), Чувашская, Чеченская, Удмуртская, Кабардино-Балкарская и Карачаево-Черкесская Республика, Алтайский, Пермский, Камчатский, Красноярский, Приморский, Забайкальский и Хабаровский края, Ямало-Ненецкий и Чукотский автономные округа, Еврейская автономная область, г. Москва, г. Санкт -Петербург).

Нарушения трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет распределились следующим образом.

В Центральном федеральном округе было выявлено 1642 нарушения трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Вместе с тем, в организациях электроэнергетики Центрального федерального округа нарушений трудового законодательства, связанных с трудом работников в возрасте до восемнадцати лет, не установлено.

В Северо-Западном федеральном округе было выявлено 457 нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Вместе с тем, в организациях электроэнергетики Северо-Западного федерального округа нарушений трудового законодательства связанных с трудом работников в возрасте до восемнадцати лет, не установлено

В Южном федеральном округе было выявлено 2068 нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет, из них 17 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,84%). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет в организациях электроэнергетики Южного федерального округа (100%) приходилась на Краснодарский и Ставропольский края.

В Приволжском федеральном округе было выявлено 1784 нарушения трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет, из них

12 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,71%). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет в организациях электроэнергетики Приволжского федерального округа (100%) приходилась на Республику Татарстан и Кировскую область.

В Уральском федеральном округе было выявлено 1324 нарушения трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет, из них 30 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (2,3%). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет в организациях электроэнергетики (100%) приходилась на Челябинскую область.

В Сибирском федеральном округе было выявлено 1128 нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет, из них 9 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,82%). Нарушения трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет в организациях электроэнергетики Сибирского федерального округа (100 %) приходились на Иркутскую область.

В Дальневосточном федеральном округе было выявлено 989 нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет, из них 22 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (2,3%). Нарушения трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет в организациях электроэнергетики Дальневосточного федерального округа (100 %) приходились на Амурскую область.

2. Обзор типичных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по всем институтам трудового права, кроме охраны труда, в Российской Федерации и отрасли энергетики

Анализ нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, свидетельствует, что наиболее распространенными нарушениями трудового законодательства в Российской Федерации продолжают оставаться:

2.1. По вопросам о коллективных договорах и соглашениях:

включение в коллективные договоры и соглашения условий, противоречащих действующему законодательству и ухудшающих по сравнению с ним положение работников, а именно:

в нарушение требований статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации допускается замена отпусков денежной компенсацией в случаях, не предусмотренных законодательством;

в нарушение требований статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации размеры доплат за совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по усмотрению работодателя;

в нарушение требований статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации в коллективных договорах отсутствуют условия осуществления доплат работникам, выполняющим работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

в нарушение требований статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации в коллективных договорах устанавливаются меры дисциплинарного взыскания, не предусмотренные трудовым законодательством (штрафные санкции);

в нарушение требований статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации сроки утверждения графиков отпусков не соответствуют установленным данной нормой;

в нарушение требований части 1 статьи 155 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда работникам при невыполнении ими нормы выработки не по их вине утверждается в размере 2/3 тарифной ставки;

в нарушение требований части 1 статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации в коллективных договорах предусматривалась выплата уволенным работникам компенсации за неиспользованный отпуск только за два года, а не за все неиспользованные отпуска;

в нарушение требований статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность дополнительных отпусков устанавливалась в меньшем размере, чем предусмотрено постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 октября 1974 года № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работы в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

в нарушение требований частей 4 и 6 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации в коллективных договорах не указывались конкретные сроки выплаты заработной платы или включались условия, предусматривающие выплату заработной платы один раз в месяц;

в нарушение требований части 1 статьи 43 Трудового кодекса Российской Федерации коллективные договоры заключались сроком на пять лет вместо установленного максимального срока в три года;

в нарушение требований части 3 статьи 43 Трудового кодекса Российской Федерации в коллективных договорах устанавливалось, что они распространяются на работников, не являющихся членами профсоюза, при условии отчисления профсоюзного взноса в размере одного процента.

Наряду с этим, были выявлены случаи нарушения требований части 2 статьи 43 и статьи 50 Трудового кодекса Российской Федерации, выражающиеся в применении норм коллективного договора после истечения срока его действия, а также в непредставлении заключенных в организациях коллективных договоров на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Имели место случаи, когда сторонами коллективного договора не вносились изменения в коллективные договоры в случаях изменения трудового законодательства.

Также установлены отдельные случаи невыполнения одного из основных принципов социального партнерства, выражающегося в отсутствии контроля со стороны социальных партнеров за выполнением условий принятых коллективных договоров и соглашений.

В организациях электроэнергетики были выявлены следующие нарушения трудового законодательства по вопросам коллективных договоров соглашений:

невыполнение условий коллективного договора. Так, в целях социальной защищенности с 1996 года работники ОАО «Волгоградэнерго» были застрахованы в негосударственном пенсионном фонде. Указанное условие было установлено коллективным договором. В 2005 году в связи с реформированием в электроэнергетике часть ОАО «Волгоградэнерго» вошла в состав ОАО «ЮГК ТГК-8». Коллективным договором ОАО «ЮГК ТГК – 8» также предусмотрено негосударственное пенсионное обеспечение работников. Вместе с тем в 2008 году ОАО «ЮГК ТГК-8» прекратило перечислять страховые взносы в негосударственный пенсионный фонд.

В нарушение условий коллективного договора в ООО «Крыловскагропромэнерго» (Краснодарский край) заработная плата выплачивается не в дни, установленные коллективным договором.

2.2. По вопросам трудового договора:

наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам трудового договора являются следующие нарушения требований:

статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации, связанные с неоформлением с работниками трудовых договоров в письменном виде;

статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, регламентирующей внесение в трудовые договоры обязательных условий: условий оплаты труда, включая надбавки за непрерывный трудовой стаж, и другие стимулирующие и компенсирующие надбавки, доплаты, режимы труда и отдыха в случае отличия их от установленных у данного работодателя, даты начала работы, идентификационного номера налогоплательщика и др.;

части 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, связанных с невнесением в заключенные работодателем срочные трудовые договоры с работниками обстоятельств (причины), послуживших основанием для заключения срочного трудового договора;

части 2 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации, обусловленных заключением работодателями срочных трудовых договоров без достаточных правовых оснований;

статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации, вызванных осуществлением работодателем перевода работников на другую работу без их письменного согласия;

статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации, связанных с неуведомлением работников за два месяца о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений;

статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, выражающихся в увольнении работников по основаниям, не предусмотренным трудовым законодательством;

статьи 79 Трудового кодекса Российской Федерации, связанных с расторжением трудового договора без предупреждения в письменной форме работников за три календарных дня до окончания срока действия срочного трудового договора;

статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации, связанных с осуществлением работодателями увольнения работников по их инициативе до истечения двухнедельного срока предупреждения, когда в заявлении не была оговорена дата увольнения;

статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации, выражающихся в предупреждении работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников менее чем за два месяца до расторжения трудового договора;

части 1 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации, выражающихся в расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профорганизаций без согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа;

статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации, связанных с оформлением работодателями приказов о приеме на работу по формам, не соответствующим

унифицированным формам, утвержденным постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 5 января 2004 г. № 1;

части 2 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации, выразившихся в необъявлении работникам приказов о приеме на работу под роспись в течение трех дней со дня фактического начала работы;

части 3 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации, выражающейся в неознакомлении работников при приеме на работу под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором до заключения письменного трудового договора;

статьи 66 Трудового кодекса Российской Федерации и Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 10 октября 2003 года № 69, связанных с отсутствием в трудовых книжках записей о приеме на работу и увольнении с работы, задержкой выдачи трудовых книжек, неознакомлением работников под расписку в личной карточке № Т-2 с внесенными записями, необеспечением ведения книги учета движения трудовых книжек.

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам трудового договора в организациях электроэнергетики являются следующие нарушения.

В нарушение требований статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации в трудовые договоры не были внесены обязательные условия: условия оплаты труда, включая надбавки за непрерывный трудовой стаж и другие стимулирующие и компенсирующие надбавки, дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и др. Такие нарушения были установлены в ЗАО «Иркутскэнерготранс» (Иркутская область), в «ООО Чебоксарыпромэнерго» (Республика Чувашия) и др.

В нарушение требований части 3 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации работников при приеме на работу не ознакамливали под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором до заключения письменного трудового договора. Такие нарушения были выявлены в ГУ ОАО «ТГК-2» по Архангельской области, в ООО «Крыловскагропромэнерго» (Краснодарский край), в ЗАО «Иркутскэнерготранс» (Иркутская область) и др.

В нарушение требований статей 67, 68 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме на работу трудовые договоры в письменном виде с работниками не заключались, приказы о приеме на работу работникам под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы не объявлялись. Такие нарушения были установлены в филиале ОАО «Буреягэсстрой» Су «Атомстрой» (Красноярский край), в ЗАО «Иркутскэнерготранс» (Иркутская область) и др.

В нарушение требований статьи 66 Трудового кодекса Российской Федерации и Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 10 октября 2003 года № 69, не вносились записи о приеме на работу в трудовые книжки работников. Такие нарушения установлены в филиале ОАО «Буреягэсстрой» Су «Атомстрой» (Красноярский край), в ЗАО «Иркутскэнерготранс» (Иркутская область) и др.

В нарушение требований статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации при изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники не уведомлялись за два месяца о предстоящих изменениях. Такие нарушения были выявлены в ЗАО «Иркутскэнерготранс»

(Иркутская область), в «ЗапсибТэц» филиале ОАО «ЗСМК» (г. Новокузнецк, Кемеровская область).

В нарушение требований статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации перевод работников на другую работу осуществлялся работодателем без их письменного согласия. Такие нарушения, например, были установлены в ГУ ОАО«ТГК-2» по Архангельской области, в ЗАО «Иркутскэнерготранс» (Иркутская область), в «ЗапсибТэц» филиале ОАО «ЗСМК» (г. Новокузнецк, Кемеровская область).

В нарушение требований частей 4, 6 статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации работникам в день прекращения с ними трудового договора, трудовые книжки не выдавались, уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой не направлялись. Такие нарушения были установлены в филиале ООО «Чувашteплоэнергогаз» (Чувашская Республика), ГУ ОАО «ТГК-2» по Архангельской области и др.

2.3. По вопросам о рабочем времени и времени отдыха:

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам рабочего времени и времени отдыха являются следующие нарушения требований:

статей 100, 103, 108, 123 Трудового кодекса Российской Федерации**,** связанных с отсутствием в организациях локальных нормативных актов, регулирующих распорядок рабочего времени и времени отдыха (правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности, графики отпусков и др.);

статьи 125 Трудового кодекса Российской Федерации, вызванные осуществлением работодателями отзыва работников из отпуска без их письменного согласия;

статей 114-117, 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации, связанные с предоставлением работникам отпусков меньшей продолжительности, чем установлено трудовым законодательством, а также с непредоставлением работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодных оплачиваемых отпусков и дополнительных оплачиваемых отпусков;

статьи 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», связанные с предоставлением работающим инвалидам основного ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью менее 30 календарных дней;

статей 126, 127, 291 Трудового кодекса Российской Федерации, вызванные заменой неиспользованного работником отпуска денежной компенсацией, невыплатами денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

статей 99, 113 Трудового кодекса Российской Федерации, связанные с необоснованным привлечением работников к сверхурочным работам и к работам в выходные и нерабочие праздничные дни;

статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации, обусловленные отсутствием учета времени, фактически отработанного каждым работником;

статей 96, 154 Трудового кодекса Российской Федерации, связанные с допускаемыми работодателями нарушениями установленного порядка привлечения и оплаты работы в ночное время;

статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации, выражающейся в принуждении работников оформлять отпуска без сохранения заработной платы вместо оплаты простоя не по вине работников.

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха в организациях электроэнергетики являются следующие нарушения:

В нарушение требований статей 91, 99 и 113 Трудового кодекса Российской Федерации не велся учет времени, фактически отработанного каждым работником. Такие нарушения, например, были установлены в ГУ ОАО «ТГК-2» по Архангельской области, ООО «ГЭМ – Вологда», ГП ВО «Вытегорская ЭТС» (Вологодская область).

В нарушение требований статьи 103 Трудового кодекса Российской Федерации при сменной работе не всегда разрабатывались графики сменности, а разработанные графики утверждались работодателем без учета мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. В нарушение части 4 статьи 103 Трудового кодекса Российской Федерации графики сменности доводились до сведения работников позднее чем за один месяц до введения их в действие. Такие нарушения были установлены в ГУ ОАО «ТГК-2» по Архангельской области, ООО «Крыловскагропромэнерго» (Краснодарский край), ООО «Спецэнергомонтаж» (Амурская область) и др.

В нарушение требований части 5 статьи 103 Трудового кодекса Российской Федерации допускалось привлечение работников к работе в течение двух смен подряд. Такие нарушения были установлены в ГУ ОАО «ТГК-2» по Архангельской области, ООО «Крыловскагропромэнерго» (Краснодарский край) и др.

В нарушение требований статей 114-117, 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации работникам предоставлялись ежегодные оплачиваемые отпуска меньшей продолжительности, чем установлено трудовым законодательством; работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не предоставлялись ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Такие нарушения были установлены в ООО «Спецэнергомонтаж» (Амурская область), ЗАО «Иркутскэнерготранс» (Иркутская область), МУП «Горсвет» (Курганская область), ГП ВО «Вытегорская ЭТС» (Вологодская область) и др.

В нарушение требований статьи 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» работающим инвалидам предоставлялся основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью менее 30 календарных дней. Такие нарушения, например, были установлены в МУП «Горсвет» (Курганская область) и др.

В нарушение требований статей 99 и 113 Трудового кодекса Российской Федерации работники привлекались к сверхурочным работам и к работам в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия. Такие нарушения были выявлены в ООО «ГЭМ-Вологда», ГП ВО «Вытегорская ЭТС» (Вологодская область), ГУ ОАО «ТКГ-2» по Архангельской области и др.

В нарушение требований части 1 статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации при увольнении работнику не выплачивалась денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Такие нарушения были установлены в ГП ВО «Вытегорская ЭТС» (Вологодская область) и др.

2.4. По вопросам оплаты труда:

Следует отметить, как наиболее распространенные, следующие нарушения требований трудового законодательства об оплате труда:

несвоевременная выплата заработной платы, выплата заработной платы один раз в месяц, непредоставление работнику в письменной форме расчетного листка, оплата при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника по усмотрению работодателя, оплата труда с нарушением установленных минимальных размеров в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время, оплата отпускных с

нарушением установленного срока, оплата сверхурочных работ с нарушением установленных минимальных размеров, задержка расчета с уволенными работниками и т.д.

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам оплаты труда в организациях электроэнергетики являются следующие нарушения.

В нарушение требований части 6 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивалась реже чем каждые полмесяца и не в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Такие нарушения были установлены в ООО «Зейские электрические сети» (Амурская область), ЗАО «Современные энергетические технологии», ООО «Техэнерком», ООО «Теплоэнергетик» (Кемеровская область), ОАО «Энергострой» (Краснодарский край), ЗАО «Иркутскэнерготранс» (Иркутская область) и др.

В нарушение требований части 9 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации оплата отпуска производилась позднее чем за три дня до его начала. Такие нарушения были установлены в ООО «Зейские электрические сети» (Амурская область), ЗАО «Современные энергетические технологии», ООО «Теплоэнергетик» (Кемеровская область), ОАО «Энергострой» (Краснодарский край), ЗАО «Иркутскэнерготранс» (Иркутская область) и др.

В нарушение требований статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не в день увольнения работника. Такие нарушения были установлены в ООО «Зейские электрические сети» (Амурская область), ЗАО «Современные энергетические технологии», ООО «Теплоэнергетик» (Кемеровская область), ОАО «Энергострой» (Краснодарский край), ЗАО «Иркутскэнерготранс» (Иркутская область) и др.

В нарушение требований статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда при совмещении профессий (должностей) производилась не по соглашению сторон трудового договора. Такие нарушения были установлены в ГУ ОАО «ТГК-2» по Архангельской области, в ОАО «ЮГК ТГК-8», в ОАО «Мосэнерго» филиал Центральный ремонтно-механический завод (г. Москва) и др.

В нарушение требований статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации не производилась оплата сверхурочной работы. Такие нарушения были установлены в ГУ ОАО «ТГК-2 по Архангельской области», ООО «Зейские электрические сети» (Амурская область), ЗАО «Иркутскэнерготранс» (Иркутская область) и др.

2.5. По вопросам о гарантиях и компенсациях:

Самыми распространенными являются следующие нарушения требований трудового законодательства при предоставлении гарантий и компенсаций:

нарушение порядка оплаты времени простоя по вине работодателя, установленного статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации;

непредоставление работникам гарантий при направлении в служебные командировки, установленных статьей 167 Трудового кодекса Российской Федерации;

непредоставление работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, гарантий при направлении в служебные поездки, установленных статьей 168.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

непредоставление работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, гарантий и компенсаций, установленных статьей 173 Трудового кодекса Российской Федерации;

непредоставление работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, гарантий и компенсаций, установленных статьей 174 Трудового кодекса Российской Федерации;

неосуществление работникам выплаты пособий по временной нетрудоспособности в нарушение требований статьи 183 Трудового кодекса Российской Федерации;

несохранение за работниками среднего заработка по месту работы на время прохождения медицинских осмотров (обследований) в нарушение требований статьи 185 Трудового кодекса Российской Федерации;

неустановление для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенного рабочего времени, предусмотренного статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

непредоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительных оплачиваемых отпусков, установленных статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации, либо предоставление их меньшей продолжительности;

неосуществление в повышенном размере оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в нарушение требований статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций в организациях электроэнергетики являются следующие нарушения.

В нарушение требований статьи 173 Трудового кодекса Российской Федерации не предоставлялись гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования. Такие нарушения были установлены в ООО «Зейские электрические сети» (Амурская область), в ОАО «Мосэнерго» филиал Центральный ремонтно-механический завод (г. Москва) и др.

В нарушение требований статьи 183 Трудового кодекса Российской Федерации имело место невыплаты работникам пособий по временной нетрудоспособности. Такие нарушения были выявлены в ЗАО «Энергия» (Московская область), ООО «Зейские электрические сети» (Амурская область) и ряде других хозяйствующих субъектов.

В нарушение требований статьи 167 Трудового кодекса Российской Федерации работникам при направлении в служебные командировки не сохранялся их средний заработок. Такие нарушения были установлены в ОАО «АЭР» (Воронежская область) и др.

2.6. По вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда:

По указанным вопросам самыми распространенными являются нарушения требований:

статей 189 и 190 Трудового кодекса Российской Федерации, связанных с отсутствием в хозяйствующих субъектах правил внутреннего трудового распорядка или принятием их без учета мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;

статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации, выразившихся в применении работодателями дисциплинарных взысканий, не предусмотренных трудовым законодательством;

статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации, связанных с несоблюдением установленного порядка и сроков применения дисциплинарных взысканий.

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда в организациях электроэнергетики являются следующие нарушения.

В нарушение требований статей 189 и 190 Трудового кодекса Российской Федерации в хозяйствующих субъектах отсутствовали правила внутреннего трудового распорядка или принимались без учета мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. Такие нарушения были установлены в ООО «РАФСТЭЛ» (Ханты-Мансийский автономный округ) и др.

В нарушение требований части 1 статьи 189 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель не выполнял обязанности в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по созданию условий, необходимых для соблюдения работниками дисциплины труда, в части ознакомления их с изменениями, внесенными в правила внутреннего трудового распорядка, касающегося режима рабочего времени. Так, в ОАО «ТКТ» (г. Санкт-Петербург) приказом от 20.10.08 г. мастерам службы ЭЛС объявлено замечание за нарушение трудовой дисциплины, выразившееся в самовольном уходе с рабочего места 9.10.2008 г. ранее установленного окончания рабочего дня. В Правилах внутреннего трудового распорядка ОАО «ТКТ» установлен режим рабочего времени с 9 - 00 часов до 18-00 часов, перерыв для отдыха и питания с 13-00 часов до 14-00 часов. Приказом от 03.09.2007 г. «О режиме работы работников службы ЭЛС ОАО «ТКТ» с 03.09.2007 г. установлен иной режим работы: с 10-00 часов до 19-00 часов. С данным приказом работники СЭЛ ознакомлены не были.

В правилах внутреннего трудового распорядка ряда организаций устанавливались дисциплинарные взыскания, не предусмотренные частью 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации. Так, в ООО «Спецэнергомонтаж» (г. Комсомольск - на - Амуре) в Правилах внутреннего трудового распорядка в качестве меры дисциплинарного взыскания был предусмотрен строгий выговор, не предусмотренный статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

В нарушение требований части 1 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации до применения дисциплинарного взыскания с работников не затребовались письменные объяснения. Такие нарушения были выявлены на дочернем предприятии ОАО «Территориальная генерирующая компания № 9» «Пермтеплосбыт» (Пермский край), ООО «Спецэнергомонтаж» (Амурская область) и др.

2.7. По вопросам материальной ответственности сторон трудового договора:

Необходимо отметить наиболее распространенные нарушения требований следующих норм Трудового кодекса РФ:

статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации, связанные с несоблюдением работодателями порядка возмещения работнику не полученного заработка в случаях незаконного лишения его возможности трудиться;

статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации, вызванные несоблюдением работодателями требований об осуществлении в случаях задержки заработной платы работникам выплаты ее с уплатой процентов (денежной компенсации);

статей 247 и 248 Трудового кодекса Российской Федерации, связанные с несоблюдением работодателями установленного порядка возмещения работниками причиненного ущерба: до принятия решения работодателями не проводились проверки в целях установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения, не истребовались письменные объяснения от работников и др.

статей 242, 243 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности или коллективной (бригадной) материальной ответственности, утвержденного постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 года № 85, связанные с заключением работодателями договоров о полной индивидуальной материальной ответственности с работниками в случаях, не предусмотренных законодательством.

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора в организациях электроэнергетики являются следующие нарушения.

В нарушение требований статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации за задержку работодателем трудовой книжки не был возмещен работнику не полученный им заработок за период вынужденного прогула. Такие нарушения установлены в ООО «Энергия» (Иркутская область), МУП «Городские электрические сети» (Курганская область) и др.

В нарушение требований статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении работодателем не выплачивалась компенсация в размере не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Такие нарушения установлены в ООО «Зейские электрические сети» (Амурская область), ОАО «Энергострой» (Краснодарский край), ООО «Смоленскэнергоремонт» (Смоленская область) и др.

В нарушение требований статьи 247 Трудового кодекса Российской Федерации до принятия решения о возмещении ущерба работодателем не проводилась проверка причин возникновения ущерба, а также не истребовались письменные объяснения работников о причинах ущерба. Такие нарушения были установлены в МУП «Городские электрические сети» (Курганская область).

В нарушение требований статьи 248 Трудового кодекса Российской Федерации распоряжение об удержании суммы ущерба из заработной платы работника издано работодателем позднее одного месяца со дня окончательного установления размера причиненного работником ущерба. Такие нарушения установлены в МУП «Городские электрические сети» (Курганская область).

2.8. По вопросам труда лиц, работающих по совместительству:

В результате анализа выявленных нарушений трудового законодательства необходимо отметить, как наиболее распространенные, следующие:

в нарушение требований статей 60-1, 282 Трудового кодекса Российской Федерации работодатели заключали трудовые договоры по совместительству с работниками о выполнении в свободное от основной работы время о выполнении ими работы, такой же, как и по основной работе;

в нарушение требований части 5 статьи 282 Трудового кодекса Российской Федерации заключались трудовые договоры о работе с вредными и (или) опасными условиями труда по совместительству с лицами, работающими в таких же условиях труда по основному месту работы;

в нарушение требований части 1 статьи 284 Трудового кодекса Российской Федерации рабочее время при работе по совместительству превышало половину месячной нормы у работников, которые по основному месту работы отработали полную месячную норму рабочего времени;

в нарушение требований части 3 статьи 285 Трудового кодекса Российской Федерации лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производилась без учета этих коэффициентов и надбавок;

в нарушение требований части 1 статьи 286 Трудового кодекса Российской Федерации лицам, работающим по совместительству, не предоставлялись ежегодные оплачиваемые отпуска одновременно с отпуском по основной работе;

в нарушение требований статьи 288 Трудового кодекса Российской Федерации не уведомлялись в письменной форме за две недели до прекращения трудового договора лица, работающие по совместительству, при приеме на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству, в организациях электроэнергетики являются следующие нарушения.

В нарушение требований статьи 60-1 Трудового кодекса Российской Федерации работодателями заключались с работниками трудовые договоры о работе в свободное от основной работы время (по совместительству) по выполняемой ими работе. Такие нарушения были установлены в ООО «Энергоремналадка» (Кемеровская область), ОАО «Донэлектросетьстрой» (Ростовская область) и др.

В нарушение требований части 5 статьи 282 Трудового кодекса Российской Федерации допускалась работа по совместительству на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, основная работа которых связана с такими же условиями труда. Такие нарушения были выявлены в ООО «ТЕПЭК», ОАО «Энергострой» (Краснодарский край) и др.

В нарушение требований части 3 статьи 285 Трудового кодекса Российской Федерации лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производилась без учета этих коэффициентов и надбавок. Такие нарушения были установлены в ГУ ОАО «ТГК-2» по Архангельской области, ООО «Техэнергоком» (г. Новокузнецк) и др.

В нарушение статьи 288 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме на работу работника, для которого работа будет являться основной, работодатели не предупреждали в письменной форме не менее чем за две недели работников, работающих по совместительству, о прекращении с ним трудового договора. Такое нарушение было выявлено в ООО «Энергоремналадка» (Кемеровская область), ООО «ТЕПЭК» (г. Краснодар) и др.

2.9. По вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев:

Отмечаются следующие нарушения требований норм законодательства:

в нарушение требований статей 70 и 289 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме лиц на работу на срок до двух месяцев устанавливалось испытание;

в нарушение требований статей 113, 290 Трудового кодекса Российской Федерации работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия;

в нарушение требований статьи 291 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, не предоставлялись оплачиваемые отпуска, а при увольнении не выплачивалась компенсация при неиспользовании отпуска.

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, в организациях электроэнергетики являются следующие нарушения.

В нарушение требований статей 70 и 289 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме на работу работника на срок до двух месяцев работодатель установил двухнедельное испытание. Такое нарушение было установлено в ОАО «Донэлектросетьстрой» (Ростовская область), ООО «Сибирьэнергострой» (Ханты-Мансийский автономный округ).

В нарушение требований статьи 291 Трудового кодекса Российской Федерации работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, не предоставлялся по его просьбе оплачиваемый отпуск. Такое нарушение было установлено в ОАО «Донэлектросетьстрой» (Ростовская область) ООО «Сибирьэнергострой» (Ханты-Мансийский автономный округ).

2.10. По вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

К числу наиболее распространенных нарушений относятся следующие:

не выплачиваются районные коэффициенты и процентные надбавки, предусмотренные статьями 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации;

в нарушение требований статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации не сохранялась средняя заработная плата на период трудоустройства лицам, высвобождаемым из организаций в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников в течение трех месяцев, в исключительных случаях – в течение четвертого, пятого, шестого месяцев;

в нарушение требований статьи 321 Трудового кодекса Российской Федерации работникам не предоставлялся дополнительный оплачиваемый отпуск установленной продолжительности. При увольнении работников, не проработавших 11 месяцев, им неправомерно не выплачивалась компенсация за неиспользованный дополнительный отпуск пропорционально отработанному времени;

в нарушение требований статьи 322 Трудового кодекса Российской Федерации не соблюдался установленный порядок соединения отпусков, т.е. накопление отпусков за период работы более чем за два года (фактическое накопление отпусков порой составляет 4-5 лет), и отказ работникам в предоставлении отпуска с последующим увольнением;

в нарушение требований статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации не производилась оплата стоимости проезда и провоза багажа в отпуск и обратно один раз в два года работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям);

в нарушение требований статьи 326 Трудового кодекса Российской Федерации не компенсировались работникам Крайнего Севера и приравненных к ним местностях затраты, связанные с переездом к новому месту жительства при заключении трудового договора о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в организациях электроэнергетики являются следующие нарушения.

В нарушение требований статьи 320 Трудового кодекса Российской Федерации для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, в трудовых договорах не устанавливалась 36-часовая рабочая неделя. Такие нарушения выявлены в ООО «Востокэнергостроймонтаж» (Хабаровский край).

С нарушением требований статей 314, 317 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 г. № 458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера» для молодежи, прожившей не менее одного года в районе Крайнего Севера и вступающей в трудовые отношения, не устанавливалась надбавка к заработной плате. Такие нарушения были установлены в ООО «Востокэнергостроймонтаж» (Хабаровский край), ООО «ЮганскЭнергоСервис» (Ханты-Мансийский автономный округ).

В нарушение требований статьи 326 Трудового кодекса Российской Федерации работнику при переезде к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора не была оплачена стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа. Такое нарушение было установлено в ООО «ЮганскЭнергоСервис» (Ханты-Мансийский автономный округ).

2.11. По вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями:

По данному институту трудового права отмечаются в качестве распространенных нарушения следующих норм трудового законодательства:

в нарушение требований статьи 259 Трудового кодекса Российской Федерации женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет и работники, имеющие детей-инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, привлекались к сверхурочным работам, работам в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия и медицинского заключения, а также без ознакомления в письменной форме с правом отказа от такой работы;

в нарушение требований статей 67 и 68 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме на работу женщин с ними не заключался письменный трудовой договор, не оформлялся прием на работу приказ путем издания приказа;

в нарушение статьи 260 Трудового кодекса Российской Федерации по окончании отпуска по уходу за ребенком женщинам по их желанию не были представлены ежегодные оплачиваемые отпуска;

в нарушение требований статей 193 и 261 Трудового кодекса Российской Федерации при расторжении трудовых договоров, применения дисциплинарных взысканий в отношении беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет) нарушался установленный порядок применения дисциплинарных взысканий;

в нарушение требований статьи 255 Трудового кодекса Российской Федерации не производилась выплата пособий по государственному социальному страхованию в период отпуска по уходу за ребенком;

в нарушение требований части 3 статьи 253 Трудового кодекса Российской Федерации и норм предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, которые установлены постановлением Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 года № 105, труд женщин применялся для перемещения вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы;

в нарушение требований статей 96, 264 Трудового кодекса Российской Федерации женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, привлекались к работе в ночное время без

их письменного согласия. При этом эти работники не были в письменной форме ознакомлены со своим правом отказа от работы в ночное время.

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями в организациях электроэнергетики являются следующие нарушения.

В нарушение требований части 1 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» своевременно не выплачивалось единовременное пособие при рождении ребенка и ежемесячное пособие по уходу за ребенком. Такие нарушения были установлены в ООО «Техэнергоком» (г. Новокузнецк, Кемеровская обл.), ООО «Областная Электросетевая Компания» (г. Челябинск) и др.

В нарушение требований статьи 260 Трудового кодекса Российской Федерации по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию не был представлен ежегодный оплачиваемый отпуск. Такое нарушение выявлено в ООО «Техэнергоком» (г. Новокузнецк, Кемеровская обл.), МУП «Городские электрические сети» (Курганская область) и др.

В нарушение требований части 4 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации имелись факты увольнения женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет. Такие нарушения были установлены в ООО «Спецэнергомонтаж» (Амурская область), в ООО «Сибирьэнергострой» (Ханты-Мансийский автономный округ) и др.

В нарушение требований статей 96, 264 Трудового кодекса Российской Федерации женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, привлекались к работе в ночное время без их письменного согласия. При этом эти работники не были в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. Такие нарушения были выявлены в ООО «Крыловскагропромэнерго» (Краснодарский край), в МУП «Городские электрические сети» (Курганская область) и др.

2.12. По вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет:

Наиболее типичные нарушения по данному институту трудового права следующие:

в нарушение требований статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации работникам в возрасте до восемнадцати лет устанавливался испытательный срок при приеме на работу;

в нарушение требований статьи 266 Трудового кодекса Российской Федерации работники в возрасте до восемнадцати лет принимались на работу без проведения предварительного медицинского осмотра (обследования);

в нарушение требований статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации применялся труд работников в возрасте до восемнадцати лет на запрещенных для данной категории работников работах (торговлей спиртными и табачными изделиями);

в нарушение требований статьи 267 Трудового кодекса Российской Федерации работникам в возрасте до восемнадцати лет отпуск предоставлялся продолжительностью менее 31 календарного дня;

в нарушение требований статей 91, 92 Трудового кодекса Российской Федерации для работников в возрасте до восемнадцати лет не устанавливалась сокращенная продолжительность рабочего времени, а также не велся учет рабочего времени;

Наряду с этим, в отношении несовершеннолетних работников работодателями зачастую допускаются нарушения общих норм трудового законодательства, регулирующих трудовые отношения всех категорий работников. В частности, в 2008 году в организациях различных форм собственности были выявлены многочисленные нарушения трудового законодательства, регламентирующие порядок оформления трудовых отношений с несовершеннолетними работниками, к числу которых относятся незаключение в письменной форме трудовых договоров, невключение в трудовые договора обязательных условий (трудовой функции, условий труда, режимов труда, размеров заработной платы, видов социального страхования и т.д.).

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет в организациях электроэнергетики являются следующие нарушения.

В нарушение требований статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации работникам в возрасте до восемнадцати лет устанавливался испытательный срок при приеме на работу. Такие нарушения установлены в МУП «Городские электрические сети» (Курганская область), в ООО «Сибирьэнергострой» и др.

В нарушение требований статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации работникам в возрасте до восемнадцати лет не устанавливалась сокращенная продолжительность рабочего времени. Такие нарушения выявлены в ОАО «Армавирэнергоинвест» (Краснодарский край), МП «Горэлектросеть» (г. Магнитогорск) и др.

В нарушение требований статьи 266 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме на работу работников в возрасте до восемнадцати лет не проведен предварительный медицинский осмотр (обследование). Такие нарушения установлены в МП ««Горэлектросеть» (г. Магнитогорск), в ОАО «Армавирэнергоинвест» (Краснодарский край) и др.

В нарушение требований статьи 267 Трудового кодекса Российской Федерации в трудовых договорах работников возрасте до восемнадцати лет устанавливались условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, т.е. продолжительность отпуска указывалась в размере 28 календарных дней вместо 31 календарного дня. Такие нарушения были установлены в МП ««Горэлектросеть» (г. Магнитогорск), в МУП «Городские электрические сети» (Курганская область).

II. Обзор типичных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в сфере охраны труда в организациях электроэнергетики

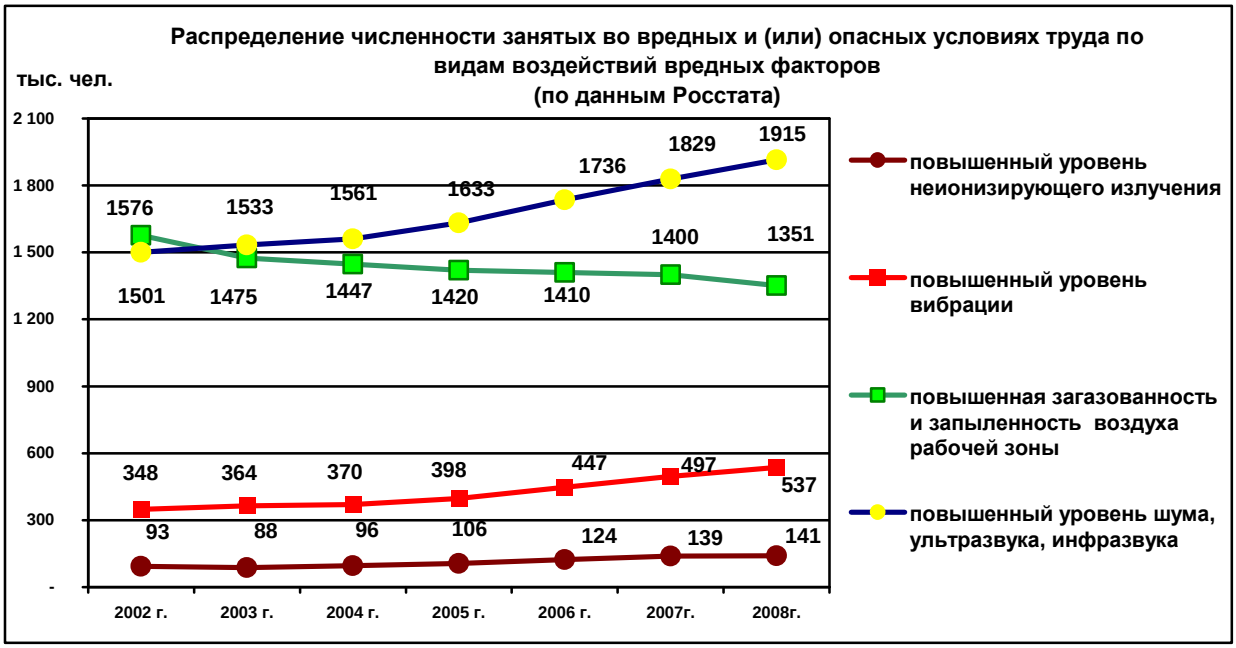
1. Анализ состояния условий и охраны труда в хозяйствующих субъектах Российской Федерации и отрасли электроэнергетики

Анализ статистических данных свидетельствует, что в период с 2002 по 2008 годы в организациях, охваченных статистическим наблюдением, произошло увеличение численности работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам.

К концу 2008 года относительная численность работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, увеличилась до 26,2 % от общей численности работающих и составляла в абсолютных величинах 3,56 млн. человек (в 2008 году общая численность работающих в охваченных статистическим наблюдением организациях составляла около 13,6 млн. человек, в том числе свыше 5,1 млн. женщин). Если в 2004 году в охваченных статистическим наблюдением организациях в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, трудился каждый шестой работник, то к концу 2008 года в этих условиях трудился уже каждый четвертый работник, а в организациях, осуществляющих деятельность по добыче полезных ископаемых, обрабатывающих производствах и некоторых других, количество работников, занятых в неудовлетворительных условиях труда, составляло от 40 до 65 %.

К концу 2008 года ***в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность, связанную с производством, передачей и распределением электроэнергии***, относительная численность работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, составила 30,9 %, что выше аналогичного показателя по Российской Федерации на 4,7 процентных пункта.

Анализ общей структуры занятости работающих в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, свидетельствует, что их наибольшая часть вынуждена трудиться в условиях повышенных уровней шума, ультразвука и инфразвука, запыленности и загазованности воздуха рабочей зоны, причем указанное соотношение устойчиво сохраняется с 2002 года.



Указанные сведения в полной мере характерны для ***хозяйствующих субъектов, осуществляющих деятельность, связанную с производством, передачей и распределением электроэнергии,*** состояние условий труда в которых к концу 2008 года характеризуется относительными показателями (в % от общего количества работающих в хозяйствующих субъектах), приведенными в таблице:

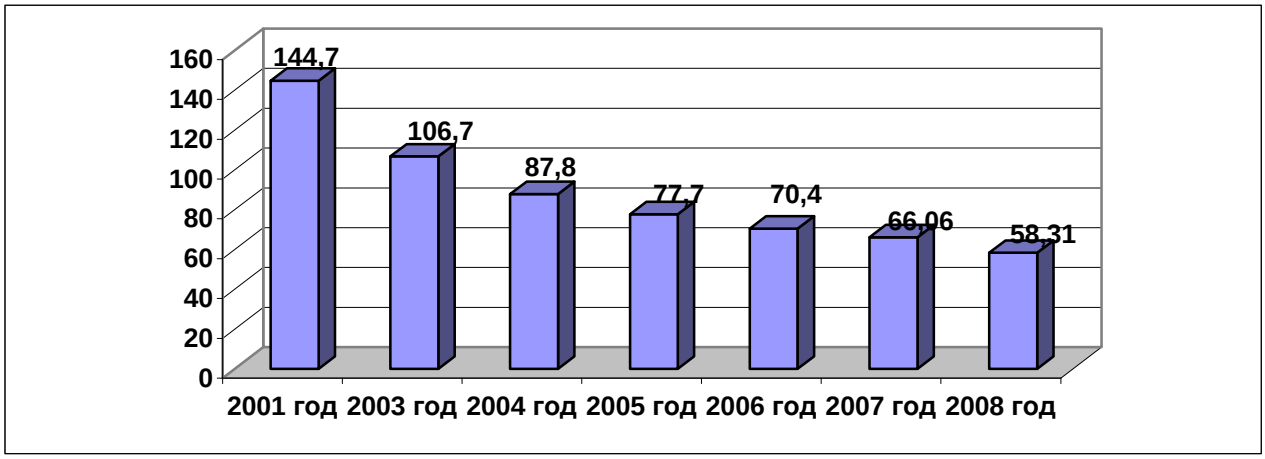
Занятые в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда	из них работающие под воздействием						Занятых на тяжелых работах	Занятых на работах, связанных с напряженностью трудового процесса
	повышен-ного уровня шума, ультра-звука, инфра-звука	повышен-ного уровня вибрации	повышен-ной запы-ленности воздуха рабочей зоны	повышен-ной загазован-ности воздуха рабочей зоны	повышен-ного уровня неионизи-рующего излучения	повышен-ного уровня ионизирую-щего излучения		
по Российской Федерации								
26,2	14,1	3,9	5,1	4,8	1,0	0,4	9	7,5
по отрасли								
30,9	16,6	3,3	6,3	5,2	1,4	1,6	8,8	6,8

Данные Федеральной службы статистики и Федеральной службы по труду и занятости свидетельствуют, что благодаря комплексу предпринимаемых мер к началу 2009 года в целом в Российской Федерации удалось сохранить наметившуюся с 2002 года

тенденцию снижения общего количества несчастных случаев на производстве, включая количество несчастных случаев с тяжелыми последствиями (групповые несчастные случаи, несчастные случаи с тяжелым и смертельным исходом).

В частности, анализ данных Федеральной службы государственной статистики свидетельствует, что в 2008 году в хозяйствующих субъектах Российской Федерации отмечается снижение как общего количества пострадавших на производстве, так и количества пострадавших женщин и работников в возрасте до 18 лет. В частности, по сведениям Росстата, в 2008 году в результате несчастных случаев на производстве пострадало 58,31 тыс. человек, что на 11,7 % меньше, чем в 2007 году и практически в 2,5 раза ниже, чем в 2001 году. В 2008 году от несчастных случаев на производстве пострадало 16,7 тыс. женщин, что на 8,2 % меньше, чем в 2007 году и 140 работников в возрасте до 18 лет, что на 19,1 % меньше, чем в 2007 году.

Динамика изменения количества пострадавших от несчастных случаев на производстве в хозяйствующих субъектах Российской Федерации в 2001-2008 г.г.



Указанная тенденция в полной мере распространяется и на ***хозяйствующие субъекты, осуществляющие деятельность, связанную с производством, передачей и распределением электроэнергии.*** В частности, по сведениям Федеральной службы статистики, в 2008 году ***в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность по производству, передаче и распределению электроэнергии***, охваченных статистическим наблюдением, в результате несчастных случаев на производстве пострадало 637 работников, что меньше количества пострадавших в 2007 году на 13,9 %, в том числе в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность по:

производству электроэнергии – 114 работников (снижение на 33,7 %);

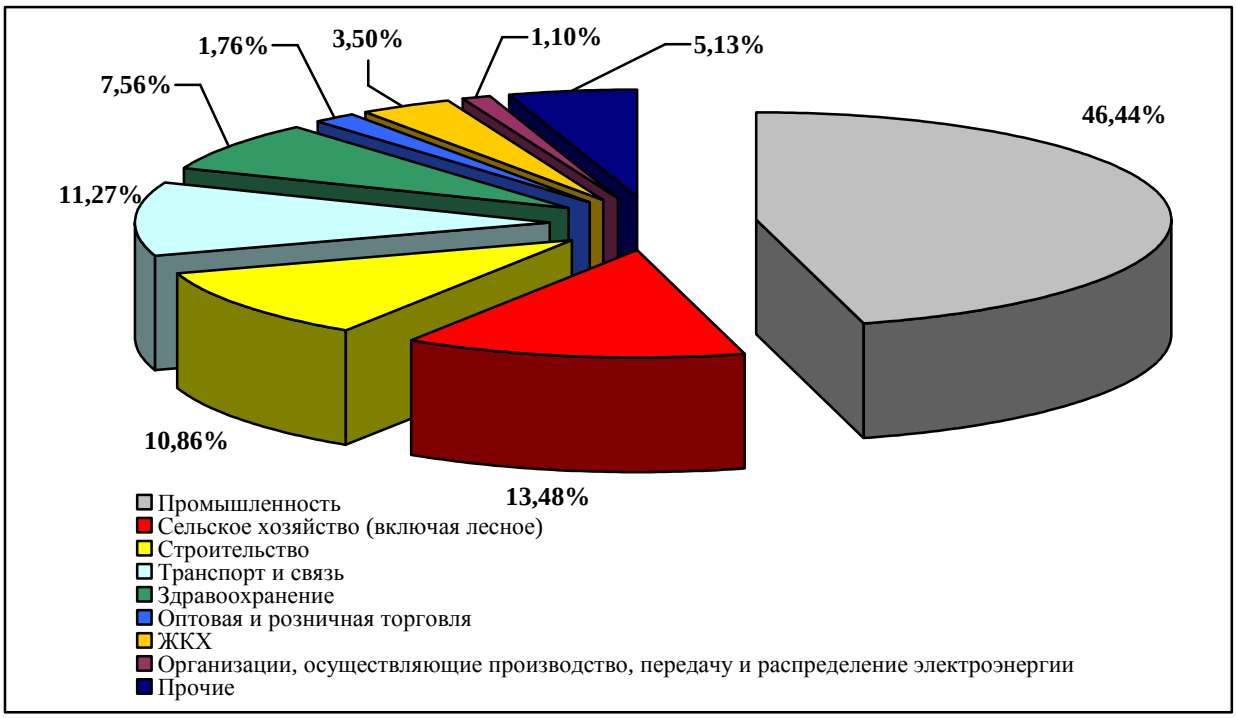
передаче электроэнергии - 228 работников (снижение на 12,6 %);

распределению электроэнергии – 101 работник (снижение на 14,4 %);

обеспечению работоспособности электростанций - 64 работника (снижение на 3 %).

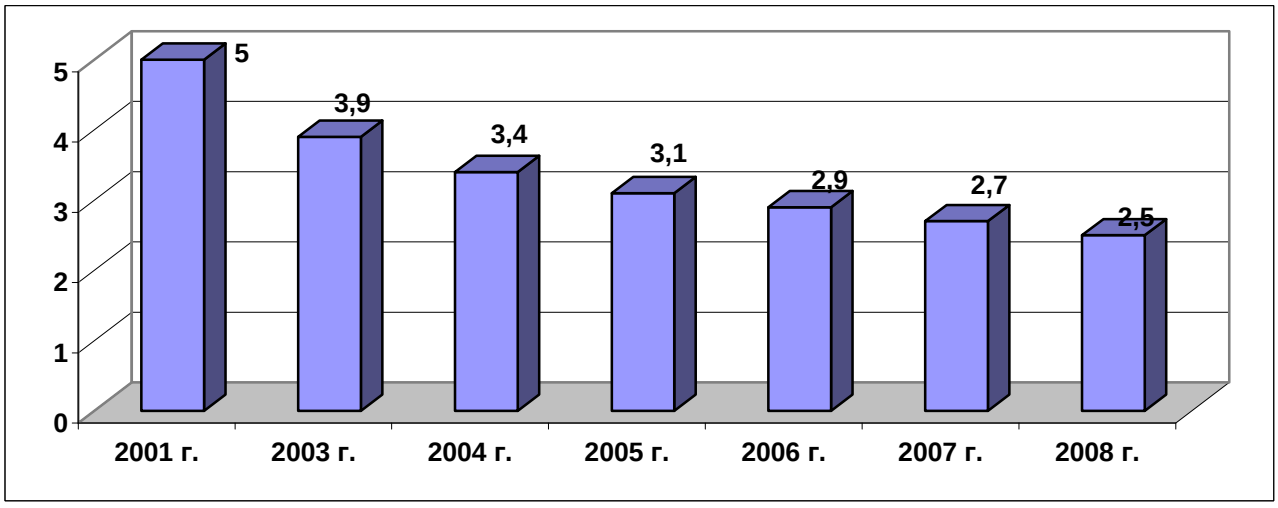
И лишь в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность по обеспечению работоспособности электросетей, количество пострадавших от несчастных случаев на производстве в 2008 году работников увеличилось на 6,5 % и составило 115 человек.

Распределение пострадавших в 2008 году от несчастных случаев на производстве по отраслям экономики
(в % от общего числа пострадавших)



Наряду с отмеченной тенденцией снижения абсолютного количества пострадавших на производстве, данные Федеральной службы государственной статистики также свидетельствуют об устойчивой на протяжении ряда лет тенденции снижения и относительного количества пострадавших на производстве на 1000 работающих (Кч). В 2008 году данный показатель составил 2,5 и снизился по сравнению с 2007 годом на 7,4 %, а по сравнению с 2001 годом – в 2 раза.

Динамика изменения в 2001 – 2008 годах относительного количества пострадавших в результате несчастных случаев на производстве в хозяйствующих субъектах Российской Федерации (на 1000 работающих)



В 2008 году относительное количество пострадавших на производстве на 1000 работающих (Кч) ***в хозяйствующих субъектах, осуществляющих производство,***

передачу и распределение электроэнергии, составило 0,9, что меньше среднего значения показателя по Российской Федерации почти в 2, 8 раза, в том числе в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность по:

производству электроэнергии – 0,5;

передаче электроэнергии - 0,9;

распределению электроэнергии – 1,1;

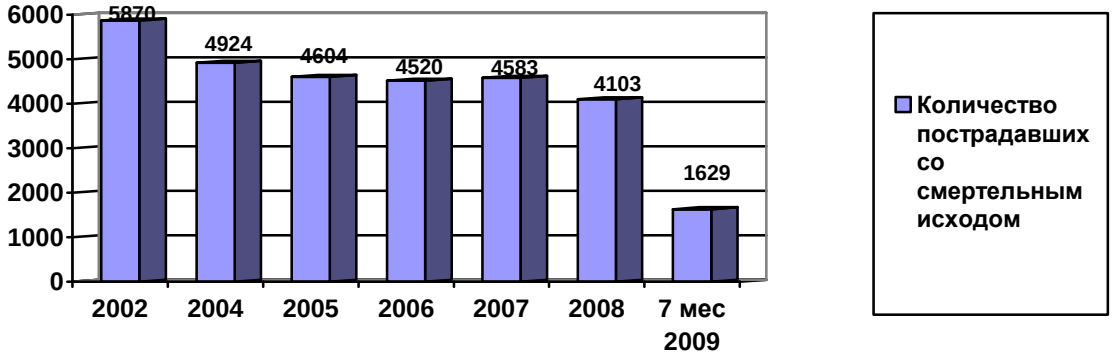
обеспечению работоспособности электростанций – 0,7;

обеспечению работоспособности электросетей – 3,0.

Следует отметить, что в 2008 году относительное количество пострадавших в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность по обеспечению работоспособности электросетей, превысило аналогичный показатель по отрасли в 3,3 раза и по Российской Федерации – на 20 %.

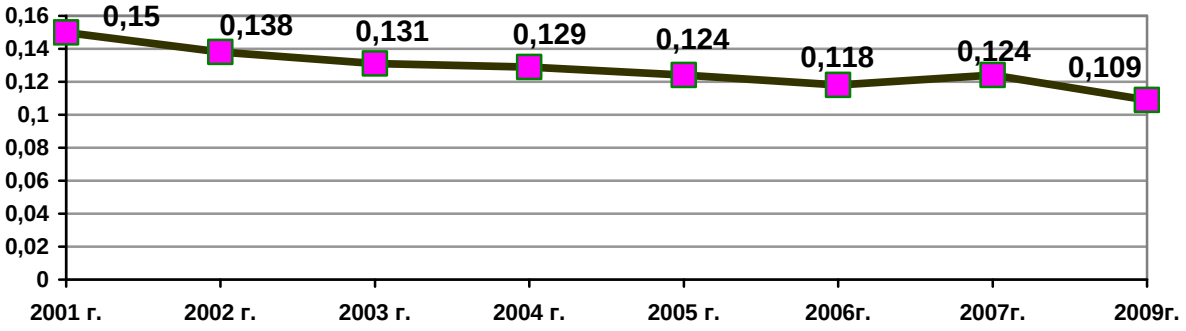
В 2008 году сохранилась позитивная тенденция снижения как абсолютного, так и относительного количества погибших на производстве. В частности, по сведениям Федеральной службы по труду и занятости, в 2008 году в организациях Российской Федерации в результате несчастных случаев на производстве погибло 4103 работника (в 2007 году - 4583 работника), в том числе 324 женщины (в 2007 году - 298 женщин) и 9 работников в возрасте до восемнадцати лет (в 2007 году – 17 работников).

Динамика изменения абсолютного количества пострадавших на производстве со смертельным исходом.



По данным Федеральной службы статистики, в 2008 г. относительное количество погибших в результате несчастных случаев на производстве на 1000 пострадавших (Кчсм) составило 0,109 и снизилось по сравнению с 2007 г. почти на 12%.

Динамика изменения относительного количества пострадавших со смертельным исходом на 1000 работающих (Кчсм) (по данным Росстата) в 2001-2008 гг.



По данным Федеральной службы по труду и занятости, в 2008 году ***в хозяйствующих субъектах, осуществляющих производство, передачу и распределение электроэнергии,*** в результате несчастных случаев на производстве погибло 79 работников, что меньше количества погибших на производстве в 2007 году на 27 работников или почти на 25 %.

По сведениям Федеральной службы статистики, в 2008 году относительное количество работников ***хозяйствующих субъектов, осуществляющих производство, передачу и распределение электроэнергии***, погибших в результате несчастных случаев на производстве (Кчсм) составило в целом по отрасли 0,108, в том числе в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность по:

производству электроэнергии – 0,062;

передаче электроэнергии - 0,138;

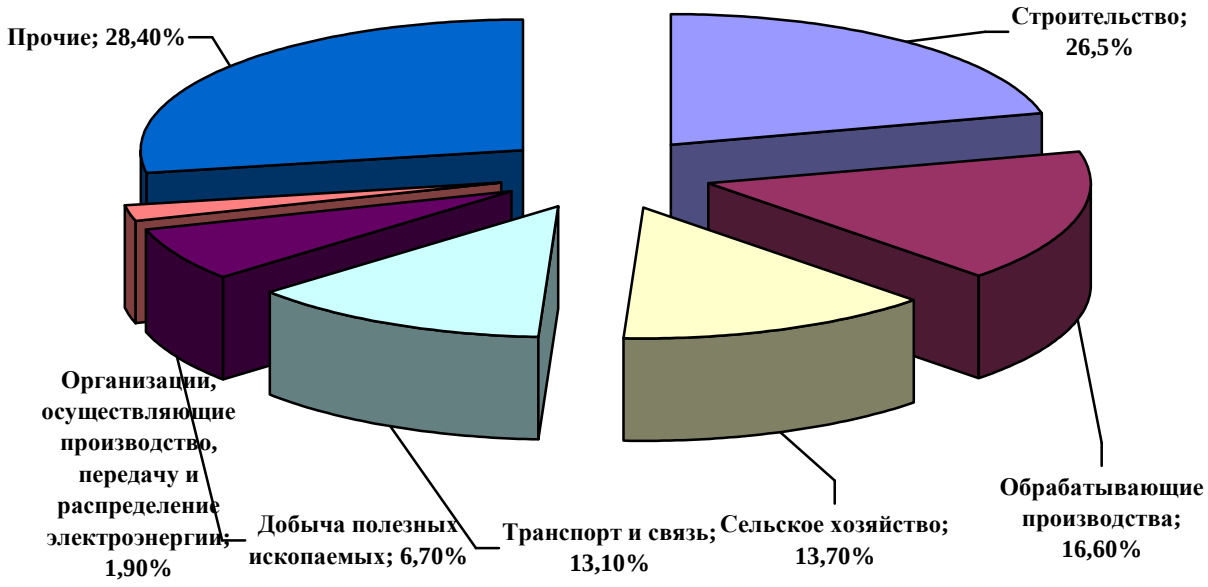
распределению электроэнергии – 0,075;

обеспечению работоспособности электростанций – 0,085;

обеспечению работоспособности электросетей – 0,29.

По оперативным сведениям Федеральной службы по труду и занятости, за 7 месяцев 2009 года ***в хозяйствующих субъектах, осуществляющих производство, передачу и распределение электроэнергии***, в результате несчастных случаев на производстве погиб 31 работник, что на 5 человек меньше, чем в 2008 году.

Распределение количества погибших на производстве по видам экономической деятельности за 7 месяцев 2009 года



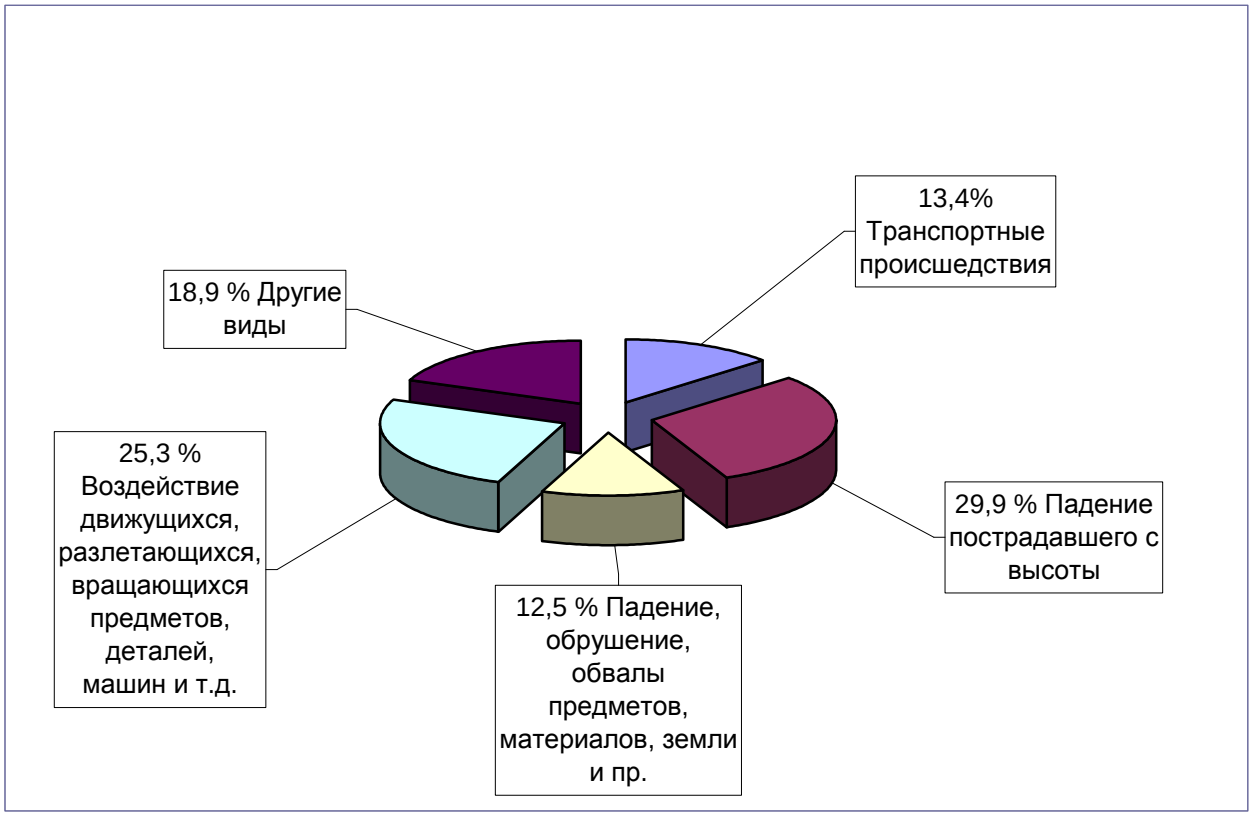
Вместе с тем, необходимо отметить, что в результате технологической аварии, произошедшей 17 августа 2009 года в филиале ОАО «Федеральная гидрогенерирующая компания «Росгидро» - Саяно-Шушенская ГЭС им. П.С.Непорожнего», погибло 75 работников отраслевых организаций, и 11 работников получили различные повреждения здоровья.

2. Обзор типичных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в сфере охраны труда в Российской Федерации и в отрасли электроэнергетики

2.1. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

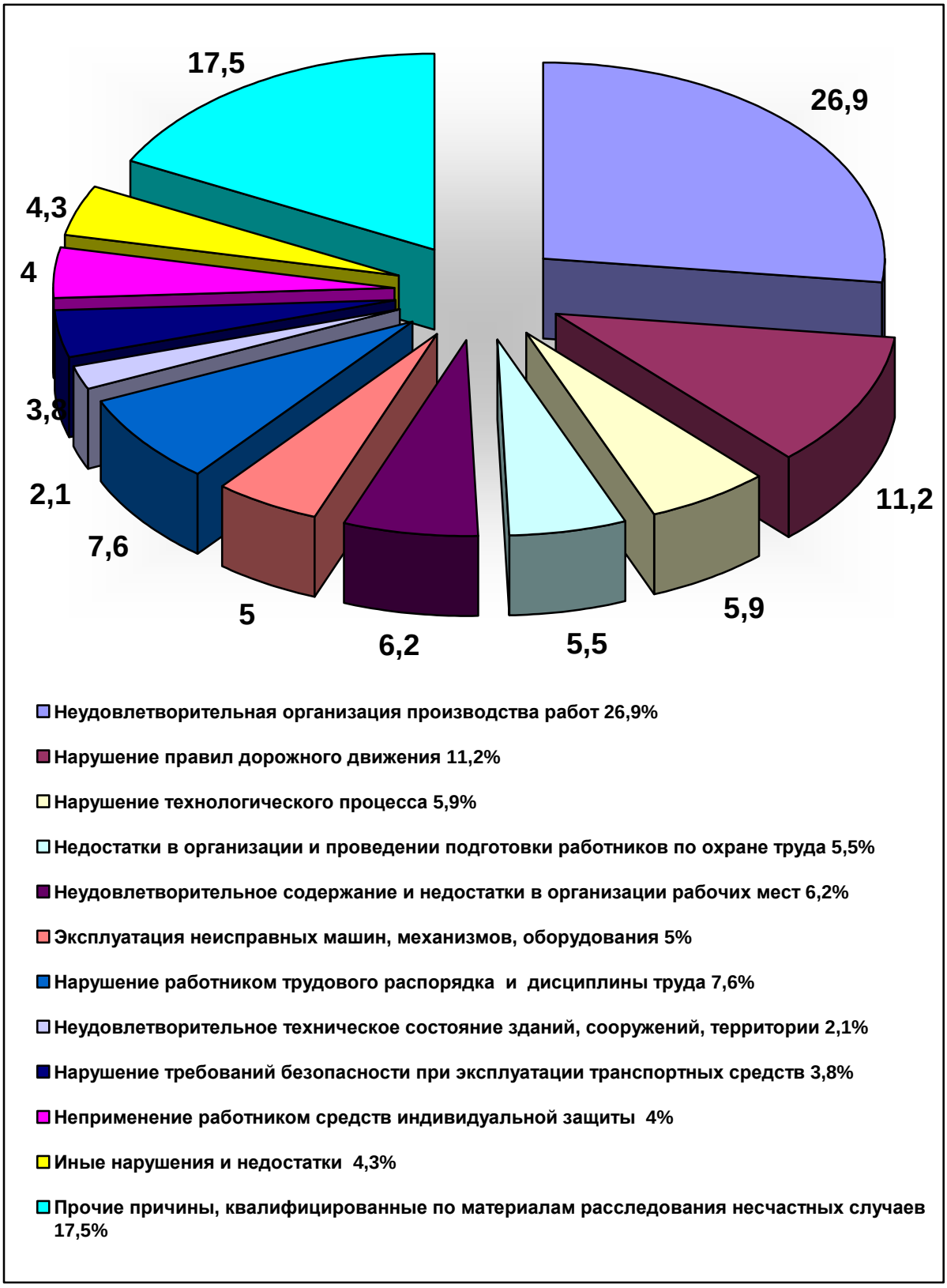
Анализ типологии происшедших в 2008 – 2009 годах в хозяйствующих субъектах Российской Федерации несчастных случаев с тяжелыми последствиями (групповые несчастные случаи, несчастные случаи с тяжелым и смертельным исходом), свидетельствует, что практически каждый третий работник пострадал (получил тяжелую травму либо погиб) в результате падения с высоты, а каждый четвертый – в результате воздействия движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин и т.п. Свыше 13% работников получили тяжелые травмы либо погибли в результате транспортных происшествий, а свыше 12% - в результате падения, обрушения, обвалов предметов, материалов и пр.

Основные виды несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями, происшедших в 2009 году



По сведениям Федеральной службы по труду и занятости, в общей структуре причин несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями, происшедших в хозяйствующих субъектах Российской Федерации в 2008 – 2009 годах, более 70 % занимают типичные причины организационного характера (нарушения требований безопасности, неудовлетворительная организация производства работ, недостатки в обучении работников безопасности труда, нарушения трудовой дисциплины и т.д.).

Основные причины несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями, произошедших в 2009 году



В частности, только по причине неудовлетворительной организации производства работ в 2008 году в хозяйствующих субъектах Российской Федерации произошел практически каждый четвертый несчастный случай на производстве с тяжелыми

последствиями. В то же время, доля несчастных случаев с тяжелыми последствиями, причинами которых послужили технологические и технические (техногенные) факторы, составляет немногим более 10 %.

На долю несчастных случаев с тяжелыми последствиями, обусловленных противоправными действиями других лиц, совершенных в отношении работников организаций, чрезвычайными ситуациями природного и криминогенного характера, приходится свыше 17%.

Происходящие ***в хозяйствующих субъектах, осуществляющих производство, передачу и распределение электроэнергии***, несчастные случаи с тяжелым исходом имеют несколько иную структуру, связанную с особенностями отрасли. В частности, в первом полугодии 2009 года в хозяйствующих субъектах отрасли государственными инспекциями труда было зарегистрировано 165 несчастных случаев с тяжелыми последствиями, которые (в процентах от общего количества указанных несчастных случаев) произошли в результате:

падения пострадавших с высоты – 30 %,

воздействия движущихся и разлетающихся предметов, деталей машин – 15,8 %,

транспортных происшествий - 12 %,

воздействия электрического тока – 11,5 %,

падения, обрушения и обвалов предметов, материалов, земли – 10,3 %,

воздействия экстремальных температур, дыма, огня, пламени - 7,3 %,

попадания инородных тел – 4,8 %,

повреждений в результате противоправных действий других лиц – 4,3 %.

По данным Федеральной службы по труду и занятости, 10,9 % несчастных случаев с тяжелым исходом, происшедших в 2009 году ***в хозяйствующих субъектах, осуществляющих производство, передачу и распределение электроэнергии***, являлись причины технического характера, в том числе:

конструктивные недостатки машин, механизмов и оборудования - 3;

несовершенство технологических процессов – 3;

эксплуатация неисправных машин и механизмов – 6;

неудовлетворительное техническое состояние зданий и сооружений – 6.

В тоже время, по организационным причинам за указанный период в отрасли произошло почти 74 % несчастных случаев с тяжелым исходом, в том числе по причинам:

неудовлетворительной организации работ – 50,

нарушения правил дорожного движения – 18,

недостатков в организации и проведении подготовки работников по вопросам охраны труда – 16,

неприменения работниками средствами индивидуальной защиты – 11,

нарушения работниками трудового распорядка и дисциплины труда – 9,

нарушения технологических процессов – 8

и прочим причинам.

Следует отметить, что относительное количество несчастных случаев с тяжелым исходом, происшедших в 2009 году по организационным причинам в хозяйствующих

субъектах отрасли Дальневосточного федерального округа, составляет 86,4 % от общего количества таких несчастных случаев, происшедших на отраслевых предприятиях, а в Северо-Западном и Приволжском федеральных округах - более 93 %.

Необходимо отметить также, что в последние годы тяжесть последствий несчастных случаев, происходящих ***в хозяйствующих субъектах, осуществляющих производство, передачу и распределение электроэнергии***, неуклонно увеличивается. В частности, по сведениям Федеральной службы статистики, относительный показатель тяжести несчастных случаев на производстве Кт (количество дней нетрудоспособности на одного пострадавшего) во многих хозяйствующих субъектах отрасли в 2008 году существенно превышал средний показатель по Российской Федерации (46,7), в том числе в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность по:

производству электроэнергии – 61,9;

обеспечению работоспособности электростанций – 54,5;

распределению электроэнергии – 50,8.

Характерные примеры несчастных случаев с тяжелыми последствиями, происшедших в 2009 году в хозяйствующих субъектах, осуществляющих производство, передачу и распределение электроэнергии:

1. 13 января 2009 года во время проведения работ по ремонту секции трансформаторной подстанции получил смертельную травму в результате поражения электрическим током электромонтер ОАО «Ленинградская областная управляющая электросетевая компания» «Киришские городские электрические сети» Н.

Причинами несчастного случая явилась неудовлетворительная организация работ по ревизии, обслуживанию и ремонту электрооборудования, выразившаяся в:

проведении работ с нарушениями последовательности операций, предусмотренных нарядом-допуском;

невыполнение мер безопасности при подготовке места выполнения работ;

допуск ремонтной бригады к проведению работ без снятия напряжения на токоведущих частях трансформаторной подстанции, подлежащих ремонту;

непроведение целевого инструктажа с членами ремонтной бригады.

По заключению комиссии лицами, виновными с указанных нарушениях, явились заместитель главного инженера организации Л., диспетчер организации К., начальник участка Е. и производитель работ по наряду-допуску электромонтер Л. и допускающий электромонтер А.

Аналогичные несчастные случай со смертельным исходом в результате поражения электрическим током, причиной которых также явилась неудовлетворительная организация работ, выразившаяся нарушении порядка и последовательности безопасного выполнения ремонтных работ, предусмотренных нарядом-допуском, без снятия напряжения (заземления) в токоведущих частях оборудования произошли:

19 марта 2009 года с электромонтером по ремонту воздушных линий ОАО «Кемеровская горэлектросеть» С.;

16 июня 2009 года с электрослесарем по ремонту распределительных устройств ОАО «Кузбассэнерго» Б.;

13 июля 2009 года с электромонтером ОАО «Электросеть» **(**Самарская область) С.;

17 июля 2009 года с электромонтером службы подстанций филиала «Бурятэнерго» ОАО «МРСК Сибири» И.,

и в целом ряде других отраслевых организациях.

2. 4 февраля 2009 года в результате дорожно-транспортного происшествия на автодороге Пермь – Усть-Качка травмы различной степени тяжести получили 6 работников филиала «Пермский» ОАО «Энергобаланс», в том числе 5 женщин, возвращавшиеся с места производства работ.

Причинами группового несчастного случая явилось нарушение водителем данной организации П. Правил дорожного движения Российской Федерации, который не справился с управлением автомобилем и допустил его опрокидывание.

3. 21 апреля 2009 года при проведении работ по замене траверс П-образных деревянных опор в результате падения опоры из-за разрушения сгнивших стоек опоры получил смертельную травму упавший вместе с опорой электромонтер Сунарского сетевого участка Западного района электрических сетей ОАО АК «Якутскэнерго» С., являвшийся допускающим к производству работ по наряду-допуску.

Причинами несчастного случая явилась неудовлетворительная организация производства работ, выразившаяся в несоблюдении установленных требований безопасности при проведении работ на опорах в части непроведения надлежащей проверки опоры на загнивание.

По заключению комиссии лицами, виновными с указанных нарушениях, явились мастер участка И., не обеспечивший принятия исчерпывающих мер по безопасному проведению работ, бригадир участка А., не обеспечивший принятие мер по обеспечению укрепления опоры, и пострадавший С., нарушивший требования организационных мероприятий по обеспечению безопасного проведения работ.

4. 2 марта 2009 года при проведении маневровых работ в составе маневровой бригады на тепловозе ТГМ-6Д/0216 в результате падения с тепловоза получил тяжелую травму составитель поездов Хабаровской ТЭЦ-1 филиала «Хабаровская генерация» ОАО «Дальневосточная генерирующая компания» Х.

Причинами несчастного случая явились нарушения требований безопасности при эксплуатации транспортного средства, выразившиеся в сближении тепловоза с препятствием на недопустимо близкое расстояние и эксплуатации тепловоза с неисправным регистрирующим скоростемером.

По заключению комиссии, расследовавший данный несчастный случай, лицами виновными в допущенных нарушениях явились машинисте тепловоза В. и начальник смены топливно-транспортного цеха Г., а также начальник топливно-транспортного цеха Л. и его заместитель В., не обеспечившие контроль за производством работ и состояние условий труда на рабочих местах.

5. 6 мая 2009 года в результате огнестрельного ранения, нанесенного при осуществлении противоправных действий посторонним лицом, получил смертельную травму охранник филиала «Распределительные сети» ОАО «Сахалинэнерго» Б., осуществлявший охрану территории Юго-западного базового сетевого района.

6. 5 марта 2009 года при выполнении ручных работ по удалению шлака и золы из-под котлов работающего транспортера был захвачен скребковой цепью транспортера, в результате чего получил тяжелую травму, машинист котельной Пенжинского филиала ОАО «Коряктеплоэнерго» Т.

Причинами несчастного случая явились неудовлетворительное содержание и недостатки в организации рабочих мест, выразившиеся в отсутствии ограждения опасных частей работающего оборудования и плохая освещенность рабочего места, а также непроведение обучения пострадавшего по охране труда.

По заключению комиссии, расследовавший данный несчастный случай, лицами, виновными в допущенных нарушениях, явились исполняющий обязанности директора филиала Т. и мастер котельной К.

Наряду с основными причинами травмирования работников при исполнении трудовых обязанностей, неудовлетворительное состояние условий и охраны труда в сочетании с длительным воздействием вредных производственных факторов на организм работающих также являются причинами формирования у них профессиональной патологии.

В частности, по данным Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, в 2008 г. было зарегистрировано 7 487 случаев профессиональных заболеваний и отравлений, из них у женщин – 1 534 (20,5 %) (в 2007 г. – 7 691 случай, из них 1 512 у женщин –19,7 %).

В Российской Федерации за последние 5 лет было зарегистрировано 41 240 случаев профессиональных заболеваний (отравлений), при этом наблюдалось динамичное снижение профессиональных заболеваний, и в 2008 г. по сравнению с 2004 г. число профзаболеваний сократилось на 26,0 %, или в 1,3 раза.

Относительный показатель профессиональной заболеваемости в целом по Российской Федерации составил 1,52 профессиональных заболеваний на 10000 работников (в 2007 г. – 1,59).

Регистрируемый уровень хронической профессиональной заболеваемости не отражает истинной ситуации и не соответствует состоянию условий труда на производстве. В сложившейся экономической ситуации сокрытие потенциального профзаболевания возможно как со стороны работодателя, с целью избежать возможных повышенных выплат в Фонд социального страхования, так и со стороны лечебно-профилактического учреждения, с целью дальнейшего сотрудничества с предприятием по вопросу проведения медицинских осмотров. Кроме того, непосредственно работник для сохранения за собой своего рабочего места до определенного момента не заинтересован в установлении диагноза.

Показатели профессиональной заболеваемости в хозяйствующих субъектах Российской Федерации
(на 10000 работающих)

По данным Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, в 2008 г. удельный вес хронических профессиональных заболеваний составил 6,54 % (в 2007 г. – 97,49 %), острых профессиональных отравлений – 0,87 % (1,25 %), хронических профессиональных отравлений – 1,44 % (1,17

%), острых профессиональных заболеваний – 1,15 % (0,09 %). В целом по Российской Федерации удельный вес острых профессиональных заболеваний и отравлений составил 2,02 % (1,34 %), хронических – 97,98 % (98,66 %).

Начиная с 2005 г., расчет показателей профессиональной заболеваемости ведется в разрезе видов экономической деятельности в соответствии с классификатором ОКВЭД (Общероссийский классификатор видов экономической деятельности ОК 029-2001), включающим 17 разделов экономической деятельности. Анализ показателей профессиональной заболеваемости по 15 разделам ОКВЭД, по которым были зарегистрированы профзаболевания (отравления) в 2008 г. и рассчитанных на численность работников (по материалам Росстата), свидетельствует, что наиболее высокие показатели профзаболеваемости были зарегистрированы в хозяйствующих субъектах, осуществляющих добычу полезных ископаемых» – 24,42 (в 2007 г. – 24,26).

Второе ранговое место по уровню профзаболеваемости занимают обрабатывающие производства, в том числе осуществляющие производство пищевых продуктов, текстильное и швейное производство, производство кожи, изделий из кожи и производство обуви и ряд других обрабатывающих производств, в которых средний показатель составил в 2008 г. 3,12 (в 2007 г. – 3,28).

В хозяйствующих субъектах, осуществляющих производство, передачу и распределение электроэнергии, в 2008 году показатель профзаболеваемости составил 0,90 (в 2007 г. – 0,93).

Анализ свидетельствует, что в 2008 году в структуре нозологических форм профессиональных заболеваний и отравлений преобладали заболевания, связанные с воздействием физических факторов – 43,2 % (в 2007 г. – 42,6 %), заболевания, вызванные воздействием промышленных аэрозолей, – 21,4 % (22,2), заболевания, связанные с физическими перегрузками и перенапряжением отдельных органов и систем, – 18,5 % (19,2), заболевания (интоксикации), вызванные воздействием химических факторов, – 7,7% (8,0), заболевания, вызванные воздействием биологических факторов, – 5,2 % (4,5). Также регистрировались аллергические заболевания – 3,5 % (2,9) и профессиональные новообразования – 0,5 % (0,4). Среди профессиональных отравлений преобладали следующие – ртутью, марганцем в сварочном аэрозоле, углерода оксидом, свинцом, сероводородом, сероуглеродом.

Продолжали регистрироваться групповые случаи профессиональных отравлений. В 2008 г. было зарегистрировано 15 групповых случаев с числом одновременно пострадавших 120 человек, из них 5 пострадавших - со смертельным исходом: в связи с интоксикацией оксидом углерода - 3 человека, сероводородом – 2 человека (в 2007 г. – 13 случаев и 38 пострадавших, из них 5 – со смертельным исходом: интоксикация сероуглеродом и сероводородом, цианистым водородом). При этом, по данным Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, в 2008 году в отрасли были зарегистрированы групповые профессиональные отравления с 10 пострадавшими.

В 2008 году было зарегистрировано 6 случаев профессиональных отравлений и заболеваний со смертельным исходом (2007 г. – 9), в том числе интоксикации оксидом углерода – 3, сероводородом – 2, цианистым водородом – 1 случай.

В 2008 г. зарегистрировано 765 случаев профзаболеваний у больных, которым было установлено 2 и более диагноза профзаболевания (отравления), что составило 10,2 % (в 2007 г. – 10,1 %). Удельный вес инвалидов составил 21,5 % от всех профзаболеваний, зарегистрированных в 2008 г. (в 2007 г. – 20,5 %).

В 2008 г. было зарегистрировано 48,4 % профзаболеваний (отравлений) с утратой трудоспособности от общего числа случаев (в 2007 г. – 50,6 %).

Возникновение острых профзаболеваний (отравлений) было в основном обусловлено конструктивными недостатками средств труда – в 53,6 % случаев, нарушением правил техники безопасности – 7,9 %, авариями – 6,6 %, неприменением

средств индивидуальной защиты (СИЗ) – 6,0 %, отступлением от технологических регламентов и отсутствием санитарно-технических установок – по 5,3 %, отсутствием СИЗ – 4,6 %, профессиональным контактом с инфекционным агентом – 4,0 %, несовершенством технологических процессов и неисправностью санитарно-технических установок – по 2,0 %. Обстоятельствами и условиями возникновения хронических профзаболеваний в 2008 г. послужили: несовершенство технологических процессов – в 44,1 % случаев, конструктивные недостатки средств труда – 36,0 %, несовершенство рабочих мест и несовершенство санитарно-технических установок – по 4,3 %, профессиональный контакт с инфекционным агентом – 4,2 %, неприменение средств индивидуальной защиты (СИЗ) – 1,6 %, несовершенство СИЗ – 1,3 %.

В 2008 г. диагноз профзаболевания был поставлен 1 534 работницам, хронические формы впервые установленных профессиональных заболеваний (отравлений) составили 96,5 % от общего числа случаев профзаболеваний и отравлений среди женщин. Случаев со смертельным исходом не было. Отягощенные формы заболеваний у женщин (при установлении одновременно двух и более диагнозов) составили 8,5 % от суммы всех профзаболеваний у женщин. Наибольший удельный вес случаев профзаболеваний у женщин в 2008 г. был зарегистрирован на предприятиях следующих видов экономической деятельности: здравоохранение – 19,6 %, металлургическое производство и производство готовых металлических изделий – 15,7 %, сельское хозяйство – 11,5 %, производство транспортных средств и оборудования – 11,1 %, производство машин и оборудования – 7,2 %, строительство – 5,1 %.

2.2. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда

С 1 сентября 2008 года в Российской Федерации действует Порядок аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 569, в соответствии с требованиями которого работодатели, завершившие проведение аттестации рабочих мест по условиям труда после сентября 2008 года, обязаны представлять в государственные инспекции труда материалы проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда.

Анализ представленных в государственные инспекции труда материалов аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной работодателями после 1 сентября 2008 года, свидетельствует о наличии существенных проблем в обеспечении на рабочих местах условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, а также в соблюдении работодателями установленного порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

В частности, по сведениям Федеральной службы по труду и занятости, в течение первого полугодия 2009 года в государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации были представлены материалы проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда от 3650 хозяйствующих субъектов с общей численностью работающих в количестве 345 тыс. человек, занятых на 227 тыс. рабочих мест, в том числе от 87 ***хозяйствующих субъектов, осуществляющих деятельность, связанную с производством и распределением электроэнергии***, с численностью работающих более 22 тыс. человек, занятых на 13,6 тыс. рабочих мест. Например, в первом полугодии 2009 года было завершено проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в структурных подразделениях ОАО «Курганская генерирующая компания», в установленном порядке представившей в госинспекцию труда результаты аттестации рабочих мест.

Результаты анализа Федеральной службы по труду и занятости, проведенного по представленным работодателями материалам аттестации рабочих мест по условиям труда, свидетельствуют, что в первом полугодии 2009 года работодателями была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда на 158,6 тыс. рабочих мест (69,8 % от общего

количества рабочих мест), на которых занято более 238 тыс. работников (69,1 % от общего числа работающих).

По результатам проведенной аттестации условия труда на 62 тыс. рабочих мест были признаны оптимальными и допустимым (39,2 % от общего количества рабочих мест, на которых была проведена аттестация) с общим количеством занятых на них работников в количестве 75,9 тыс. человек (31,8 % от общего количества работников, занятых на рабочих местах, где была проведена аттестация). Одновременно с этим, условия труда на 96,2 тыс. рабочих мест по результатам проведенной аттестации были аттестованы условно и квалифицированы как вредные и (или) опасные с классами условий труда 3.1 – 3.4, условия труда на 1,3 тыс. рабочих местах были отнесены к 4 классу условий труда и признаны неаттестованными. Из общего количества рабочих мест, на которых была проведена аттестация, 17,3 тыс. рабочих мест были классифицированы как травмоопасные и 15,7 тыс. рабочих мест - как не соответствующие требованиям по обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты.

Представленные в первом полугодии 2009 года ***хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность, связанную с производством, передачей и распределением электроэнергии,*** материалы проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда свидетельствуют, что аттестация рабочих мест по условиям труда была проведена на 7,1 тыс. рабочих мест (52,4 % от общего количества рабочих мест), на которых занято более 11,1 тыс. работников (49,8 % от общего числа работающих).

По результатам проведенной в организациях отрасли аттестации рабочих мест условия труда на 2,8 тыс. рабочих мест были признаны оптимальными и допустимым (39,8 % от общего количества рабочих мест, на которых была проведена аттестация) с общим количеством занятых на них работников в количестве 33,5 тыс. человек (30,8 % от общего количества работников, занятых на рабочих местах, где была проведена аттестация). Одновременно с этим, условия труда на 4,4 тыс. рабочих мест по результатам проведенной аттестации были аттестованы условно и квалифицированы как вредные и (или) опасные с классами условий труда 3.1 – 3.4. Из общего количества рабочих мест, на которых была проведена аттестация, 437 рабочих мест были классифицированы как травмоопасные и 927 рабочих мест - как не соответствующие требованиям по обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты. Не аттестованных рабочих мест с отнесением к 4 классу условий труда в ходе проведенной отраслевыми предприятиями в первом полугодии 2009 года аттестации рабочих мест установлено не было.

По сведениям Федеральной службы по труду и занятости, в 2008 – 2009 годах госинспекторами труда было проведено более 15,9 тыс. тематических проверок по вопросам соблюдения работодателями установленного порядка организации и проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (в 2007 году – 7,9 тыс. проверок), в ходе которых было выявлено более 87,7 тыс. нарушений (в 2007 году – 38,0 тыс.) установленного порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

Анализ свидетельствует, что основными нарушениями, выявляемыми госинспекторами труда при проверке хозяйствующих субъектов по данному вопросу, являются непроведение многими работодателями аттестации рабочих мест по условиям труда, а в тех хозяйствующих субъектах, где она была проведена, результаты аттестации рабочих мест не доводились до сведения работников и не учитывались работодателями при реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда и решении вопросов предоставления работникам установленных законодательством гарантий и компенсаций за условия труда.

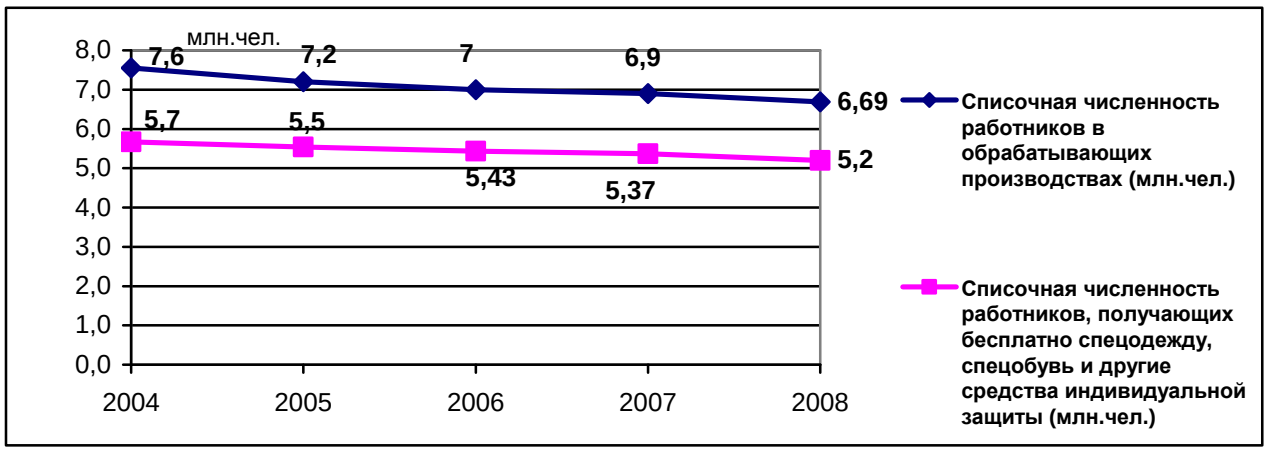
Например, при осуществлении госинспекторами труда комплексной проверки шахты «Комсомольская» ОАО «Воркутауголь» было установлено, что из 198 рабочих мест ни одно рабочее место не было аттестовано по условиям труда, работники шахты на своих рабочих местах не имели информации о вредных и опасных производственных факторах, угрожающих их жизни или здоровью.

Подобные факты имели место и на отдельных хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность, связанную с производством, передачей и распределением электроэнергии. Так, в ходе проведенной в 2009 году Государственной инспекцией труда в Красноярском крае проверки ООО “СибЭнергоМонтаж” установлено, что в данной организации аттестация рабочих мест по условиям труда ранее не проводилась.

2.3. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

Анализ статистических данных свидетельствует о недостаточном обеспечении работников ряда организаций, осуществляющих отдельные виды экономической деятельности, охваченных статистическим наблюдением (промышленность, строительство, транспорт и связь), специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

В частности, по данным Росстата, по состоянию на начало 2009 года в Российской Федерации в организациях отраслей, охваченных статистическим наблюдением, относительная численность работников, получающих бесплатно средства индивидуальной защиты, составляла 75,3 % от общего числа работающих в указанных организациях, в том числе 38,2 % которых заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. При этом статистические данные и результаты инспекторских проверок свидетельствуют, что обеспеченность средствами индивидуальной защиты, предусмотренными Типовыми отраслевыми нормами, работников отдельных организаций промышленности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ниже, чем по Российской Федерации.



По данным Росстата, к началу 2009 года ***в организациях, осуществляющих деятельность, связанную с производством, передачей и распределением электроэнергии,*** относительная численность работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, составляла 73,6 %, в том числе 43,8 % которых заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В соответствии с данными Росстата, в 2008 году в организациях, охваченных статистическим наблюдением, в целях обеспечения работников средствами индивидуальной защиты было затрачено более 29 млн. рублей, что составляет почти 31 % от общего количества расходов, произведенных указанными организациями на предоставление работникам предусмотренных трудовым законодательством гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. При этом средний размер средств, затраченных на обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, в расчете на 1 работника по Российской Федерации составил 2834 рубля.

В организациях, осуществляющих деятельность, связанную с производством, передачей и распределением электроэнергии, в 2008 году в целях обеспечения

работников средствами индивидуальной защиты было затрачено более 747 тыс. рублей, что составляет 31,5 % от общего количества расходов, произведенных на предоставление работникам предусмотренных трудовым законодательством гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. При этом средний размер средств, затраченных на обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, в организациях отрасли в расчете на 1 работника по Российской Федерации составил 4987 рублей, что почти в 1,8 раз больше чем по Российской Федерации.

Следует отметить, что в различных субъектах Российской Федерации в отраслевых организациях отмечается различное отношение к решению вопросов обеспечения работников средствами индивидуальной защиты. В частности, в 2008 году средний размер средств, затраченных на обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, в расчете на 1 работника в отраслевых организациях Тверской области составил 10756 рублей, Воронежской области - 10156 рублей, Калужской области – 5956 рублей, Ленинградской области – 5929 рублей, тогда как в отраслевых организациях Омской области средний размер средств, затраченных на обеспечение средствами индивидуальной защиты 1 работника составил 518 рублей, Хабаровского края - 327 рублей, а Забайкальского края – всего 238 рублей, что составляет в целом по отраслевым организациям края лишь 3 % от общего размера финансовых средств, израсходованных в целях предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда.

По сведению Федеральной службы по труду и занятости, в течение 2008 – 2009 годов госинспекторами труда было проведено около 16,1 тыс. тематических проверок соблюдения требований статьи 221 ТК РФ по обеспечению работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты. Количество проведенных в 2008 году проверок по вопросам обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты в 2,5 раза превышает аналогичный показатель 2005 года.

В ходе проведенных в 2008 – 2009 годах проверок госинспекторами труда было выявлено 135,8 тыс. нарушений требований статьи 221 ТК РФ в части обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, предусмотренными Типовыми отраслевыми нормами.

Анализ результатов надзорно-контрольной деятельности госинспекций труда свидетельствует о том, что во многих хозяйствующих субъектах работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в нарушение требований статьи 221 ТК РФ не в полной мере обеспечиваются специальной одеждой и обувью и другими средствами индивидуальной защиты, предусмотренными Типовыми отраслевыми нормами. При этом, наиболее типичными нарушениями требований законодательства по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты, выявленными госинспекторами труда в ходе проведенных в 2008 – 2009 годах, являлись следующие:

приобретаемые работодателями средства индивидуальной защиты не имели сертификатов соответствия требованиям охраны труда;

не организован надлежащий учёт и контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты и установленный порядок их хранения;

не проводился инструктаж работников по правилам пользования и простейшим способам проверки исправности средств индивидуальной защиты;

не производилась своевременная замена средств индивидуальной защиты в случаях их порчи до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника, их стирка, чистка и ремонт.

В 2008 году указанные нарушения были выявлены госинспекторами труда при проверке организаций в Республике Коми, Алтайском крае, Краснодарском крае, Самарской, Белгородской, Владимирской, Тверской, Пензенской, Кемеровской и целом ряде других регионов, включая отраслевые организации.

Например, в ходе тематической проверки соблюдения установленного порядка обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, проведенной госинспекторами труда в филиале «Арсеньевский» КГУП «Примтеплоэнергоремонт» (Приморский край), было установлено, что в данной организации не организован контроль за своевременной выдачей работникам средств индивидуальной защиты, записи в персональной карточке работников установленной формы о выдаче им средств индивидуальной защиты не производились, личная подпись работников о получении средств индивидуальной защиты в них отсутствовала.

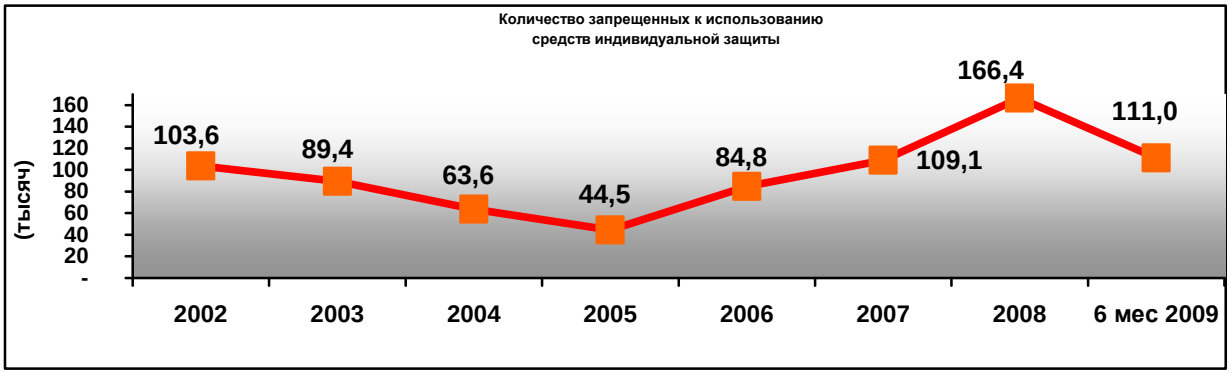
При проведении проверки в ООО «Сибэлектромонтаж» (Новосибирская область) установлено, что работники организации не в полной мере обеспечены предусмотренными типовыми нормами сертифицированными средствами индивидуальной защиты, в организации не ведутся карточки учета выдачи средств индивидуальной защиты, не организован уход за выданными работникам СИЗ.

В ходе проведенной проверки «Улан-Удэнского энергетического комплекса «ТГК № 14» было установлено, что в нарушение статьи 221 ТК РФ слесарям по обслуживанию тепловых сетей не была своевременно выдана предусмотренная нормами спецодежда.

Нередко указанные случаи нарушения работодателями требований трудового законодательства по вопросам обеспечения работников средствами индивидуальной защиты приводят к несчастным случаям на производстве. Например, при проверке ОАО «Хабаровская ремонтно-монтажная компания» было установлено, что отдельными работниками при отсутствии надлежащего контроля со стороны администрации организации не используются предусмотренные требованиями охраны труда и выданные им средства индивидуальной защиты, что является причиной происходящих несчастных случаев с тяжелыми последствиями. В частности, происшедший в феврале 2009 года несчастный случай со слесарем по ремонту оборудования котельных данной организации И., получившим тяжелые повреждения в результате падения с котлоагрегата, стал возможен исключительно вследствие неприменения им монтажного страхового пояса.

Кроме того, результаты надзорно-контрольной деятельности и проводимые по предписанию госинспекторов труда испытания средств индивидуальной защиты свидетельствуют об актуальности проблемы качества выпускаемых СИЗ, ряд из которых не обеспечивают эффективную защиту от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды в установленные Типовыми нормами сроки носки. Это, в первую очередь, относится к суконной спецодежде, костюму сварщика, кожаным ботинкам, кирзовым сапогам и т.д. В тоже время, в силу ряда объективных и субъективных обстоятельств в настоящее время руководители многих организаций, в первую очередь среднего и малого бизнеса, при покупке СИЗ нередко ориентируются на низкую цену, тогда как многие дешёвые СИЗ обладают низкими защитными и эксплуатационными свойствами, применение которых создаёт для работников повышенную угрозу риска получения травм или профессиональных заболеваний.

По результатам проведенных госинспекторами труда в 2008 – 2009 годах проверок ими было запрещено использование около 277,4 тыс. единиц средств индивидуальной защиты, не имевших сертификатов соответствия и не отвечающих требованиям охраны труда.



2.4. Проведение медицинских осмотров (обследований)

Анализ Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека свидетельствует, что нарушение стройной системы медицинского обеспечения работающих на производстве в период реформирования первичного звена медицинской помощи, сопровождавшегося сокращением медико-санитарных частей, здравпунктов и цеховой терапевтической службы и передачей их функций территориальным лечебно-профилактическим учреждениям, на практике в значительной мере привело к свертыванию деятельности хозяйствующих субъектов по профилактике заболеваемости, включая профессиональную заболеваемость, неполному охвату работников вредных профессий периодическими медицинскими осмотрами и значительному ухудшению их качества.

Как следствие, например, охват работающих медосмотрами из числа подлежащих в 2008 г. составил в Чеченской Республике – 57,0 %, Республике Саха (Якутия) – 63,0 %, Орловской области – 78,4 %, Республике Алтай – 80,2 % и так далее. При этом в отдельных районах этих и других субъектов Российской Федерации медосмотры проходят лишь 35—50 % работников села.

По сведениям Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, слабая материально-техническая база лечебных учреждений и отсутствие подготовленных квалифицированных специалистов не обеспечивает должного качества проведения медосмотров, особенно в небольших городах и сельских районах. Во многих субъектах остается нерешенным вопрос выделения штатных должностей профпатологов в лечебных учреждениях, проводящих периодические медицинские осмотры, проблемой – участие онкологов в проведении периодических медосмотров лиц, контактирующих с канцерогенами. Специалисты, ведущие профилактические осмотры, зачастую не имеют специализацию по профпатологии, во многих случаях в них не участвуют врачи узких специальностей (невролог, окулист, эндокринолог, уролог и др.), не проводятся необходимые лабораторно-инструментальные исследования рабочих, связанных с шумом, вибрацией, пылью, свинцом, ртутью.

В результате проведение предварительных и периодических профосмотров без привлечения необходимых специалистов и проведения регламентированных исследований, отсутствие необходимой подготовки по вопросам профпатологии у врачей, участвующих в осмотрах, нередко делают медосмотры формальным мероприятием, вследствие чего профмедосмотры не выполняют своей основной функции – выявление на ранней стадии признаков профессиональной патологии, вследствие чего имеет место несвоевременная диагностика начальных признаков профессиональных заболеваний, позднее выявление запущенных форм профпатологии, развитие профессиональной инвалидности, что, в свою очередь, усугубляет медико-демографическую ситуацию. В частности, в целом в Российской Федерации в ходе периодических медицинских осмотров в 2008 году было выявлено лишь 71,5 % случаев профзаболеваний (отравлений), тогда как остальные случаи выявлялись при обращении больных за медицинской помощью.

2.5. Предоставление гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условий труда

ТК РФ содержит ряд специальных статей, устанавливающих гарантии работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, к числу которых, в частности, относятся:

установление повышенной оплаты труда работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда **(статья 147);**

предоставление работникам, занятым на работах с указанными условиями, ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска и сокращенной продолжительности рабочего времени **(статья 117 и 92);**

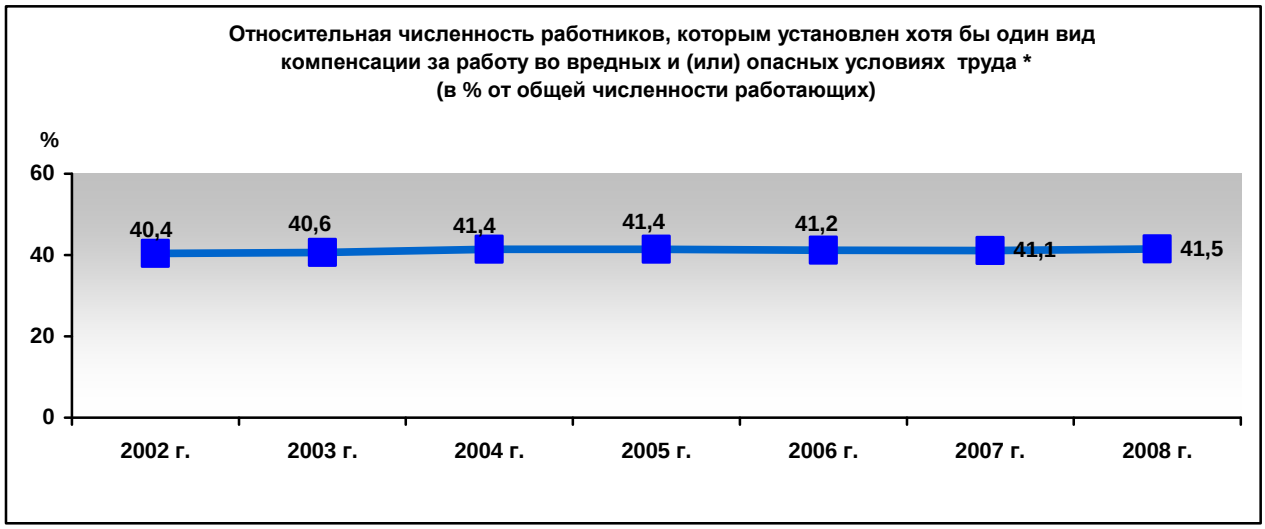
бесплатное предоставление работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, а на работах с особо вредными условиями труда - лечебно-профилактического питания **(статья 222);**

дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников, возлагающие на работодателей обязанности соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам, осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в

соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой труда, устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время, создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и проводить ряд других мероприятий **(статья 224).**

Наряду с этим, **статьей 219** ТК РФ установлено, что каждый работник, занятый на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеет право на компенсации, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, размеры которых и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

По данным Федеральной службы государственной статистики, в 2008 году в сравнении с 2005 годом в Российской Федерации в организациях, охваченных статистическим наблюдением, относительная численность работников, которым фактически установлен хотя бы один вид гарантий и компенсаций за работу в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, увеличилась и составила в целом по Российской Федерации 41,5 % от общего числа работающих, что соответствует численности работающих в этих условиях в количестве 5,65 млн. человек.



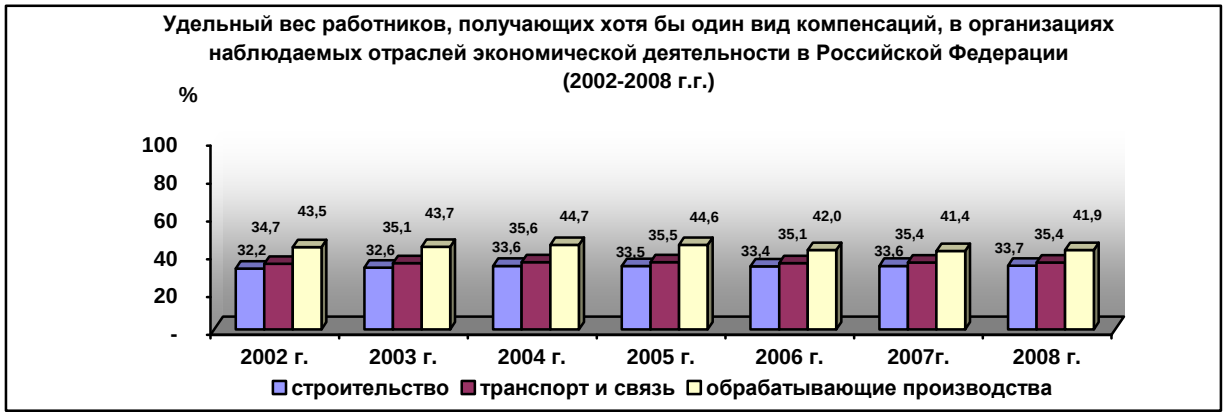
* **Примечание:** в 2008 году общая численность работающих в организациях, охваченных статистическим наблюдением, составляла 13629,8 тыс. человек, в том числе 5117 тыс. женщин.

По данным государственной статистики, к началу 2009 года в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность, связанную с производством, передачей и распределением электроэнергии, охваченных статистическим наблюдением, относительная численность работников, которым фактически установлен хотя бы один вид гарантий и компенсаций за работу в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, составила 42,7 % от общего числа работающих, что несколько больше общероссийского показателя и соответствует численности работающих в этих условиях в количестве около 502 тыс. человек.

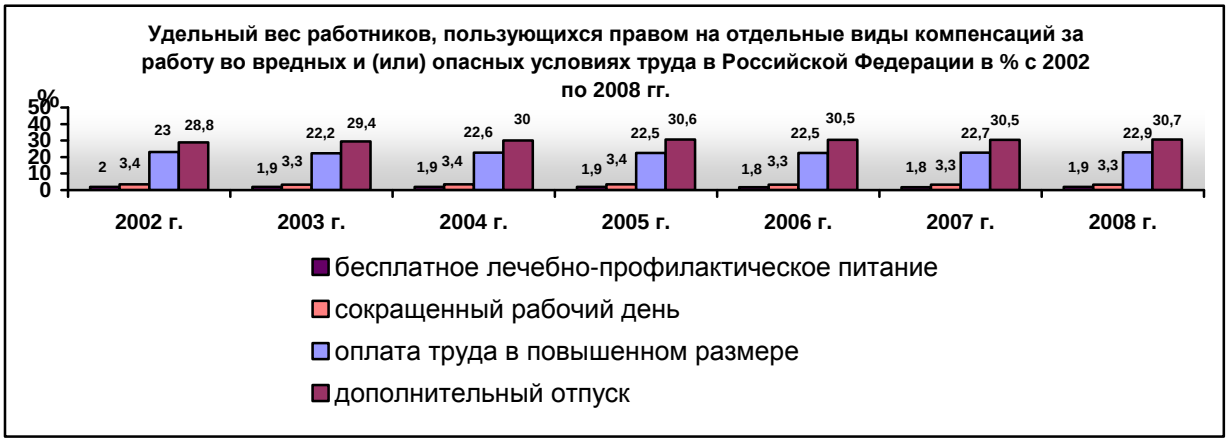
Вместе с тем, анализ свидетельствует, что в различных субъектах Российской Федерации указанные показатели отраслевых организаций имеют значения, существенно отличающиеся от среднеотраслевых. В частности, относительное количество работников, получающих хотя бы 1 вид гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, в отраслевых организациях Республики Саха (Якутия) значительно превышает отраслевой показатель и составляет 65,1 %, Смоленской области – 60,4 %, Кемеровской области – 59,1 %, Алтайского края и Республики Коми – 57,5 %, Ленинградской области - 56 %, тогда как в отраслевых организациях Чеченской

Республики – 15,3 %, Брянской области – 11 %, а в организациях Республики Северная Осетия – Алания – всего 6 %.

Распределение численности работников, получающих хотя бы один вид гарантий и компенсаций, в организациях, охваченных статистическим наблюдением, в целом по Российской Федерации представлено на диаграмме.

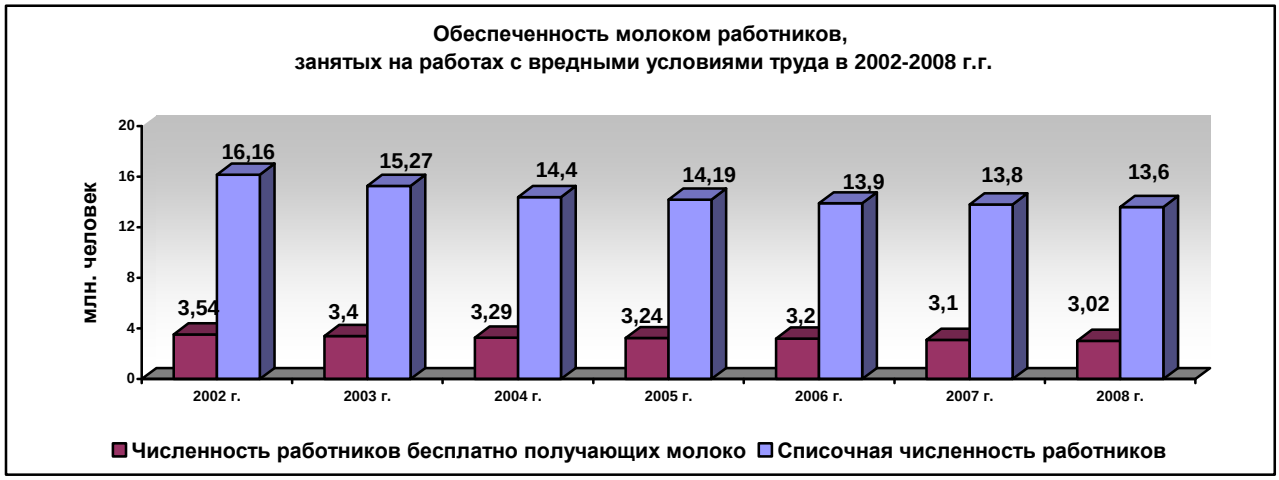


Анализ структуры компенсационных выплат работникам, пользующимся правом на отдельные виды гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, свидетельствует, что наибольший удельный вес составляют работники, получающие дополнительные дни к основному отпуску, относительная численность которых с 2002 года последовательно возрастала и к 2008 году достигла 30,7 % от общей численности работающих.



В 2008 году не изменилась тенденция увеличения относительной численности работников, которым установлена повышенная оплата труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, которая возросла с 22,5% в 2006 году, 22,7% в 2007 году и 22, 9% в 2008 году. Практически неизменной оставалась относительная численность работников, которым предоставлялся сокращенный рабочий день, которая к 2008 году составила 3,3% от общей численности работающих в этих организациях.

Обеспеченность молоком работников, занятых на работах с вредными условиями труда в отраслях промышленности, строительства, на транспорте характеризуется следующими показателями, свидетельствующими о том, что в указанных отраслях экономики, количество работников, получающих бесплатно молоко за работу во вредных условиях труда, ежегодно уменьшается.



Структура компенсационных выплат работникам хозяйствующих субъектов, осуществляющих деятельность, связанную с производством, передачей и распределением электроэнергии, пользующимся в соответствии с действующим законодательством правом на отдельные виды гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, в целом соответствует приведенным выше общероссийским показателям.

В частности:

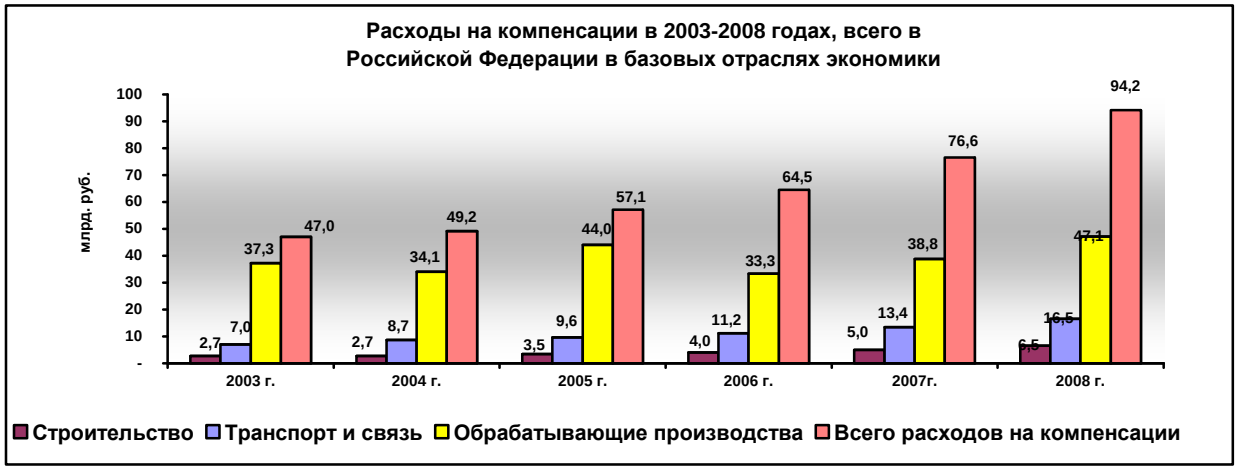
наибольший удельный вес составляют работники, получающие дополнительные дни к основному отпуску, относительная численность которых к концу 2008 года составила 32,6 % от общей численности работающих;

относительная численность работников, получающих повышенную оплату труда за работу в указанных условиях, составляет 28,8 %;

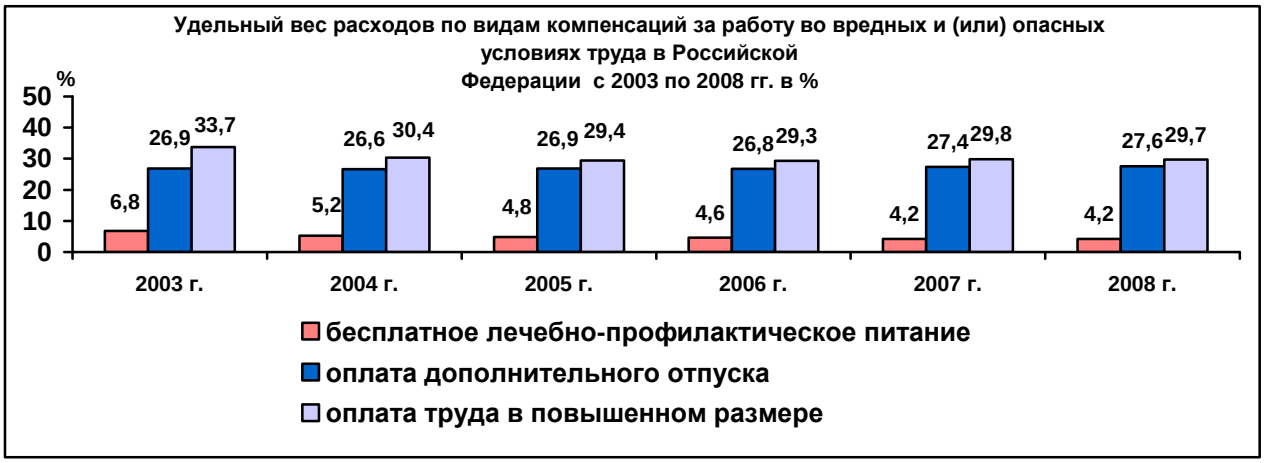
относительная численность работников, бесплатно получающих молоко или другие равноценные продукты, составляет 24 %;

относительная численность работников, которым предоставлен сокращенный рабочий день и бесплатное лечебно-профилактическое питание - по 2,1 % соответственно.

В 2008 году в Российской Федерации, по данным Федеральной службы государственной статистики, реальные расходы на предоставление гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных условиях труда (включая расходы на приобретение средств индивидуальной защиты) в целом увеличились, и составили почти 94,2 млрд. руб. В 2008 г. в сравнении с 2007 г. расходы на эти цели увеличились на 22,9 %, по отношению к 2006 г. – на 46 %.



Большую часть расходов на предоставляемые работникам гарантии за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в 2008 году составляла оплата труда в повышенном размере, удельный вес которой в 2008 году несколько увеличился: если в 2007 г. на оплату труда в повышенном размере приходилось 29,8%, то в 2008 г. расходы составили 29,7%. Увеличились также расходы, связанные с оплатой дополнительного отпуска - с 26,9% в 2003 г. до 27,6% в 2008 году. При этом уменьшились расходы, связанные с обеспечением работников лечебно-профилактическим питанием - с 6,8% в 2003 году до 4,2% в 2008 году.



По данным Федеральной службы статистики, в 2008 году ***в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность по производству, передаче и распределению электроэнергии,*** реальные расходы на предоставление гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных условиях труда (включая расходы на приобретение средств индивидуальной защиты) составили 8,24 млн. рублей. При этом структура расходов на предоставляемые работникам предусмотренные действующим законодательством гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, в целом соответствует приведенным выше общероссийским показателям.

В частности в 2008 году относительные расходы на предоставление работникам:

дополнительных отпусков за работу во вредных условиях труда - составили 23,4 % от общего размера произведенных расходов по указанным основаниям;

повышенной оплаты труда - составили 26,4 %;

молока или иных равноценных продуктов - составили 6,8 %;

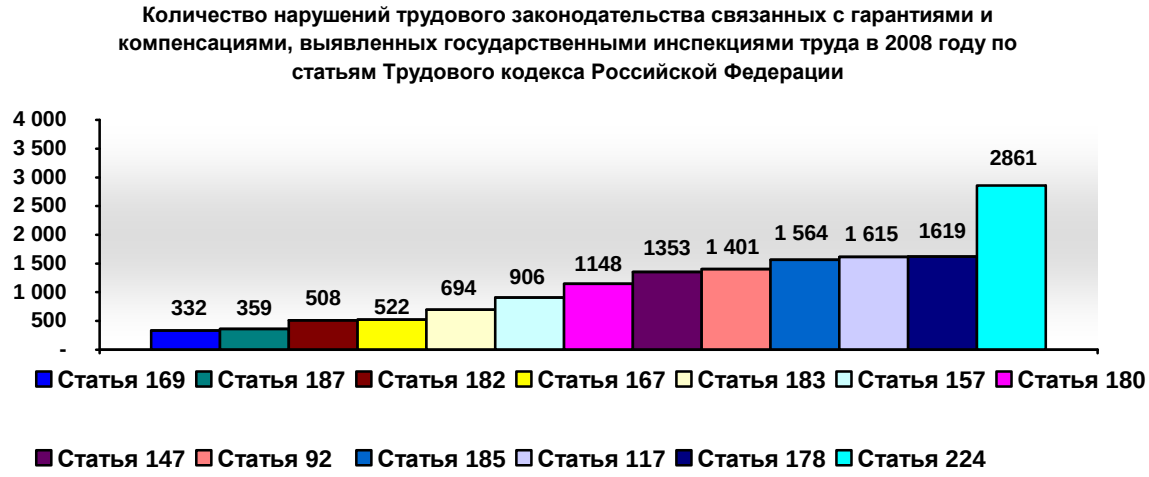
лечебно-профилактического питания - составили 6,2 %,

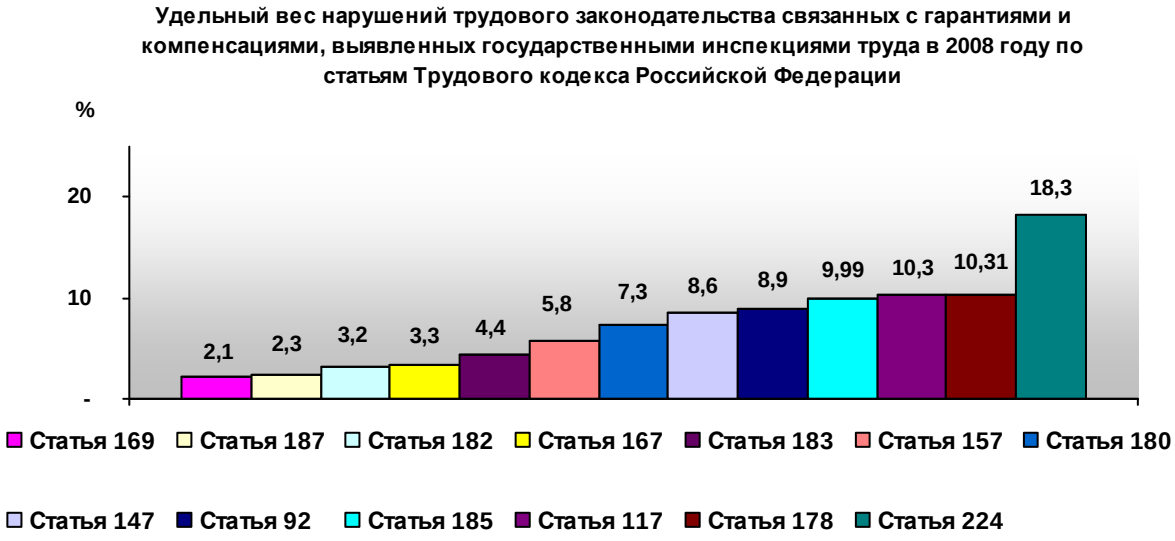
Сложившаяся в последние годы общая тенденция ежегодного увеличения производимых работодателями расходов на предоставляемые работникам гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда фактически свидетельствует об отсутствии динамики существенного улучшения состояния условий труда, а также о предоставлении работодателями предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций работникам независимо от реальных условий труда на их рабочих местах, даже если они соответствуют требованиям охраны труда. Последний вывод подтверждает и тот факт, что численность работников, которым установлен хотя бы один вид компенсаций (41,1% в 2007 году и 41,5% в 2008 году), превышает численность, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда (37,1% в 2007 году и 38,2% в 2008 году). Приведенные сведения свидетельствуют об отсутствии у работодателей реальных стимулов принимать конкретные меры по устранению воздействия на работников вредных и (или) опасных

условий труда, следствием которых продолжает оставаться высокий уровень производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

По данным Федеральной службы по труду и занятости, в 2008 – 2009 годах государственными инспекциями труда было проведено 12,2 тыс. проверок соблюдения требований трудового законодательства по вопросам предоставления работникам гарантий и компенсаций (в 2007 году – 6757 проверок), в ходе которых было выявлено 24,9 тыс. нарушений.

Характер и типология выявленных в 2008 – 2009 годах правонарушений по вопросам предоставления работникам установленных законодательством гарантий и компенсаций свидетельствуют, что, как и в предыдущие годы, проблема соблюдения работодателями требований законодательства по этим вопросам продолжает оставаться достаточно актуальной, хотя имеется тенденция к снижению общего количества нарушений в этой сфере.





Анализ структуры выявленных госинспекторами труда в 2008 – 2009 годах нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления работникам предусмотренных ТК РФ гарантий и компенсаций по общим основаниям свидетельствует о том, что наибольшее относительное количество правонарушений по данному институту трудового права было выявлено в связи с допускаемыми работодателями нарушениями по предоставлению дополнительных гарантий охраны труда отдельным категориям работников, установленными **статьей 224** ТК РФ. В частности, только в 2008 году госинспекторами труда было выявлено 2861 таких правонарушений, или 18,3 % от общего числа правонарушений, выявленных по данному институту трудового права.

Наряду с этим, в течение 2008 – 2009 годов госинспекторами труда были выявлены и иные допускаемые работодателями общие нарушения по данному институту трудового права, к числу наиболее типичных из которых относятся следующие:

непроизведение работникам выплаты пособий по временной нетрудоспособности в нарушение требований **статьи 183** ТК РФ;

несохранение за работниками среднего заработка по месту работы на время прохождения медицинских осмотров в нарушение **статьи 185** ТК РФ;

неустановление для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенного рабочего времени, предусмотренного **статьей 92** ТК РФ;

непредоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительных оплачиваемых отпусков, установленных **статьей 117** ТК РФ, либо предоставление их меньшей продолжительности;

непроизведение в повышенном размере оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в нарушение требований **статьи 147** ТК РФ.

2.6. Соответствие технологических процессов, применяемых инструментов и материалов, эксплуатирующихся зданий, сооружений и оборудования требованиям охраны труда

В соответствии с данными Федеральной службы статистики, к началу 2009 года в хозяйствующих субъектах Российской Федерации, охваченных статистическим наблюдением, на оборудовании, не отвечающем государственным нормативным требованиям охраны труда, работало более 62 тыс. работников, или 0,5 % от общей численности работающих в этих хозяйствующих субъектах, 1,22 млн. работников, занятых тяжелым физическим трудом, или 9 % от общей численности занятых, 1,02 млн. работников, занятых на работах, связанных с напряженностью трудового процесса.

По данным Росстата, в 2008 году ***в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность по производству, передаче и распределению электроэнергии***, охваченных статистическим наблюдением, на оборудовании, не отвечающем государственным нормативным требованиям охраны труда, было занято 7,9 тыс. работников, или 0,7 % от общей численности работающих в этих хозяйствующих субъектах, 102,8 тыс. работников, занятых тяжелым физическим трудом, или 8,8 % от общей численности занятых, и 80,3 тыс. работников, занятых на работах, связанных с напряженностью трудового процесса.

По данным Федеральной службы по труду и занятости, в первом полугодии 2009 года ***в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность по производству, передаче и распределению электроэнергии***, из общего числа пострадавших на производстве в результате несчастных случаев с тяжелыми последствиями по причинам технического характера (конструктивные недостатки и недостаточная надежность эксплуатирующегося оборудования, несовершенство технологических процессов, неудовлетворительное техническое состояние зданий, сооружений, оборудования и территории) произошло 10,9 % несчастных случаев.

Например, единственной причиной несчастного случая с тяжелым исходом, происшедшего 30 мая 2009 года со сторожем Хабаровского строительно-монтажного филиала «Дальэнергомонтаж» Б. в результате его падения в шламовый бассейн, явилась эксплуатация бассейна без ограждения, чем были нарушены требования СНиП 12-03-201 «Безопасность труда в строительстве. Общие требования».

Приведенные сведения свидетельствуют, что проблема обеспечения соответствия технологических процессов, применяемых инструментов и материалов, эксплуатирующихся зданий, сооружений и оборудования государственным нормативным требованиям охраны труда имеют актуальное значение, в том числе и в отношении отраслевых организаций.

По сведениям Федеральной службы по труду и занятости, в течение 2008 – 2009 годов госинспекторами труда было проведено более 76,7 тыс. тематических проверок соблюдения работодателями требований статей 212 и 215 Трудового кодекса Российской Федерации в части соответствия осуществляемых в организациях технологических процессов, применяемых инструментов и материалов, эксплуатирующихся зданий, сооружений и оборудования требованиям охраны труда, в ходе которых были выявлены многочисленные случаи нарушений требований охраны труда, допущенные работодателями при их эксплуатации, в том числе и в отраслевых организациях.

Например, при проведении во втором квартале 2009 года проверки ОАО «Мурманская горэлектросеть» госинспекторами труда было установлено, что многие виды эксплуатирующегося технологического оборудования не соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда.

В ходе проверки ОАО АТП «Ярэнерго» госинспекторами было установлено, что в данной организации при осуществлении ремонта и обслуживания автомобилей не применяются башмаки-упоры, отсутствуют переходные мостики для перехода работников через смотровые ямы, применяемый ручной инструмент не соответствует требованиям по охране труда, не в полном объеме проводится предрейсовый медицинский осмотр водителей.

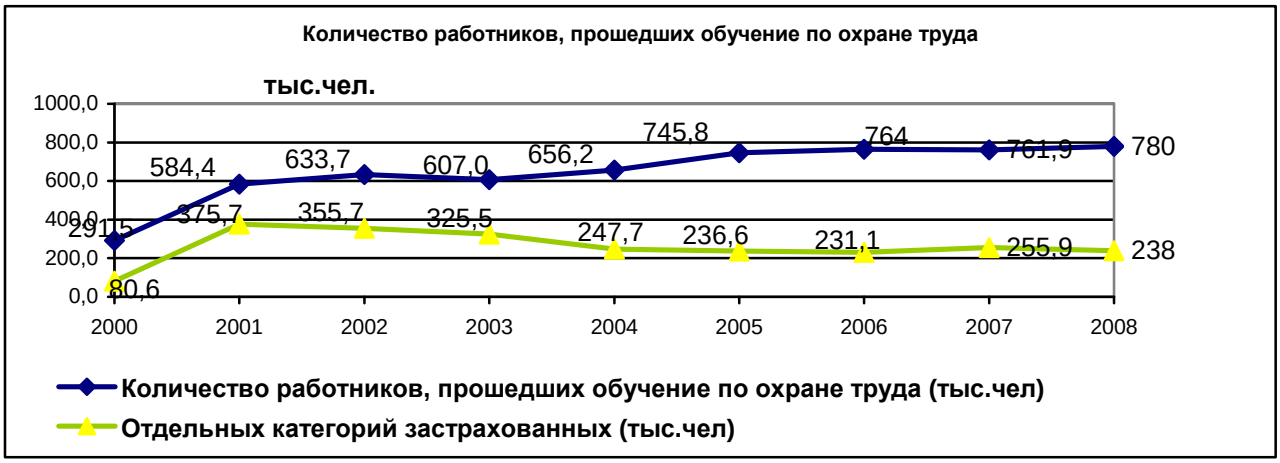
Не производятся периодические испытания домкратов в ООО «СибЭнергоМонтаж» (Красноярский край), а в ОАО «ПРП Приморэнергоремонт» (Приморский край) отсутствовали технологические карты на производство процессов по обработке древесины.

По результатам проведенных в 2008 – 2009 годах проверок в результате выявленных нарушений госинспектора труда вынуждены были принять решения о временном запрете деятельности 306 производственных подразделений организаций и эксплуатации около 2,7 тыс. единиц различного производственного оборудования, эксплуатация которых непосредственно угрожала жизни и здоровью работников.

Следует отметить, что отраженная на диаграммах динамика снижения количества оформленных решений о временном запрете деятельности производственных подразделений и эксплуатации оборудования, зданий и сооружений, создающих угрозу жизни и здоровью работников, прежде всего, связана с введением в действие Федерального Закона от 9 мая 2005 года № 45-ФЗ, значительно усложнившего процедуру запрета.

2.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда

По сведениям ФГУ «Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда», в порядке реализации статьи 225 ТК РФ в 2004 - 2008 годах только в обучающих организациях различного уровня обучение и проверку знаний по охране труда прошли более 3,7 млн. руководителей и специалистов хозяйствующих субъектов, включая почти 800 тыс. первых руководителей и около 1,2 млн. отдельных категорий застрахованных (специалистов и руководителей служб охраны труда организаций, членов комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов), обучение которых проводится в установленном порядке за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.



Вместе с тем, нарушения установленного порядка подготовки работников по охране труда являются одними из самых распространенных из числа допускаемых работодателями нарушений законодательства об охране труда, которые наиболее часто становятся основными либо сопутствующими причинами происходящих несчастных

случаев на производстве, в том числе в хозяйствующих субъектах, осуществляющих производство, передачу и распределение электроэнергии.

В частности, по данным Федеральной службы по труду и занятости, только в первом полугодии 2009 года ***в хозяйствующих субъектах, осуществляющих производство, передачу и распределение электроэнергии***, произошло 16 несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями, основными причинами которой явились недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда, что составляет 9,7 % от общего числа указанных несчастных случаев, происшедших за этот период, в том числе 5 несчастных случаев произошло по причине непроведения инструктажа работников по охране труда и 6 несчастных случаев – вследствие непроведения обучения и проверки знаний работников по охране труда.

По сведениям Федеральной службы по труду и занятости, в 2008 – 2009 годах госинспекторами труда было проведено более 32,5 тыс. тематических проверок соблюдения работодателями требований статей 212 и 225 ТК РФ в части обеспечения установленного порядка проведения обучения, инструктажа и проверки знаний работников по охране труда, в ходе которых было выявлено и устранено свыше 456,7 тыс. нарушений.

Анализ свидетельствует, что наиболее распространёнными нарушениями законодательства об охране труда по данным вопросам являются:

непрохождение руководителями и специалистами обязательного обучения и проверки знаний по охране труда;

непроведение предусмотренных нормативными правовыми актами инструктажей работников по охране труда;

допуск работников к самостоятельной работе без прохождения обучения и проверки знаний по охране труда;

допуск работников, впервые осваивающих новую для себя работу, к самостоятельной работе без прохождения стажировки на рабочих местах под руководством опытных работников;

отсутствие инструкций по охране труда по профессиям или видам работ либо не соответствие их государственным нормативным требованиям;

отсутствие программ обучения и инструктажа работников по охране труда.

Например, при проверке ОАО « МРСК Юга» -Волгоградэнерго» (Волгоградская область) госинспекторами труда было установлено, что в организации отсутствуют разработанные и утвержденные в установленном порядке инструкции по охране труда на многие виды работ и профессий, а в имеющихся – недостаточно отражены положения государственных нормативных актов по охране труда, в организации отсутствуют программы проведения обучения по охране труда работников, занятых на работах, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования по охране труда, не разработаны программы первичного инструктажа работников на рабочем месте по

профессиям и видам работ, после первичного инструктажа работники не проходят в установленном порядке стажировку на рабочем месте под контролем опытных работников.

При проведении проверки ОАО “ПРП Приморэнергоремонт» (Приморский край) установлено, что имеющиеся в организации инструкции по охране труда не введены в действие приказом работодателя, программа проведения вводного инструктажа не соответствует установленным требованиям и рекомендациям по ее содержанию и требует переработки.

В ходе расследования несчастного случая на производстве, происшедшего 6 июля 2009 года с электрослесарем по ремонту оборудования распределительных устройств Улан-Удэнской ТЭЦ-1 «Генерация Бурятии» ОАО «Территориальная генерирующая компания № 14» Г., получившего смертельное поражение электротоком, установлено, что он не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, несмотря на то, что был занят выполнением работ, к которым предъявляются повышенные требования по охране труда, требующие такого обучения и проверки знаний.

По результатам проверок в связи с непрохождением в установленном порядке и в установленные сроки обучения, инструктажа, стажировки на рабочих местах и проверки знаний работников по охране труда в 2008 – 2009 годах по требованию госинспекторов труда было отстранено от работы свыше 206,2 тыс. работников организаций.

Например, только при проведении проверок хозяйствующих субъектов Волгоградской области за непрохождение в установленном порядке и в установленные сроки обучения, инструктажа, стажировки на рабочих местах и проверки знаний работников по охране труда госинспекторами труда были отстранено от работы 824 работника организаций, в том числе 42 руководителя и главных специалиста организаций.

2.8. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников

В соответствии с положениями статьи 223 ТК РФ на работодателя возлагаются обязанности по обеспечению надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда.

В этих целях работодателем по установленным нормам должны оборудоваться санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, а также создаваться санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи, устанавливаться аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

По сведениям Федеральной службы по труду и занятости, в 2008 – 2009 годах госинспекторами труда было проведено более 3790 тематических проверок соблюдения работодателями требований статьи 223 ТК РФ в части обеспечения надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников, в ходе

которых было выявлено около 21,5 тыс. допущенных работодателями различных нарушений, практически имевших место в каждом проверенном по данному вопросу хозяйствующем субъекте, в том числе осуществляющих деятельность по производству, передаче и распределению электроэнергии.

Анализ результатов надзорно-контрольной деятельности в данном направлении свидетельствует, что действующие в настоящее время нормы для оборудования санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи, помещений для оказания медицинской помощи, комнат отдыха и психологической разгрузки установлены СНиП 2.09.04.87 «Административные и бытовые здания», нормы которого носят обязательный характер при проектировании строительства новых и реконструкции действующих организаций. В этой связи, учитывая крайне низкую инвестиционную активность хозяйствующих субъектов, усугубляющуюся в последнее время в связи с происходящими изменениями в финансовом и реальном секторах экономики, следует признать, что надлежащая реализация норм трудового законодательства по данным вопросам вызывает объективные затруднения.

Наряду с этим, в соответствии с требованиями статьи 222 ТК РФ работникам, занятым на работах с особо вредными условиями труда, бесплатно предоставляется лечебно-профилактическое питание по нормам и на условиях, определяемых Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В порядке реализации этих требований Министерством здравоохранения и социального развития в соответствии с предоставленными полномочиями утверждаются перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, рационы лечебно-профилактического питания, нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов и правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания.

Анализ данных Федеральной службы статистики свидетельствует, что ***в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность по производству, передачу и распределение электроэнергии,*** охваченных статистическим наблюдением, к началу 2009 года численность работающих, имеющих в соответствии с трудовым законодательством право на получение бесплатного лечебно-профилактического питания, составляет 24,6 тыс. человек (2,1 % от общей численности работающих в указанных хозяйствующих субъектах), на обеспечение указанных прав которых в 2008 году было израсходовано более 509 млн. рублей (в среднем 20,7 тыс. в расчете на одного получателя), что составляет 6,2 % от общего объема расходов, связанных с предоставлением работникам установленных трудовым законодательством гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

В порядке сравнения статистических сведений следует отметить, что приведенные выше показатели по отраслевым хозяйствующим субъектам несколько превышают средние показатели по Российской Федерации. В частности, в 2008 году правом на получение бесплатного лечебно-профилактического питания пользовалось менее 2 % работников хозяйствующих субъектов, охваченных статистическим наблюдением, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, расходы на обеспечение указанного права которых в среднем на 1 работника составили 15,3 тыс. рублей или 4,2 % от общего объема расходов, связанных с предоставлением работникам установленных трудовым законодательством гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

3. Анализ правоприменительной практики по вопросам соблюдения законодательства об охране труда

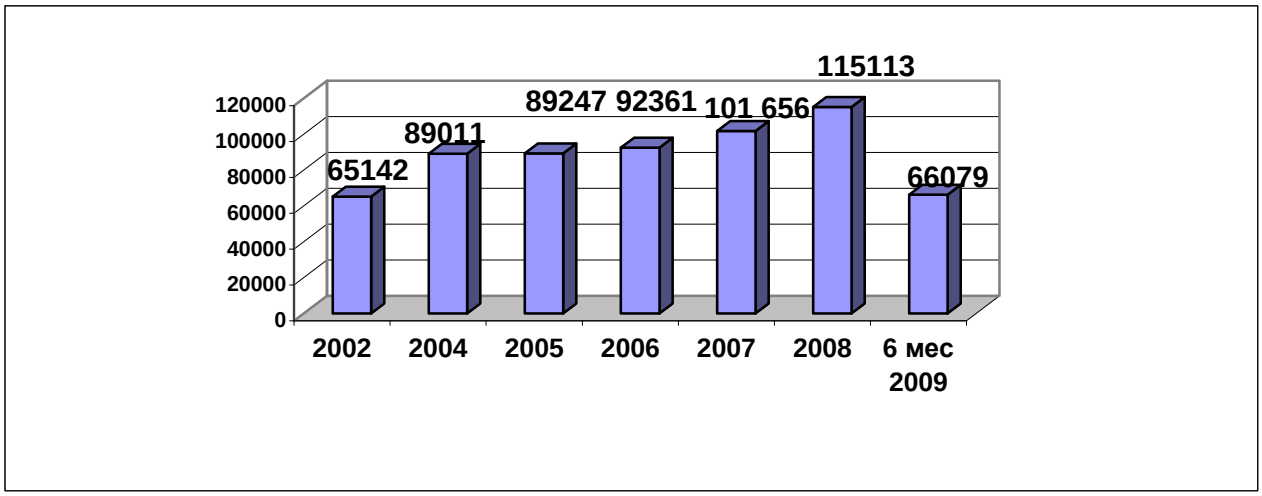
3.1. Административное производство

В соответствии с полномочиями, предоставленными статьей 23.12 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ), должностные лица государственные инспекций труда рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных частью 1 статьи 5.27, статьями 5.28-5.34, 5.44 КоАП РФ, по которым они принимают решения о назначении административного наказания лицам, виновным в нарушении трудового законодательства и законодательства об охране труда.

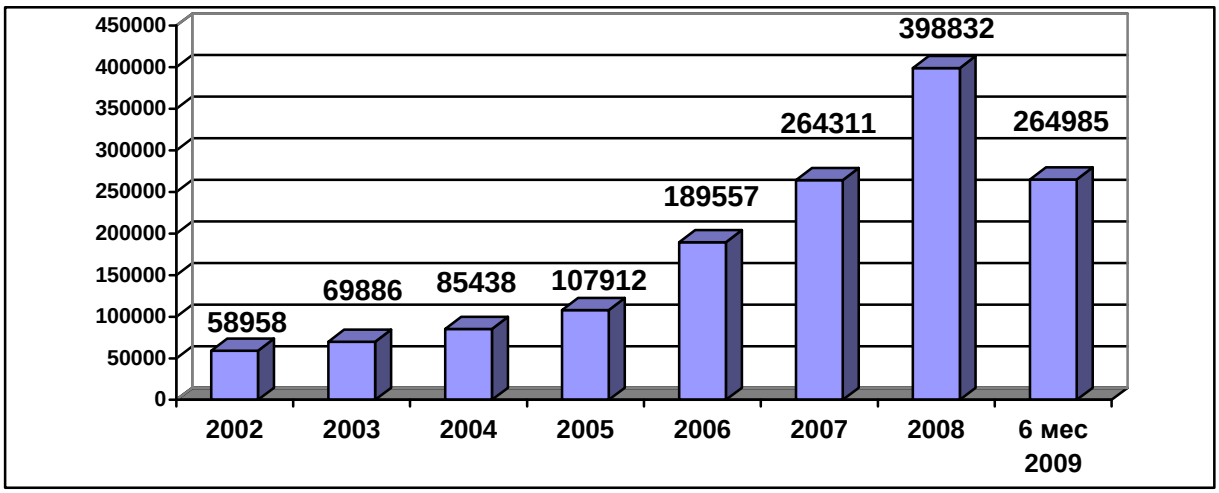
Наряду с этим, в соответствии с частью 2 (подпункт 16) статьи 28.3 КоАП РФ должностные лица государственных инспекций труда уполномочены составлять протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных частью 1 и 2 статьи 5.27, статьей 5.42, частью 1 статьи 19.4, частью 1 статьи 19.5, статьями 19.6 и 19.7, частью 1 статьи 20.25 КоАП РФ, и направлять их в установленном порядке для рассмотрения в судебные органы.

В 2008 – 2009 годах госинспекторами труда (по охране труда) было выявлено более 1,92 млн. нарушений законодательства об охране труда, большинство из которых являлись административными правонарушениями и подпадали под действие КоАП РФ. Только за допущенные нарушения законодательства об охране труда госинспекторами труда (по охране труда) было наложено 97905 административных штрафов на граждан, должностных и юридических лиц. Общая сумма денежных штрафов, наложенных в 2008 – 2009 годах всеми госинспекторами труда, составила более 762 млн. рублей, сумма взысканных за указанный период штрафов составила почти 664 млн. рублей.

Динамика изменения количества административных наказаний, наложенных госинспекторами труда, на лиц, виновных в нарушениях законодательства о труде

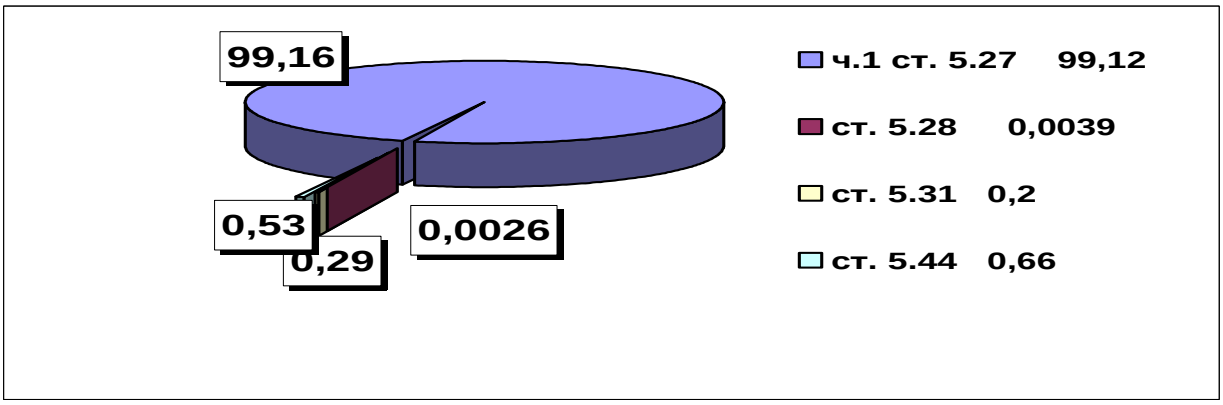


Сведения о суммах денежных штрафов, взысканных с лиц, виновных в допущенных нарушениях трудового законодательства, на основании решений госинспекторов труда (тыс. рублей)



Основная часть рассмотренных в 2008 – 2009 года госинспекторами труда (по охране труда) дел об административных правонарушениях была связана с правонарушениями, предусмотренными **частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ** *(нарушения законодательства об охране труда).* В тоже время, по **статье 5.44 КоАП РФ** *(сокрытие страхового случая)* госинспекторами труда (по охране труда) в 2008 году рассмотрено всего 0,53 % дел из общего количества рассмотренных ими дел об административных правонарушениях.

Структура рассмотренных в 2008 году госинспекторами дел об административных правонарушениях, предусмотренных статьями КоАП РФ



В частности, в 2008 – 2009 годах по различным основания в соответствии с указанными статьями КоАП РФ госинспекторами труда (по охране труда) за различные нарушения законодательства об охране труда были привлечены к административной ответственности ряд руководителей и должностных лиц хозяйствующих субъектов и юридических лиц, в том числе осуществляющих деятельность по производству, передаче и распределению электроэнергии.

Например, по результатам проведенных в 2008 году тематических проверок по вопросам соблюдения установленного порядка обучения и инструктирования работников по охране труда должностными лицами Государственной инспекции труда в Хабаровском крае **за допущенные нарушения требований ст.ст.212, 225 ТК РФ по вопросам обучения по охране труда и инструктирования работников** на основании ст. 5.27 КоАП были привлечены к административной ответственности в виде штрафа генеральный директор ООО «Хармакс АМ» С. - на 2,5 тыс. руб., директор ООО

«Перспектива К. – на 2,0 тыс. руб., директор ООО «Стройсантехсервис» К. – на 2,0 тыс. руб., а также юридические лица МУП «Детско-юношеский центр «Поиск» - на 30,0 тыс. руб., ООО «Нордфолк» - на 30,0 тыс. руб., ООО «Промстрой» - на 30,0 тыс. руб.

За допущенные нарушения трудового законодательства в части **соблюдения установленного порядка организации и проведения аттестации рабочих мест по условиям труда** в 2008 году должностными лицами Государственной инспекции труда в Республике Карелия привлечены к административной ответственности в виде штрафа директор ООО ТК «Магистраль» Ц. - на 2,0 тыс. руб., директор ООО «Техно-Ресурс» Б. - на 1,0 тыс. руб., директор ОАО «Рускеальский мрамор» М. – на 3,0 тыс. рублей. За аналогичные нарушения должностными лицами Государственной инспекции труда в Псковской области были привлечены к административной ответственности и подвергнуты наказанию в виде штрафа директор ООО «Вестстрой-К» Н. – на 3,0 тыс. руб., директор ООО «ДорСтрой Сервис» А. – на 3,0 тыс. руб., должностными лицами Государственной инспекции труда в Ростовской области - директор ООО «Портофлот» С.- на 3,0 тыс. руб., директор ЗАО «Пивоварня «Москва-Эфес» Ф.- на 1,5 тыс. руб., а должностными лицами Государственной инспекции труда в Республике Калмыкия - директор Троицкого колбасного цеха ООО «Консервпищепром» К.– на 5,0 тыс. руб. и юридическое лицо ООО «Консервпищепром» - на 50 тыс. рублей.

По результатам проведенной в 2009 году тематической проверки соблюдения **требований трудового законодательства по вопросам обеспечения работников средствами индивидуальной защиты** за допущенные нарушения в части обеспечения работников предусмотренными типовыми нормами сертифицированными средствами индивидуальной защиты должностными лицами Государственной инспекции труда в Новосибирской области был привлечен к административной ответственности в виде наложения денежного штрафа в размере 2 тыс. рублей директор ООО «Сибэлектромонтаж» (Новосибирская область) К.

В ходе проверки во втором квартале 2009 года ЗАО «Тагилэлектросети» (Свердловская область) госинспекторами труда было установлено, что в нарушение действующего законодательства работодателем при увольнении работника В. с него была удержана стоимость выданной ему спецодежды на общую сумму 10,5 тыс. рублей. По результатам проверки на юридическое лицо был наложен денежный штраф, а удержанные деньги возвращены работнику в полном объеме.

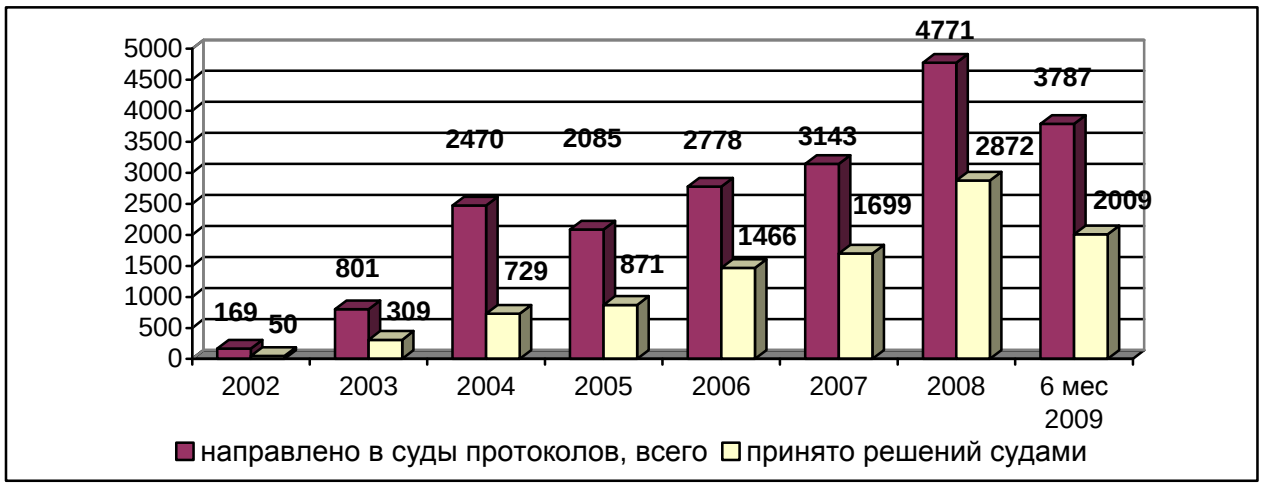
В ходе проведения проверки в апреле 2009 года ООО «Пензенская электротехническая компания» госинспекторами труда Государственной инспекции труда в Пензенской области было установлено, что работодателем **не была произведена оплата листков нетрудоспособности** ряду работников организации. По результатам проверки за допущенные нарушения на генерального директора организации П. был наложен денежный штраф в размере 5 тыс. рублей.

За допущенные нарушения законодательства об охране труда во втором квартале 2009 года должностными лицами Государственной инспекции труда в Мурманской области к административной ответственности в виде денежного штрафа в размере 30 тыс. рублей было привлечено юридическое лицо - ООО «Региональные теплоэнергетические системы».

Наряду с непосредственным рассмотрением госинспекторами труда дел об административных правонарушениях с последующим принятием решений о привлечении к ответственности виновных лиц, в 2008 – 2009 годах госинспекторами труда в соответствии с подпунктом 16 части 2 статьи 28.3 КоАП РФ в установленном порядке в пределах предоставленных полномочий в суды было направлено свыше 8,5 тыс. протоколов об административных правонарушениях, на основании которых судами были приняты решения о привлечении к административной ответственности почти 4,9 тыс.

должностных лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность без образования юридического лица, включая наложение 1357 административных наказаний в виде административного приостановления работы структурных подразделений и производственных участков и эксплуатации оборудования.

Сведения о количестве направленных госинспекторами труда в суды протоколов о привлечении к административной ответственности лиц, виновных в нарушениях трудового законодательства, и принятых по ним судебных решений.



Из общего числа оформленных всеми госинспекторами труда в 2008 – 2009 годах протоколов об административных правонарушениях было составлено по следующим основаниям:

по ч.1 ст. 5.27 КоАП РФ (административное приостановление деятельности) - 1943 протокола или 22,7 %;

по ч.2 ст. 5.27 КоАП РФ (дисквалификация должностного лица) - 814 протоколов или 9,5 %;

по ч.1 ст. 19.4 КоАП РФ (неповиновение законному распоряжению должностного лица органа, исполняющего государственный надзор (контроль) – 152 протокола или 1,77 %;

по ч.1 ст.19.5 КоАП РФ (невыполнение в срок законного предписания (постановления, представления) должностного лица, осуществляющего государственный надзор (контроль) – 4256 протоколов или 49,7 %;

по ст. 19.7 КоАП РФ (непредставление сведений (информации) - 1065 протоколов об административном правонарушении или 12,4 %.

Одним из сравнительно новых видов административного наказания является **административное приостановление деятельности,** которое было внесено в КоАП РФ Федеральным законом от 9 мая 2005 г. № 45-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и другие законодательные акты Российской Федерации, а также о признании утратившими силу некоторых положений законодательных актов Российской Федерации», вступившим в силу с 12 августа 2005 года, применяемое в случаях допущенных нарушениях законодательства об охране труда, представляющих непосредственную угрозу жизни и здоровья граждан, решение о наложении которого принимается судьей.

Реализуя указанные положения законодательства, в первом полугодии 2009 года всеми госинспекторами труда направлено в судебные органы на 69,8 % протоколов об

административном наказании в виде административного приостановления деятельности больше, чем за аналогичный период 2008 года.

Например, в целях пресечения выявленных фактов нарушения требований охраны труда при проведении Государственной инспекцией труда в Красноярском крае проверок соблюдения работодателями требований трудового законодательства в части обеспечения **соответствия технологических процессов, применяемых инструментов и материалов, эксплуатирующихся зданий, сооружений и оборудования требованиям охраны труда,** госинспекторами труда были направлены в суд протоколы об административных правонарушениях для назначения административного наказания в соответствии с ч. 1 ст. 5.27 КоАП в виде административного приостановления деятельности. В частности, постановлением Тихорецкого городского суда юридическому лицу ЗАО «Сыркомбинат «Тихорецкий» было назначено наказание в виде административного приостановления эксплуатации двух кран-балок сроком на 90 суток.

Государственными инспекторами труда Государственной инспекции труда во Владимирской области в соответствии с ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ был оформлен и направлен в суд протокол о временном запрете деятельности деревообрабатывающего круглопильного станка, не имеющего защитного ограждения и предохранительных приспособлений. Вязниковский городской суд, рассмотрев представленные документы, вынес решение об административном приостановлении деятельности станка на срок до 90 суток.

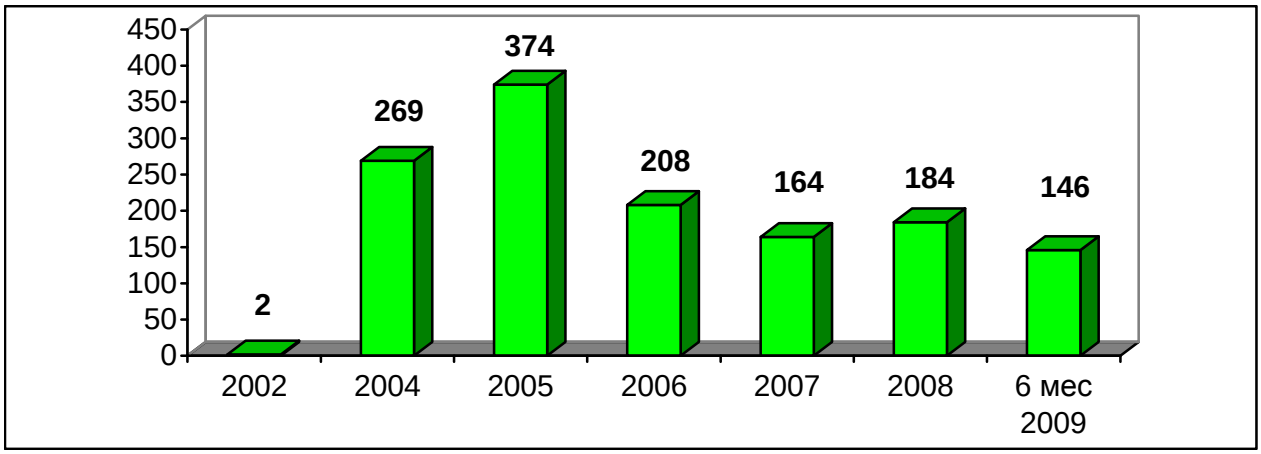
В ходе проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проведенной в 2008 году Государственной инспекцией труда в Новосибирской области в Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет» были выявлены нарушения законодательства об охране труда, создававшие непосредственную угрозу жизни и здоровью работников. На основании оформленного госинспекцией труда протокола об административном правонарушении суд постановил назначить Государственному образовательному учреждению высшего профессионального образования «Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет» административное наказание в виде административного приостановления деятельности на срок 60 суток.

В первом полугодии 2009 года количество положительных решений судебных органов о наложении административного наказания в виде административного приостановления деятельности, принятых на основании направленных госинспекторами труда протоколов об административных правонарушениях, увеличилось по сравнению с аналогичным периодом 2008 года на 57,5 %.

Вместе с тем, административная практика свидетельствует, что нередко судьи принимают решение об административном приостановлении деятельности в случаях, если они считают, что менее строгий вид наказаний (например, штраф) не предотвратит повторное нарушение.

По результатам проведенных в 2008 – 2009 годах проверок за допущенные работодателями в течение года аналогичные административные правонарушения госинспекторами труда было направленно в суды 819 протоколов об административных правонарушениях, составленных в соответствии с частью 2 статьи 5.27 КоАП РФ в целях **дисквалификации должностных лиц, виновных в допущенных правонарушениях,** по результатам рассмотрения которых судебными органами было принято решение о дисквалификации 330 виновных должностных лиц.

Сведения о количестве должностных лиц, дисквалифицированных за допущенные административные нарушения трудового законодательства на основании протоколов госинспекторов труда



Анализ административной практики свидетельствует, что основными причинами вынесения судами решений о прекращении производства по делу об административном правонарушении по части 2 ст. 5.27 КоАП РФ являются допущенные госинспекторами труда в ходе проведения контрольных проверок нарушения процессуального характера.

Указанные решения были приняты в 2008 – 2009 годах мировыми судьями в Республике Мордовия, Новосибирской, Ульяновской, Оренбургской, Кировской и Кемеровской областях, Ставропольском, Краснодарском и Забайкальском краях и ряде других субъектах Российской Федерации.

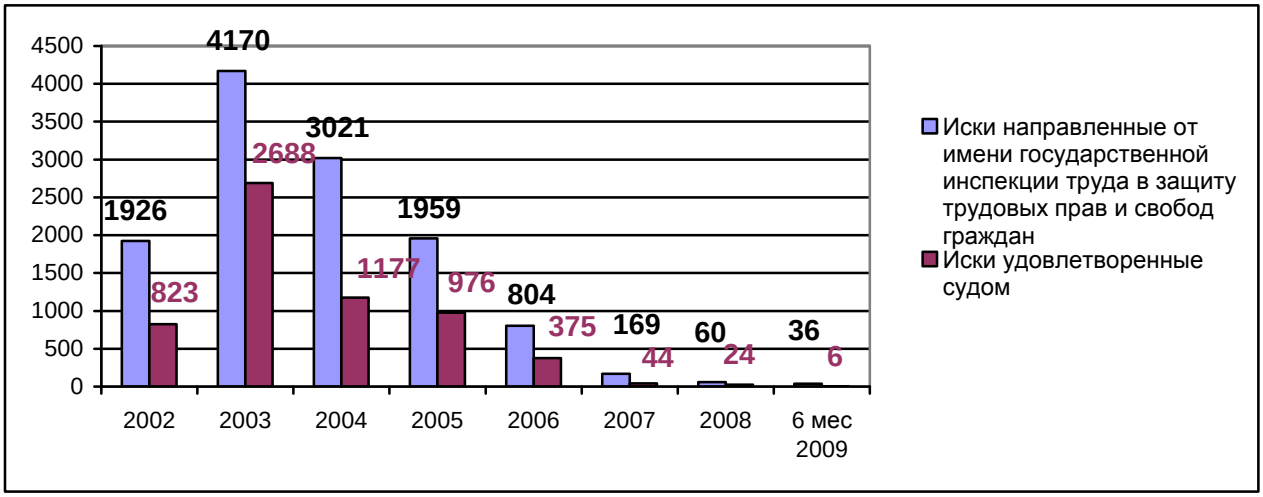
Кроме того, КоАП РФ не предусматривает обязанности судебных органов извещать должностных лиц, составивших протоколы об административных правонарушениях, о дне рассмотрения дел о дисквалификации. В связи с этим лица, составившие протоколы об административных правонарушениях, фактически лишены возможности поддержать в суде свою позицию по делам о дисквалификации должностных лиц.

Таким образом, в настоящее время у должностных лиц, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях (государственных инспекторов труда), имеется единственная возможность повлиять на пересмотр не вступившего в законную силу постановления, решения по делу об административном правонарушении - посредством обращения к прокурору с просьбой о принесении протеста в порядке ст. 30.10 КоАП РФ.

3.2. Практика защиты трудовых прав граждан в судебных органах

В 2008 – 2009 годах госинспекторами труда в целях восстановления нарушенных прав работников было направлено в установленном порядке в судебные органы 96 гражданских исков по трудовым спорам, в том числе по вопросам расследования несчастных случаев на производстве, из которых судом удовлетворено 30 исков.

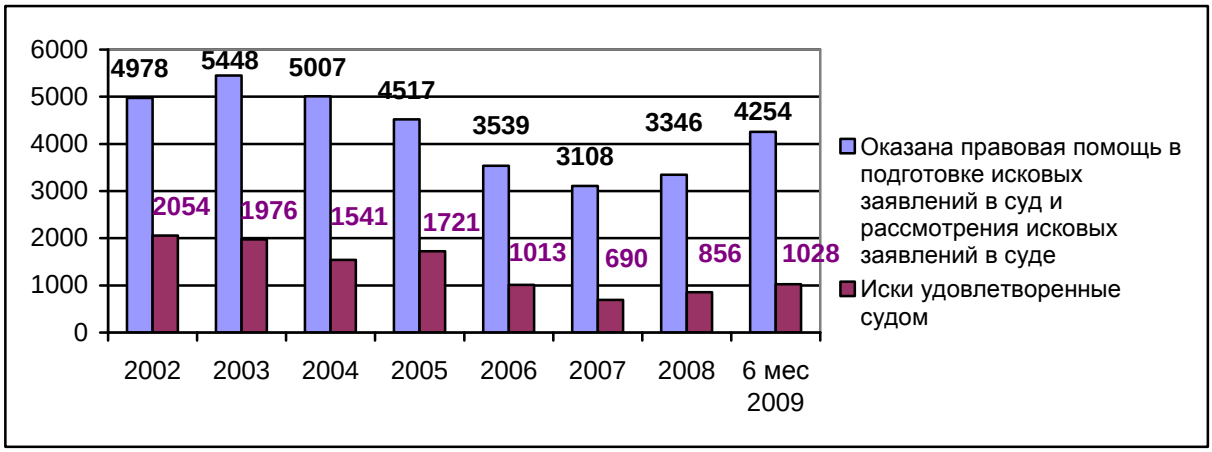
Сведения о направленных от имени государственных инспекций труда гражданских исков в суд в целях защиты трудовых прав и свобод граждан



Существенное уменьшение в 2007 - 2008 годах количества направленных госинспекторами труда в судебные органы исков в защиту нарушенных прав работников в значительной мере обусловлено внесенными в законодательство изменениями, фактически исключающими возможность должностных лиц госинспекций труда инициативного обращения в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов неопределенного круга лиц, а также прав, свобод и законных интересов конкретных лиц без предоставления этими лицами полномочий госинспекторам труда на такие обращения.

Наряду с этим, в соответствии с обращениями граждан в 2008 году госинспекторами труда была оказана правовая помощь 7600 работникам в подготовке судебных исков по трудовым спорам, из которых судом было удовлетворено 1884 исков.

Сведения об оказании госинспекторами труда правовой помощи гражданам по подготовке гражданских исков

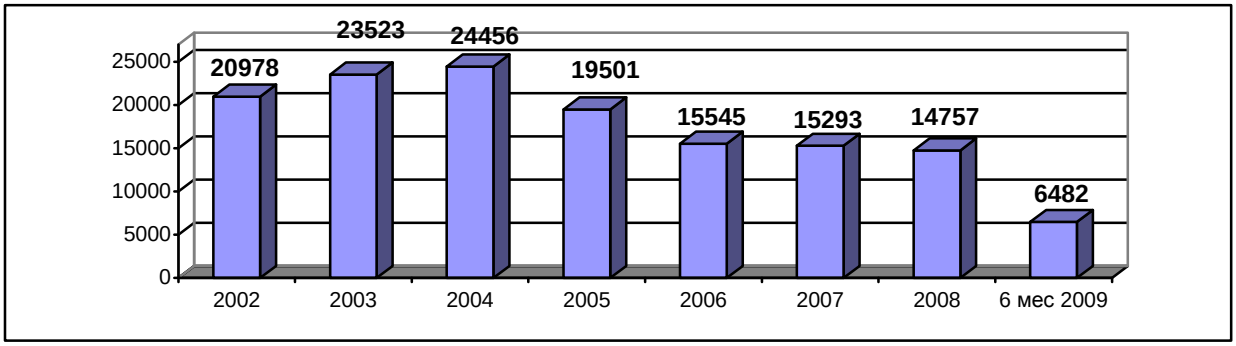


3.3. Подготовка материалов для рассмотрения в правоохранительных органах вопроса о привлечении виновных в нарушениях трудового законодательства к уголовной ответственности

В порядке реализации полномочий, установленных статьями 356, 357 ТК РФ, при выявлении в ходе надзорно-контрольной деятельности признаков преступлений, предусмотренных статьями 143, 145, 145-1 Уголовного кодекса РФ, в 2008 – 2009 годах госинспекторами труда в органы прокуратуры было направлено более 21,2 тыс. материалов для рассмотрения вопроса о возбуждении в отношении виновных лиц

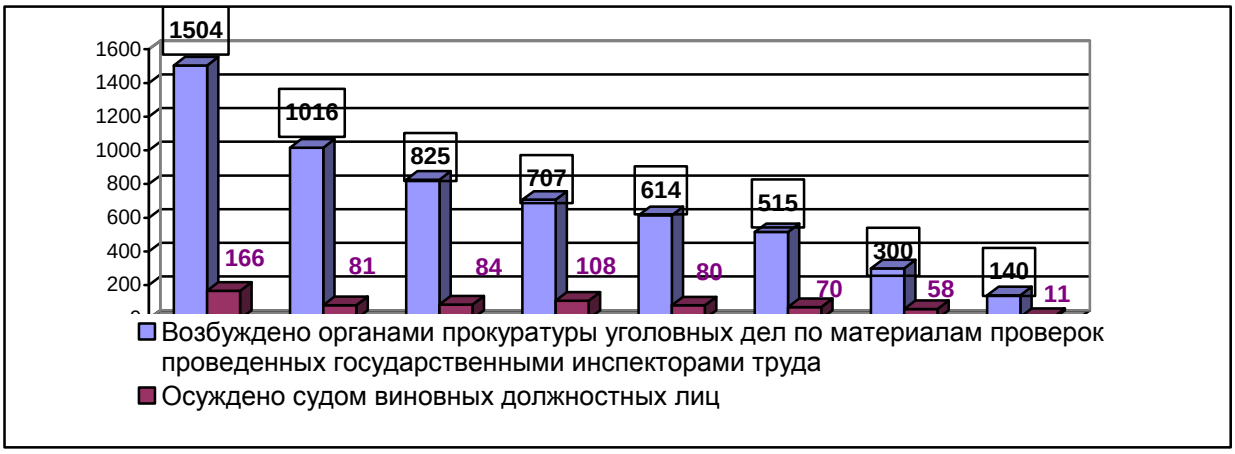
уголовных дел, в том числе по результатам проведенных расследований несчастных случаев на производстве - 19,3 тыс. материалов, по которым было возбуждено более 340 уголовных дел, в результате рассмотрения которых осуждено судами в соответствии со статьей 143 УК РФ было осуждено 59 виновных лиц.

Общее количество материалов проверок, направленных госинспекторами труда в органы прокуратуры для рассмотрения вопроса о привлечении виновных лиц к уголовной ответственности в соответствии со статьями Уголовного кодекса Российской Федерации



По результатам проведенных проверок по оплате труда в связи с выявлением признаков преступления, предусмотренного статьей 145-1 УК РФ в части невыплаты заработной платы, пособий и иных выплат свыше двух месяцев, совершенных руководителями организаций из корыстной или иной личной заинтересованности, в органы прокуратуры было направлено 924 материалов, по которым было возбуждено 23 уголовное дело, в результате рассмотрения которых судом осуждено 8 виновных лиц.

Сведения о решениях органов прокуратуры и судебных органов, принятых по результатам рассмотрения направленных госинспекторами труда материалов



III. Рекомендации работодателям электроэнергетики по предотвращению и устранению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

1. Основные проблемы и рекомендации общего характера в сфере соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Проблема соблюдения в России трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, достаточно остра. Анализ информации о деятельности государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации позволяет выделить ряд общих проблем и факторов, оказывающих негативное влияние на состояние дел с соблюдением законности в трудовой сфере, основными из которых являются:

1. Нестабильное экономическое положение многих хозяйствующих субъектов, обострившееся со второго полугодия 2008 г. в связи с экономическим кризисом, не позволяющее обеспечить комплексное решение вопросов их социального развития и надлежащую реализацию требований и положений Трудового кодекса Российской Федерации, включая обеспечение конституционных прав работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.

В этой связи рекомендуется повысить эффективность взаимодействия работодателей и работников в организации, вырабатывать новые механизмы сотрудничества в период экономического кризиса. В антикризисной программе могут применяться различные меры и способы выхода из кризиса, обусловленные спецификой, условиями деятельности и финансово-экономическим состоянием организации. Использование тех или иных мер должно быть согласовано в ходе соответствующих коллективных переговоров. Среди возможных мер Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений рекомендованы следующие действия, связанные с сохранением кадрового потенциала и рабочих мест:

в случае невозможности временного выполнения отдельных положений коллективного договора стороны могут вступить в переговоры по временной приостановке действия данных положений и внести соответствующие изменения в коллективный договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

отказ от применения на определенный период сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;

временный отказ от введения совмещения профессий;

временное ограничение приема работников и сокращение вакансий;

перевод в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации высвобождаемых работников на постоянную работу на места, занимаемые работниками-совместителями;

перевод работников в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации на работу в другие подразделения и организации;

совершенствование графиков работы с введением режима неполного рабочего времени в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;

установление для отдельных категорий работников неполной рабочей недели с корректировкой размера заработной платы локальными нормативными актами организации, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации;

предоставление по просьбе работников (по личному заявлению) отпусков без сохранения заработной платы;

передача подразделениям организации для выполнения собственными силами работ, выполнявшихся ранее подрядными организациями.

В антикризисную программу могут быть также включены мероприятия, предусматривающие:

осуществление опережающего профессионального обучения работников, находящихся под риском увольнения;

переобучение, повышение квалификации работников с учетом имеющихся вакантных рабочих мест в организации, ее филиалах, в том числе на условиях совместного с органами местного самоуправления долевого финансирования программ обучения работников крупных организаций и градообразующих организаций за счет средств, предусмотренных для реализации региональных программ занятости;

оказание помощи в поиске работы в организациях соответствующего вида экономической деятельности, включая организации, расположенные в других регионах, при содействии органов государственной службы занятости;

направление работников на обучение другим профессиям в связи с возможным перепрофилированием производства;

установление режима неполного рабочего времени для самостоятельного поиска работы;

иные мероприятия, в том числе в области охраны труда, обеспечивающие снижение социальной напряженности и способствующие выходу из кризиса, не противоречащие законодательству.

2. Слабая инвестиционная активность организаций базовых отраслей экономики и практическое отсутствие **экономической** заинтересованности сторон социально-трудовых отношений в проведении мероприятий, направленных на улучшение условий труда, охрану здоровья и социальную защиту работников.

В настоящее время формирование бюджетов Фонда социального страхования Российской Федерации и Пенсионного фонда Российской Федерации происходит за счет страховых взносов хозяйствующих субъектов, ставших, по сути, обязательным налогом. В связи с этим круг субъектов, несущих ответственность по страхованию, не совпадает с кругом лиц, подвергающихся риску - самих страхуемых.

Такое положение фактически устраняет мотивацию не только работодателей к улучшению условий труда, но и самих работников к соблюдению требований охраны труда в процессе трудовой деятельности.

3. Низкий уровень трудовой и технологической дисциплины, не соответствующий степени потенциальной опасности современных производств.

4. Неудовлетворительные знания работодателей и работников норм трудового законодательства. Недостаточный уровень осуществляемой подготовки по охране труда персонала потенциально опасных производств организаций различных видов экономической деятельности.

5. Правовой нигилизм и пренебрежение требованиями трудового законодательства со стороны *субъектов трудовых отношений*, усугубляющиеся частой реорганизацией организаций вследствие смены собственника или других структурных изменений на уровне управления.

Игнорирование требований охраны труда связано в т.ч. с декларативным характером ряда норм трудового права.

Ослабление реальных механизмов правовой защиты здоровья работников на производстве в последние годы привело к усилению тенденции сокрытия информации о неблагоприятных условиях труда и риске повреждений их здоровья и, как следствие, *к*

допуску работников к профессиональной деятельности без учета, а порой и вопреки медицинским показаниям.

6. Слабое развитие отношений социального партнерства и неудовлетворительная практическая реализация принципов коллективно-договорного регулирования в решении социально-трудовых вопросов, установленных положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

В условиях экономического кризиса существенно возрастает роль социального диалога между работодателями и представителями работников.

Для преодоления кризисных явлений требуется выработка эффективных действий социальных партнеров в организации в области регулирования социально-трудовых отношений, направленных на сохранение конкурентоспособности организаций, эффективных рабочих мест, снижение социальной напряженности в коллективах.

Взаимодействие социальных партнеров в этих условиях должно строиться на основе ряда принципов: сбалансированности и обоснованности принятия решений, открытости и доступности информации, ответственности сторон, соотнесения согласованных мер в энергокомпании с действиями социальных партнеров на территориальном (региональном), отраслевом и федеральном уровнях социального диалога.

Для эффективного социального диалога необходимо обеспечить своевременное и объективное информирование сторон о социально-экономическом положении в организации и в регионе; привлечение к решению проблем в организациях органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, компетентных в решении данных вопросов; проведение работы по разъяснению работникам организации особенностей кризисного периода, а также намеченных мер по сохранению конкурентоспособности организации, содействию занятости и социальной защищенности работников.

7. В рамках отраслевого социального партнерства в электроэнергетике сложилась система обязательств, позволяющая работодателям реально адаптировать социально-трудовые отношения с работниками к текущим условиям и вызовам рынков труда в регионах присутствия энергокомпаний. С учетом этого, а также многолетнего опыта реализации положений ОТС на практике можно сделать вывод о том, что обязательства работодателей электроэнергетики по ОТС являются экономически обоснованными и минимально допустимыми. Пренебрежение этими обязательствами может породить необоснованные риски и подорвать стабильность социально-трудовых отношений в электроэнергетике РФ.

Вместе с тем результаты исследований позволяют выявить негативную тенденцию, согласно которой обязательства, предусмотренные ОТС, являющимся в соответствии со статьей 45 Трудового кодекса РФ правовым актом, все реже учитываются регулирующими органами как экономически обоснованные затраты в тарифах на электрическую энергию (мощность) и тепловую энергию (мощность), отмечается динамика роста количества организаций, не способных выполнять обязательства, принятые в рамках ОТС, коллективных договоров. Так, по итогам I полугодия 2009 года 32% организаций – участниц ОТС подтвердили отсутствие возможности выполнять в полном объеме ключевые обязательства, зафиксированные в ОТС.

В связи с тем, что обязательства работодателя, зафиксированные в ОТС, объективно отражают состояние рынка труда, следует сделать вывод о том, что треть организаций электроэнергетики не способны выстроить конкурентоспособные социально-трудовые отношения и несут серьезные риски, связанные с оттоком высококвалифицированного персонала, профессионализм которого является одним из ключевых факторов надежной и безопасной эксплуатации энергооборудования.

С учетом изложенного необходимо признать, что возникающая в результате неучета регуляторами и невыполнения в полном объеме обязательств в социально-трудовой сфере экономия средств является мнимой ввиду снижения социальной стабильности в трудовых коллективах и, как следствие, надежности эксплуатации опасных производственных объектов. В конечном итоге, неправомерно ущемляются интересы как производителей, вынужденных нарушать положения трудового законодательства, так и потребителей электрической и тепловой энергии.

В целях достижения баланса между интересами производителей и потребителей представляется целесообразным предложить ФСТ России принять решение об учете обязательства энергокомпаний – участников ОТС в сфере социально-трудовых отношений в порядке и на условиях, определенных “Методикой определения базовых расходов предприятий электроэнергетики, связанных с выполнением обязательств работодателя, возникающих в процессе трудовых отношений с работниками электроэнергетики”. Данная Методика была разработана по поручению Общественного совета при ФСТ России в тесном сотрудничестве с представителями потребительского сообщества, работников электроэнергетики, а также регулирующих и экспертных организаций.

8. Нормотворческая деятельность государства несет в себе риски, может создавать как позитивные возможности, так и негативные последствия для экономики, имеет чрезвычайно высокое значение для успешного функционирования хозяйствующих субъектов. Субъекты предпринимательской деятельности заинтересованы в стабильности или хотя бы предсказуемости “правил игры”, иначе перспективное бизнес-планирование, привлечение частных инвесторов и экономическое развитие становятся затруднительными. Представляется целесообразным в этой связи обратить внимание на прослеживающуюся в последнее время в России тенденцию определенного отхода от таких принципов, как принципы предсказуемости и стабильности правового регулирования общественных отношений. Принятие законодателем тех или иных новаций, в т.ч. и в регулировании трудовых отношений, которые самым непосредственным образом связаны с экономическими и производственными отношениями, затрагивает вопросы имущества физических и юридических лиц, может снижать или увеличивать издержки производителей и потребителей продукции, и тем самым влиять на перспективы развития организации, отрасли, страны. В этой связи представляется целесообразным, чтобы при принятии решений законодатель просчитывал не только возможные последствия для бюджетной сферы, но и для реального сектора экономики, что пока не исследуется и не описывается ни в пояснительных записках, ни в финансово-экономических обоснованиях, прилагаемых к законопроектам.

9. Исходя из результатов анализа информации о соблюдении трудового законодательства в организациях Российской Федерации, в т.ч. в энергокомпаниях отрасли, а также учитывая объективную зависимость эффективности *правоприменительной практики* от состояния нормативно-правовой базы в сфере труда, представляется целесообразным ***осуществление ряда мероприятий по совершенствованию нормативно-правового регулирования в области трудовых отношений,*** включая подготовку предложений по:

реализации положений Трудового кодекса Российской Федерации в части разработки необходимых нормативных правовых актов и внесения изменений и дополнений в действующие законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также активное участие работодателей в их разработке;

совершенствованию трудового законодательства по следующим приоритетным направлениям:

повышение гибкости правового регулирования трудовых отношений;

гармонизация трудового законодательства с международными нормами;

разграничение полномочий в сфере регулирования рынка труда, в том числе в области управления охраной труда, между федеральными и региональными органами государственной власти, органами местного самоуправления;

совершенствование социально-трудовых отношений субъектов трудовых отношений, в том числе предусматривающее разделение и закрепление ответственности работодателя и работника по вопросам повреждений здоровья трудящихся, а также ограничение максимального срока работы в условиях воздействия вредных производственных факторов, превышающих по интенсивности допустимые нормативы, на базе результатов оценки профессиональных рисков;

внесение изменений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» в части порядка исчисления ежемесячных страховых выплат, расчета скидок и надбавок к страховым тарифам в зависимости от реального состояния условий и охраны труда в организациях;

совершенствование взаимодействия социальных партнеров на базе отраслевых (межотраслевых, межрегиональных) соглашений и соглашений о взаимодействии и социальном партнерстве, предусматривающих установление минимальных социально-трудовых гарантии работникам на уровне, позволяющем конкурировать за квалифицированную рабочую силу на рынке труда, перспективы поэтапного повышения оплаты труда, существенного улучшения условий труда и решения иных актуальных проблем в сфере труда;

совершенствование нормативно-правового обеспечения в целях формирования эффективных механизмов экономического стимулирования деятельности работодателей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников, перехода к экономическим методам управления охраной труда;

совершенствование системы предоставления гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных (особых) условиях труда на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда;

совершенствование системы управления охраной труда, создание системы выявления, оценки и управления профессиональными рисками, предполагающей проведение анализа и оценки состояния здоровья работников в причинно-следственной связи с условиями их труда, информирование о риске субъектов трудового права, контроль динамики показателей риска, а также реализацию мероприятий по снижению вероятности повреждения здоровья работников;

создание современной и эффективной системы мониторинга состояния условий и охраны труда на рабочих местах и формированию единого федерального банка сведений о состоянии условий труда и производственном травматизме;

нормативное регулирование и обеспечение формирования и актуализации единой федеральной базы данных об условиях труда в целях объективной оценки и анализа состояния условий труда в организациях Российской Федерации;

обеспечение проведения процедуры аккредитации специализированных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, в целях упорядочения рынка услуг в этой сфере, повышения их качества и легализации организаций, осуществляющих указанную деятельность;

расширение участия работодателей в осуществлении деятельности по подтверждению соответствия систем организации и управления охраной труда в субъектах предпринимательской деятельности государственным нормативным требованиям охраны труда посредством добровольного декларирования соответствия условий и охраны труда в организациях;

совершенствование системы непрерывной подготовки работников по охране труда, контроля за качеством обучения на основе современных технологий обучения.

10. Наряду с этим, усилия работодателей целесообразно сосредоточить на **совершенствовании организационно-методического обеспечения деятельности**. В этом направлении планируется решение следующих актуальных задач:

разработка эффективных локальных нормативных актов и иных документов, в том числе с учетом необходимости обеспечения выполнения мероприятий по реализации новых положений Трудового кодекса Российской Федерации;

оптимизация организационной структуры организаций;

улучшение взаимодействия энергокомпаний с государственными инспекциями труда, соответствующими иными территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, общероссийским отраслевым объединением работодателей, профсоюзами и другими организациями;

обеспечение *полной* легализации трудовых отношений между работодателями и наемными работниками, включая граждан из ближнего зарубежья, в целях реализации их трудовых обязанностей и прав;

недопущение просроченной задолженности по заработной плате и дискриминации работников в сфере оплаты труда;

обеспечение соблюдения установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве и надлежащего оформления каждого случая повреждения здоровья работников в связи с исполнением трудовых (профессиональных) обязанностей.

11. Кроме того, в целях эффективного применения положений Трудового кодекса Российской Федерации представляются целесообразными практические меры по расширению информирования, консультирования и оказания правовой помощи работодателям и работникам по актуальным вопросам трудового законодательства, в т.ч.:

организация работодателями проведения по результатам инспекционных проверок совещаний должностных лиц госинспекций труда с руководителями и специалистами организаций, с привлечением представителей соответствующих органов исполнительной власти, органов местного самоуправления и представителей общественных организаций;

организация проведения госинспекциями труда в энергокомпаниях лекций, бесед, семинаров, консультаций по вопросам применения трудового законодательства;

организация выступлений руководителей и иных должностных лиц госинспекций труда в корпоративных и многотиражных средствах массовой информации по актуальным вопросам трудового законодательства.

2. Рекомендации по обязательному наличию в организации локальных нормативных актов, приведению их в соответствие с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

В целях соблюдения требований норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, исключения рисков нарушения трудовых прав работников, возбуждения индивидуального трудового спора, возбуждения и рассмотрения дела по иску работника о нарушении его трудовых прав в суде, несения возможных судебных убытков, а также возможности привлечения работодателя к административной ответственности за нарушение требований трудового законодательства, рекомендуется принять организационно-административные меры по профилактике нарушений трудовых прав работников, устранению выявленных нарушений.

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) с учетом внесенных изменений Федеральным законом от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ установлены определенные требования по наличию в организации в обязательном порядке локальных нормативных актов или определена возможность урегулирования трудовых отношений не только

локальными нормативными актами, но и коллективным договором, соглашением, трудовым договором, внесены изменения в материальные нормы трудового права, которые требуют внесения изменений в действующие локальные нормативные акты.

1. Статьей 189 ТК РФ предусмотрено обязательное наличие в организации такого локального нормативного акта, как Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила), которые регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя. Необходимо обратить внимание на ***соответствие положений*** действующих в организации Правил ***нормам ТК РФ, принять меры по внесению соответствующих изменений в них*** в случае несоответствия нормам ТК РФ. Порядок утверждения Правил определен ст. 190 ТК РФ. Обратите внимание, что Типовым коллективным договором организации - члена Объединения РаЭл (редакция 2007 года) пунктом 2.1 рекомендуется принимать Правила в качестве ***самостоятельного локального нормативного акта, а не приложения к коллективному договору*** во избежание процедуры принятия и внесения изменений, дополнений, предусмотренной для принятия, внесения изменений в коллективный договор, предусмотренной статьями 36, 40-44 ТК РФ. Правила, как локальный нормативный акт, утверждаются с учетом мнения представительного органа работника (которым может быть выборный орган первичной профсоюзной организации, совет трудового коллектива, иные общественные органы в организации) в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

Кроме того, ***необходимо ознакомить*** всех работников организации с Правилами, а также в случае внесения изменений, дополнений - с этими поправками под роспись.

2. Необходимо (в случае отсутствия) принять локальный нормативный акт об аттестации (части **2-4 статьи 81 ТК РФ),** которым определяется **порядок проведения аттестации**, который устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами. Локальный нормативный акт об аттестации принимается с учетом мнения представительного органа работников. Если в состав аттестационной комиссии не включен **представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (ч.3 ст. 82 ТК РФ),** необходимо **внести изменения** в действующий локальный нормативный акт об аттестации.

Объединением РаЭл были разработаны и направлены в членские организации Положение об аттестации персонала и Рекомендации по проведению аттестации персонала (исх. от 07.07.2009 № 361/03-01-02), которые могут быть использованы при принятии указанного локального нормативного акта в организации.

Кроме того, ***необходимо ознакомить*** всех работников организации с локальным нормативным актом по аттестации, а также в случае внесения изменений, дополнений - с этими поправками под роспись.

3. **Частями третьей и четвертой статьи 112 ТК РФ предусматривается возможность определения размера и порядка выплаты** дополнительного вознаграждения работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, путем определения в ***коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте***, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, ***трудовым договоре.***

При необходимости следует **внести изменения, дополнения** в действующий коллективный договор, локальный нормативный акт, с изменениями, дополнениями необходимо ознакомить работников под роспись.

4. Размер и порядок исчисления средней заработной платы в соответствии с частью 6 ст. 139 ТК РФ устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, которыми могут быть предусмотрены иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников. Предлагается внести изменения или разработать локальный нормативный акт, который определяет порядок исчисления средней заработной платы (среднего заработка). Данный локальный нормативный акт может быть принят без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В настоящее время действует постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», положения которого необходимо учитывать при разработке локального нормативного акта.

С принятым локальным нормативным актом, при внесении изменений в него необходимо **ознакомить работников с ним под роспись**.

5. Работодатель вправе принять **локальный нормативный акт с учетом мнения представительного органа работников,** регулирующий конкретные размеры оплаты за работу **в ночное время** на основании **ст. 154 ТК РФ**, конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий день могут устанавливаться **коллективным договором**, **локальным нормативным актом**, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, **трудовым договором (ст. 153 ТК РФ).**

С принятым локальным нормативным актом, при внесении изменений в него необходимо **ознакомить работников с ним (и) под роспись**.

6. В соответствии со ст. 168-1 ТК РФ работодатель вправе принять локальный нормативный акт, определяющий размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников. При этом локальный нормативный акт может быть принят без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Указанные вопросы также могут быть урегулированы **коллективным договором, соглашением, трудовым договором,** при необходимости в указанные документы (кроме трудового договора, – дополнительное соглашение сторон) необходимо **внести соответствующие изменения,** с которыми **обязательно ознакомить работников**.

7. **Абзацем 13 части 1 статьи 219 ТК РФ** предусмотрено, что компенсации, полагающиеся работнику, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут быть установлены не только коллективным договором, соглашением, трудовым договором, но и **локальным нормативным актом.**

С принятым локальным нормативным актом, при внесении изменений в него необходимо **ознакомить работников с ним (и) под роспись**.

8. **Локальным нормативным актом** с учетом финансово-экономического положения работодателя, не только коллективным договором, могут быть установлены **повышенные или дополнительные компенсации** за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (**часть 3 статьи 219 ТК РФ).**

С принятым локальным нормативным актом, при внесении изменений в него необходимо **ознакомить работников с ним (и) под роспись**.

9. Целесообразно отметить, что далеко не все локальные нормативные акты должны приниматься с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников – работодатель обязан делать это лишь в случаях, непосредственно указанных в нормах ТК РФ.

3. Рекомендации по предупреждению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по всем институтам трудового права

Учитывая состояние соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, типичные нарушения, выявляемые в ходе надзорно-контрольных мероприятий государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации, в том числе в отрасли электроэнергетики, представляется целесообразным рекомендовать принятие следующих мер *общего характера* по предупреждению нарушений указанных норм:

1. Обеспечение соответствующих подразделений организации возможностью пользования актуальными текстами Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, опубликованными в официальных изданиях («Российская газета», «Собрание законодательства Российской Федерации»).

2. Неукоснительное соблюдение процедурных сроков, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, обеспечение фиксации срока отправки или вручения писем, документов, копий приказов, документов и др., обеспечение сохранения подтверждающих отправку, пересылку документов (квитанции, реестр, уведомление о вручении, роспись принявшего документы, письма, штамп или печать организации).

3. Неукоснительное **соблюдение порядка принятия работодателем локальных нормативных актов,** в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, - получение мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, **соблюдение сроков, предусмотренных статьей 372 ТК РФ.**

4. Неукоснительное **соблюдение предусмотренного статьей 373 ТК РФ порядка учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя** – направление, передача проектов приказа и копий документов в выборный орган первичной профсоюзной организации, фиксация сроков их передачи, соблюдение процедурных сроков, проведение дополнительных консультаций с профсоюзом в случае несогласия с предполагаемым решением работодателя.

Обеспечение соблюдения срока расторжения трудового договора со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации **(часть 5 ст. 373 ТК РФ).**

5. Использование возможности получения консультаций государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, Федеральной службы по труду и занятости по сложным вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (абзац 14 ст. 356 ТК РФ).

6. Использование в практике постановлений Верховного Суда Российской Федерации**: от 17.03.2004 № 2** «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в редакции постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.12.2006 г. № 63); **от 20.12.1994 г. № 10** «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» (в ред. От 06.02.2007 г.); **от 24.03.2005 г. № 5** «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» (в редакции от 11.11.2008 г.).

7. В правоприменительной практике следует учитывать, что комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации, иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, ***не являются официальными***, и отражают мнение ученых, представителей органов власти, общественных организаций по вопросам применения норм трудового законодательства.

8. Обеспечение регулярного повышения квалификации специалистов, работающих в структурных подразделениях, в т.ч. по управлению персоналом, службе по охране труда и др.

В целях предупреждения нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в соответствии с типологией нарушений *по основным институтам трудового права,* выявляемых госинспекциями труда в субъектах Российской Федерации, в том числе в отрасли электроэнергетики, представляется целесообразным рекомендовать принятие следующих мер:

По вопросам о коллективных договорах и соглашениях:

В целях оказания содействия и помощи при разработке проекта коллективного договора Объединением РаЭл в 2009 году подготовлен и разослан членским организациям Типовой коллективный договор организации – члена Объединения РаЭл, который учитывает внесенные Федеральным законом от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ изменения в трудовое законодательство.

Предлагается:

- При принятии коллективного договора, соглашений, а также внесении изменений и дополнений в них, не включать условия, которые противоречат нормам трудового законодательства и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, и ухудшают по сравнению с ним положение работников (ст. ч.3 ст. 50 ТК РФ).

Частью 3 ст. 41 ТК РФ предусмотрено право с учетом финансово-экономического положения работодателя установления льгот и преимуществ для работников, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

- Соблюдать положения главы 19 «Отпуска» ТК РФ, в частности, не включать условия о замене отпуска денежной компенсацией (кроме случая неиспользования отпуска при увольнении), поскольку ст. 126 ТК РФ предусмотрена **возможность замены** части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, по **письменному заявлению работника.** Кроме того, строго соблюдать требования части 3 ст. 126 ТК РФ, определяющей категории работников, которым **запрещается замена ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работающим с вредными и (или) опасными) условиями труда (**кроме случая увольнения при неиспользовании указанного отпуска). Учитывать, что выплата при увольнении работникам компенсации за неиспользованный отпуск осуществляется за все годы, и не ограничивается каким-либо сроком (ч.1 ст. 127 ТК РФ).

- До принятия Минздравсоцразвития России в соответствии с постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870 нормативного правового акта об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, минимальной продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимального размера повышения оплаты труда, а также условий предоставления указанных компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, следует руководствоваться постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 октября 1974 года №298/П-22 «Об

утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работы в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день». При этом в коллективном договоре следует указывать продолжительность дополнительного отпуска в соответствии с указанным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС (до принятия соответствующего нормативного правового акта), конкретная же продолжительность дополнительного отпуска зависит от фактического времени работы работника в вышеупомянутых условиях.

- Устанавливать **сроки утверждения графика отпусков не позднее чем за 2 недели** до наступления календарного года **с соблюдением процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации**, установленной ст.372 ТК РФ, предусматривать в графике отпусков конкретные дни месяца отпуска в целях обеспечения обязанности по извещению работников под роспись о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).
- **При определении размеров доплат** за совмещение профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, руководствоваться статьей 151 ТК РФ, которой предусмотрено **соглашение сторон трудового договора** в этих случаях.
- **Определять в коллективном договоре условия оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных** (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных **на уровне не ниже предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, ОТС** (ст. 149 ТК РФ).
- Во исполнение требований частей 4 и 6 статьи 136 ТК РФ необходимо указывать **конкретные сроки выплаты заработной платы**, исключить условия, предусматривающие **выплату заработной платы один раз в месяц.**
- При установлении оплаты труда **при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя** руководствоваться частью 1 ст. 155 ТК РФ и гарантировать оплату в этом случае **в размере не ниже средней заработной платы работника,** рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.
- **Не предусматривать** за совершение дисциплинарного **проступка виды дисциплинарных взысканий работников, не предусмотренные ст. 192 ТК РФ** (предупреждение, строгий выговор, штрафы и т.д.).
- При заключении коллективного договора **устанавливать срок его действия не более трех лет** (часть 1 ст. 43 ТК РФ).
- Своевременно **продлевать действие коллективного договора** в случае принятия такого решения социальными партнерами, на срок не более трех лет (ч. 2 ст. 43 ТК РФ).
- **Исключить применение норм коллективного договора после истечения срока его действия.**
- **Исключить случаи распространения действия коллективных договоров на работников, не являющихся членами профсоюза,** только **при условии отчисления ими профсоюзного взноса** (ч.3 ст. 43 ТК РФ).
- Не нарушать **обязанности по направлению коллективного договора** в течение семи дней со дня подписания **на уведомительную регистрацию** в орган по труду (ч.1 ст.50 ТК РФ).
- Принимать меры по организации и проведению коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в коллективные договоры в случае изменения

трудового законодательства во избежание риска привлечения к административной ответственности в связи с наличием норм, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- Обеспечивать выполнение условий коллективного договора, соглашения, осуществлять контроль за выполнением условий коллективного договора, соглашения (ст. 50 ТК РФ).

По вопросам трудового договора:

- Исключить неоформление с работниками трудовых договоров в письменном виде (ст. 67 ТК РФ). Следует иметь в виду, что условием признания трудового договора заключенным, если он не был оформлен в письменном виде, считается **допуск к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.** Но с момента фактического допуска к работе трудовой договор с ним должен быть оформлен в течение трех рабочих дней (ч.2. 67 ТК РФ).
- Обеспечить обязательное включение в трудовой договор обязательных условий: условий оплаты труда, включая доплаты, надбавки и другие поощрительные выплаты; режим рабочего времени и времени отдыха, если он отличается от установленного Правилами внутреннего трудового распорядка, дату начала работы, идентификационного номера налогоплательщика и др. (ст. 57 ТК РФ).
- Указывать обстоятельства (причины), которые служат основанием заключения ***срочного*** трудового договора (абзац 4 части 2 ст. 57 ТК РФ).
- Исключить заключение срочных трудовых договоров, если характер предстоящей работы и или условия ее выполнения указывают на то, что трудовые отношения должны быть установлены на неопределенный срок (часть 2 ст. 58 ТК РФ).
- Осуществлять перевод работников на другую работу только с их письменного согласия (ст. 72-1 ТК РФ). Частью 3 ст. 72-1 ТК РФ определены случаи, когда согласие работника не требуется: это перемещение на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности; если не изменяются условия трудового договора, то - поручение работы на другом механизме или агрегате.
- Соблюдать срок уведомления работников об изменении определенных сторонами трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических изменений – не позднее чем за два месяца о предстоящих изменениях, указывать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, при этом они должны соответствовать указанным в ст. 74 ТК РФ.
- Строго соблюдать требование ч. 5 ст. 84-1 ТК РФ, в соответствии с которым осуществлять запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на статью, часть статьи и пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.
- Предупреждать работников не менее чем за три календарных дня до окончания срока действия срочного трудового договора о его прекращении (ст. 79 ТК РФ).
- Учитывать, что в случае истечения срока срочного трудового договора трудовые отношения подлежат прекращению. Если имеется необходимость продолжения работы на какой-либо срок, следует заключить новый письменный срочный трудовой договор с работником.

Иметь в виду, что ч. 4 ст. 58 ТК РФ предусмотрен случай, когда условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу, и договор считается заключенным на неопределенный срок: когда работник по истечении срока трудового договора продолжает работать, и ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора.

- Не нарушать волеизъявления работника, подавшего заявление об увольнении по его инициативе, увольняя его до истечения двухнедельного срока предупреждения, если в заявлении не была оговорена дата увольнения (ст.80 ТК РФ).
- Соблюдать установленный частью 2 ст. 180 ТК РФ срок уведомления работников об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации не менее чем за два месяца до расторжения трудового договора.
- При увольнении по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ соблюдать гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы - необходимо получить согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч.1 ст. 374 ТК РФ).
- Осуществлять оформление приказов о приеме на работу, переводе, предоставлении отпуска, прекращении трудовых отношений и т.д. в соответствии с унифицированными формами, утвержденными постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 5 января 2004 г. № 1 (ст. 68 ТК РФ).
- Знакомить работника с приказом о приеме на работу ***под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ч. 2 ст. 68 ТК РФ).***
- При приеме работников на работу в соответствии с ч.3 ст. 68 ТК РФ до подписания трудового договора вначале следует ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными правовыми актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, и лишь после этого должно следовать подписание работником трудового договора.
- В соответствии со ст. 66 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 г № 225 «О трудовых книжках» и Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 10 октября 2003 года № 69, вносить в трудовые книжки записи о приеме на работу, переводах на другую постоянную работу, увольнении работника, выдавать трудовые книжки в день прекращения трудового договора (кроме случаев, предусмотренных ч. 6 ст. 84-1 ТК РФ), обеспечить в день прекращения трудового договора направление работнику уведомления о необходимости получения трудовой книжки и окончательного расчета; знакомить работников под роспись в личной карточке № Т-2 с внесенными записями, обеспечить ведение книги учета движения трудовых книжек в соответствии с постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225.
- ***Предлагается также использовать при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров разработанные в 2007 году Объединением РаЭл на базе научной статьи д.ю.н., начальника отдела законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации Л.А. Чикановой «Рекомендации по применению трудового законодательства в организациях электроэнергетики».***

По вопросам о рабочем времени и времени отдыха:

- Обеспечить принятие графика сменности с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ (ст. 103 ТК РФ). Учитывать, что график сменности является приложением к коллективному договору, как правило, в других случаях он может быть самостоятельным. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Не допускать привлечение работников к работе в течение двух смен подряд (ч.5 ст. 103 ТК РФ).

- Исключить случаи отзыва работников из отпуска без их письменного согласия, а также неопределение в приказе об отзыве работника из отпуска с его согласия по выбору работника времени отпуска взамен неиспользованного в связи с отзывом (ст. 125 ТК РФ).
- Исключить предоставление работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков меньшей продолжительности, чем установлено трудовым законодательством.
- Учитывать, что работающим инвалидам продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска составляет не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).
- При замене ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией учитывать, что она является письменной инициативой работника и правом работодателя разрешить такую замену, в случае превышения части оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней за каждый год. При этом не разрешается замена как основного оплачиваемого отпуска, так и дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет; лицам, работающим с вредными и (или) опасными условиями труда не допускается замена ежегодного дополнительного отпуска за работу в указанных условиях (кроме увольнения и неиспользования отпусков) (ст. 126 ТК РФ).
- Работающим на условиях трудового договора на срок до двух месяцев предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается денежная компенсация из расчета два рабочих дня за месяц работы (ст. 291 ТК РФ).
- Не допускать нарушения порядка привлечения работников к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных частью 2 ст. 99 ТК РФ, - получать в письменной форме согласие работников. В случаях, предусмотренных частью 4 ст. 99 ТК РФ, получать не только письменное согласие работника о работе сверхурочно, но и учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Аналогичные требования установлены при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).
- Обеспечить учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).
- Обеспечить сокращение продолжительности работы (смены) в ночное время на один час, повышенную оплату труда в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях (ст.ст. 96, 154 ТК РФ).
- В случае простоя не по вине работников обеспечить оплату в соответствии со ст. 157 ТК РФ, соглашением, коллективным договором, не принуждая работников к получению отпусков без сохранения заработной платы.

По вопросам оплаты труда:

- Обеспечивать выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца и в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором (ч.6. ст. 136 ТК РФ).
- Соблюдать процедуру утверждения формы расчетного листка – с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, а также предоставлять работникам в письменной форме расчетный листок при выплате заработной платы с соответствующей информацией (ч.1 ст. 136 ТК РФ).
- Обеспечить оплату отпускных не позднее чем за три дня до его начала (ч.9 ст. 136 ТК РФ).

• При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производить в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

• Обеспечить соблюдение прав работников при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, – оплату труда определять по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

• Обеспечить оплату сверхурочных работ в установленных ст. 152 ТК РФ размерах, оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

По вопросам предоставления гарантий и компенсаций:

- При направлении в служебные командировки предоставлять работникам гарантии, установленных ст.167 ТК РФ, - сохранять средний заработок, место работы (должность), возмещать расходы, связанные с командировкой.
- Предоставлять работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, гарантии при направлении в служебные поездки, установленные ст. 168.1 ТК РФ, - возмещать расходы по проезду, по найму жилого помещения, суточные, иные, разрешенные работодателем расходы (размеры и порядок возмещения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом).
- Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, гарантий и компенсаций, установленные ст. 173 ТК РФ.
- Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, гарантий и компенсаций, установленные ст. 174 ТК РФ.

Выплачивать работникам пособия по временной нетрудоспособности в соответствии со ст. 183 ТК РФ, Федеральным законом от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию», с 01.01.2010 года – наименование данного Федерального закона - «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

- Обеспечить сохранение за работниками среднего заработка по месту работы на время прохождения медицинских осмотров (обследований) (ст.185 ТК РФ).
- Устанавливать для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенное рабочее время в соответствии со ст. 92 ТК РФ.
- Предоставлять в установленном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, установленные ст. 117 ТК РФ.
- Обеспечить в повышенном размере оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

По вопросам трудового распорядка и дисциплины труда:

- Обеспечить утверждение Правил внутреннего трудового распорядка с соблюдением процедуры их принятия - учетом мнения представительного органа работников (статьи 189 и 190 ТК РФ).
- Исключить применение видов дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.
- Обеспечить соблюдение процедуры и сроков применения дисциплинарных взысканий, установленных ст. 193 ТК РФ: истребование письменного объяснения

работника до применения дисциплинарного взыскания, обеспечение фиксации отказа работника от дачи письменного объяснения, соблюдение срока ожидания дачи письменного объяснения работника (2 рабочих дня), соблюдение срока применения дисциплинарного взыскания со дня совершения и со дня обнаружения дисциплинарного проступка, объявление под роспись приказа (распоряжения работодателя о наложении дисциплинарного взыскания, исключение периодов, когда к работнику не может быть применено дисциплинарное взыскание. О злоупотреблении правом см. постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 г. № 63).

- Учитывать при наложении дисциплинарного взыскания тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых был совершен дисциплинарный проступок (ч.5 ст. 192 ТК РФ).
- Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда, например, в части ознакомления их с Правилами внутреннего трудового распорядка, касающимися режима рабочего времени и времени отдыха и др., а также изменениями, вносимыми в упомянутые Правила.

По вопросам охраны труда:

- Необходимо учитывать, что Федеральным законом от 24 июля 2009 г. № 206-ФЗ внесены изменения в Трудовой кодекс РФ, в соответствии с которыми стандарты в сфере безопасности труда с 01 января 2010 г. получают статус обязательных для применения хозяйствующими субъектами.

В связи с указанной новеллой введенный приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 10 июля 2007 г. № 169-ст в действие с 01 июля 2009 г. в качестве **рекомендательного документа** национальный стандарт Российской Федерации – межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования» **приобретает с 01 января 2010г. статус обязательного для применения в организациях.**

Новый ГОСТ 12.0.230-2007 является аутентичным переводом ILO-OSH 2001 и, в отличие от ГОСТ Р 12.0.006-2002, разработан без ориентирования на положения OHSAS 18001:2007. Новый ГОСТ позволяет реализовать рекомендации МОТ, предусматривающие большее участие в управлении охраной труда работников и их представителей.

В результате проведения сравнительного анализа можно сделать заключение о том, что внедрение системы управления охраны труда в соответствии с новым ГОСТ 12.0.230-2007 не потребует больших изменений действующих в организациях систем управления, построенных в соответствии с ГОСТ 12.0.006-2002 и OHSAS 18001:2007.

При необходимости СУОТ в соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007 может быть интегрирована с имеющимися с системами управления, выполненными на основе ИСО 9001 и ИСО 14001.

Внедрение Стандарта обеспечивается работодателем, лицами, ответственными за управление охраной труда организации.

В целях оказания методической помощи работодателям отрасли по внедрению указанного ГОСТ Объединением РаЭл с учетом мнения членов Комитета Объединения РаЭл по вопросам охраны труда подготовлена и направлена в энергокомпании соответствующая аналитическая справка (от 21.08.09 № 429/03-01-04) с соответствующими рекомендациями.

- **Рекомендуемый перечень основных документов системы управления охраной труда при внедрении организацией ГОСТ 12.0.230-2007**

Приведенный ниже перечень включает основные документы, необходимые для выполнения работ по внедрению ГОСТ 12.0.230-2007. Перечень не является исчерпывающим и может быть дополнен:

1. ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда в организации. Общие требования».

2. «Руководство по системам управления охраной труда МОТ-СУОТ 2001 (ILO-OSH 2001)».

3. OHSAS 18001:2007 «Системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда. Требования».

4. ГОСТ 12.0.003-74 «Система стандартов безопасности труда. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация».

5. ГОСТ 12.0.004-90 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения».

6. Постановление Минтруда России № 1, Минобразования России № 29 от 13.01.2003 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

7. СО 153-34.03.101-90 (РД 34.03.101-90) «Положение о системе управления охраной труда и техникой безопасности в Минэнерго СССР» /Утверждено Минэнерго СССР 26.06.84; Разработано ПО «Союзтехэнерго», Оргэнергострой. – М.: Информэнерго, 1984.– 94 с.

8. СО 34.03.123-98 (РД 34.03.123-98) «Методические рекомендации по организации и проведению обследования состояния охраны труда в подразделениях и организациях РАО «ЕЭС России» /Утверждено Департаментом Генеральной инспекции по эксплуатации электростанций и сетей РАО «ЕЭС России»» 27.03.98; разработано СКТБ ВКТ Мосэнерго, Департаментом Генеральной инспекции по эксплуатации электростанций и сетей РАО «ЕЭС России»; Срок действия установлен с 01.04.98. – М.: РАО «ЕЭС России», 1998.– 30 с.

9. СО 34.03.124-2001 (РД 153-34.0-03.124-2001) «Положение о системе управления промышленной безопасностью в РАО «ЕЭС России» /Утв. РАО «ЕЭС России» 01.08.2001.

10. СО 34.03.125-2002 (РД 153-34.0-03.125-2002) «Положение о производственном контроле за соблюдением требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах РАО «ЕЭС России» /Утв. РАО «ЕЭС России» 08.04.2002; Разраб. ООО «Городской центр экспертиз», Департамент Ген. инспекции по эксплуатации по эксплуатации электрических станций и сетей, РАО «ЕЭС России»; Дата введения 2002-04-23.– М.: РАО «ЕЭС России», 2002.– 82 с.

11. ГОСТ Р ИСО 9001-2008 «Системы менеджмента качества. Требования».

12. ГОСТ Р ИСО 9000-2008 «Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь».

13. ГОСТ Р ИСО 9004-2001 «Системы менеджмента качества. Рекомендации по улучшению деятельности».

14. ГОСТ Р ИСО 10006-2005 «Системы менеджмента качества. Руководство по менеджменту качества при проектировании».

15. ГОСТ Р ИСО/ТО 10014-2005 «Системы менеджмента качества. Руководство по управлению экономикой качества».

16. ГОСТ Р ИСО/ТО 10017-2005 «Статистические методы. Руководство по применению».

- В связи с принятием Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» (далее – Федеральный закон) (опубликован в Российской газете 28 июля 2009 г. № 137 (4961) ***при планировании на 2010 год и последующие периоды*** необходимо учитывать следующие новеллы и риски ведения бизнеса.

Федеральным законом введены новые принципы социального страхования, осуществлен переход от уплаты единого социального налога к страховым взносам в Пенсионный фонд РФ, **Фонд социального страхования РФ**, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования.

Федеральным законом введено ограничение верхнего предела базы для начисления страховых взносов для плательщиков страховых взносов, производящих выплаты и иные вознаграждения физическим лицам – 415 тысяч нарастающим итогом с начала года (ч.4 ст. 8). При этом предусмотрена с 01 января 2011 года ежегодная индексация вышеупомянутой базы в соответствии с ростом средней заработной платы в РФ, размер которой определяется Правительством РФ.

Определены органы, осуществляющие контроль за уплатой страховых взносов: ПФР и его территориальные органы – в отношении страховых взносов на обязательное пенсионное страхование и страховых взносов на обязательное медицинское страхование; ***ФСС РФ и его территориальные органы – в отношении страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.***

Статьей 12 Федерального закона определены размеры тарифов страховых взносов: в ПФР -26%, ***ФСС РФ – 2,9%,*** ФФОМС – 2,1%, территориальные фонды обязательного медицинского страхования – 3%. Целесообразно обратить внимание, что указанные размеры тарифов вступают в силу с 1 января 2011 года (часть 2 ст. 62 ФЗ).

Статьей 57 установлены переходные положения, в частности, в 2010 году для всех плательщиков страховых взносов, за исключением отдельных категорий плательщиков страховых взносов, указанных в части 2 ст. 57, применяются следующие тарифы страховых взносов: Пенсионный фонд РФ - 20,0 %; ***Фонд социального страхования РФ - 2,9 %,*** Федеральный фонд обязательного медицинского страхования - 1,1%, территориальные фонды обязательного медицинского страхования – 2,0%.

Федеральным законом определено, что органы контроля за уплатой страховых взносов имеют право проводить камеральные, выездные проверки плательщиков страховых взносов, определены права, обязанности, порядок их проведения, сроки, истребуемые документы, порядок обжалования решений и действий органов контроля за уплатой страховых взносов. Статьей 54 определен порядок обжалования актов органа контроля за уплатой страховых взносов: обжалование актов (в том числе нормативных) органа контроля за уплатой страховых взносов, действия (бездействие) его должностных лиц могут быть обжалованы в вышестоящий орган контроля за уплатой страховых взносов (вышестоящему должностному лицу) или в суд. Обжалование в судебном порядке производится путем подачи заявления в арбитражный суд в соответствии с Арбитражным процессуальным кодексом Российской Федерации (для юридических лиц).

Обращаем внимание, что в связи с заменой с 1 января 2010г. единого социального налога на страховые взносы расширен перечень объектов обложения страховыми взносами, а именно, в объект обложения включены:

- ✓ выплаты и иные вознаграждения, начисляемые в пользу физических лиц, не отнесенные к расходам, уменьшающим налоговую базу по налогу на прибыль организаций в текущем отчетном (налоговом) периоде;
- ✓ компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении;
- ✓ выплаты в денежной форме работникам за работу с тяжелым, вредными и (или) опасными условиями труда, кроме компенсационных выплат в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов;
- ✓ суммы единовременной материальной помощи, оказываемой членам семьи умершего работника;
- ✓ не предусмотрены льготы для отдельных категорий плательщиков страховых взносов.

В предстоящем бизнес-планировании необходимо учесть существенное увеличение расходов на персонал, принять соответствующие меры по изменению локальных нормативных актов по системам оплаты труда в целях снижения издержек, оптимизации налогового планирования.

- Необходимо учитывать, что в соответствии с Федеральным законом от 22.07.08 №157-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 26^3 Федерального закона "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" статья 356 ТК РФ дополнена новым абзацем девятнадцатым, согласно которому федеральная инспекция труда уполномочена осуществлять надзор и контроль за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за назначением, исчислением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей.

- Необходимо учитывать, что в соответствии с Федеральным законом от 07.05.09 № 80-ФЗ "О внесении изменения в статью 230 Трудового кодекса Российской Федерации" в третье предложение части шестой статьи 230 ТК РФ внесено изменение, предусматривающее ***установление трехдневного срока*** после завершения расследования несчастного случая на производстве для направления работодателем (его представителем) при страховых случаях в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя) третьего экземпляра акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования.

- Необходимо учитывать, что в соответствии с Федеральным законом от 28.04.09 № 60-ФЗ с 1 мая 2009 г. введен в действие ФЗ от 26.12.08 № 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля". Статьей 1 указанного Федерального закона установлено, что его положения, устанавливающие порядок организации и проведения проверок, ***не применяются*** к действиям государственных органов ***при расследовании причин возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, несчастных случаев на производстве***.

В связи с введением в действие указанного Федерального закона ряд конкретных рекомендаций работодателям отрасли изложен в подготовленном Объединением РаЭл и направленном в целях оказания методической помощи в энергокомпании письме (от 13.05.09 № 246/03-01-02).

- Поскольку в соответствии с действующим законодательством за нарушение законодательства о техническом регулировании предусмотрена ответственность, вплоть до уголовной, в целях снижения рисков в этой сфере для учета в процессе ведения хозяйственной деятельности рекомендуется следующий **перечень основных нормативных правовых актов в сфере технического регулирования:**

Федеральные законы:

1. Федеральный закон от 27.12.2002 № 184-ФЗ "О техническом регулировании (с комментарием) (с изм. на 23.07.2008 г.)".
2. Федеральный закон от 26.06.2008 № 102-ФЗ "Об обеспечении единства измерений".
3. Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ **"**О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля (с изм. на 28.04.2009 г.)".
4. Федеральный закон от 01.05.2007 № 65-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О техническом регулировании".
5. Федеральный закон от 09.05.2005 № 45-ФЗ "О внесении изменений в Кодекс

Российской Федерации об административных правонарушениях и другие законодательные акты Российской Федерации, а также о признании утратившими силу некоторых положений законодательных актов РФ" (с изм. на 26.12.2008 г.).

Нормативные правовые акты Правительства РФ

1. Постановление Правительства РФ от 28.05.2008 № 400 "О Министерстве энергетики Российской Федерации" (с изм. на 27.012009 г.).

2. Постановление Правительства РФ от 20.06.2005 № 385 "О федеральной противопожарной службе".

3. Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 № 401" О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору" (с изм. на 27.01.2009 г.).

4. Распоряжение Правительства РФ от 19.05.2009 № 691-р "Об утверждении Программы развития конкуренции в Российской Федерации и плана мероприятий по ее реализации на 2009-2012 годы".

5. Постановление Правительства РФ от 30.04.2009 № 373 "Об органе по аккредитации органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров), выполняющих работы по подтверждению соответствия продукции требованиям пожарной безопасности".

6. Постановление Правительства РФ от 07.04.2009 № 304 "Об утверждении Правил оценки соответствия объектов защиты (продукции) установленным требованиям пожарной безопасности путем независимой оценки пожарного риска".

7. Распоряжение Правительства РФ от 01.04.2009 № 445-р "Об изменениях, которые вносятся в Программу разработки технических регламентов, утвержденную распоряжением Правительства Российской Федерации от 6 ноября 2004 года N 1421-р".

8. Постановление Правительства РФ от 31.03.2009 № 272 "О порядке проведения расчетов по оценке пожарного риска".

9. Распоряжение Правительства РФ от 10.03.2009 № 304-р "Об утверждении Перечня национальных стандартов, содержащих правила и методы исследований (испытаний) и измерений, в том числе правила отбора образцов, необходимые для применения и исполнения Федерального закона "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности" и осуществления оценки соответствия".

10. Постановление Правительства РФ от 24.02.2009 № 163 "Об аккредитации органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров), выполняющих работы по подтверждению соответствия".

11. Постановление Правительства РФ от 25.12.2008 № 1028 "Об утверждении Положения о формировании и ведении единого реестра деклараций о соответствии, регистрации деклараций о соответствии, предоставлении содержащихся в указанном реестре сведений и об оплате за предоставление таких сведений".

12. Распоряжение Правительства РФ от 19.11.2008 № 1691-р "О подписании Соглашения о создании информационной системы Евразийского экономического сообщества в области технического регулирования, санитарных и фитосанитарных мер".

13. Постановление Правительства РФ от 19.11.2008 № 858 "О порядке разработки и утверждения сводов правил".

14. Распоряжение Правительства РФ от 25.09.2008 № 1403-р "Об изменениях, которые вносятся в акты Правительства Российской Федерации по вопросам реализации Программы разработки технических регламентов".

15. Распоряжение Правительства РФ от 15.09.2008 № 1346-р "Об утверждении состава Правительственной комиссии по техническому регулированию (с изм. на 22.04. 2009 г.)".

16. Распоряжение Правительства РФ от 26.06.2008 № 934-р "О порядке реализации положений пункта 11 статьи 7 Федерального закона "О техническом регулировании".

17. Постановление Правительства РФ от 29.12.2007 № 966 "О внесении изменений

в Положение о федеральном информационном фонде технических регламентов и стандартов и единой информационной системе по техническому регулированию".

18. Распоряжение Правительства РФ от 29.05.2006 № 781-р "Об изложении Программы разработки технических регламентов, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 6 ноября 2004 года № 1421-р, в новой редакции".

19. Постановление Правительства РФ от 21.08.2003 № 513 "Об утверждении Положения о создании и деятельности экспертных комиссий по техническому регулированию" (с изм. на 07.06.2008 г.).

20. Постановление Правительства РФ от 13.08.1997 № 1013 "Об утверждении перечня товаров, подлежащих обязательной сертификации, и перечня работ и услуг, подлежащих обязательной сертификации" (с изм. на 29.04.2009 г.).

21. Постановление Правительства РФ от 15.08.2003 № 500 "О федеральном информационном фонде технических регламентов и стандартов и единой информационной системе по техническому регулированию" (с изм. на 08.12.2008 г).

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти

1. Приказ Минпромторга России от 05.05.2009 № 378 "Об утверждении административного регламента исполнения Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии государственной функции по организации формирования и ведения единого реестра сертификатов соответствия".

2. Приказ Минпромторга России от 05.05.2009 № 377 "Об утверждении формы уведомления о приостановлении или прекращении действия декларации о соответствии продукции требованиям технических регламентов органом государственного контроля (надзора)".

3. Приказ Ростехрегулирования от 30.04.2009 № 1573 "Об утверждении Перечня национальных стандартов и сводов, в результате применения которых на добровольной основе обеспечивается соблюдение требований Федерального закона от 22 июля 2008 года N 123-ФЗ "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности".

4. Приказ Минэкономразвития России от 30.04.2009 № 141 "О реализации положений Федерального закона "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля".

5. Приказ Ростехрегулирования от 24.04.2009 № 1515 "О порядке рассмотрения и прохождения документов при аккредитации в Федеральном агентстве по техническому регулированию и метрологии".

6. Приказ МЧС России от 25.03.2009 № 182 "Об утверждении свода правил "Определение категорий помещений, зданий и наружных установок по взрывопожарной и пожарной опасности".

7. Приказ МЧС России от 25.03.2009 № 180 "Об утверждении свода правил "Системы противопожарной защиты. Внутренний противопожарный водопровод. Требования пожарной безопасности".

8. Приказ МЧС России от 25.03.2009 № 179 "Об утверждении свода правил "Техника пожарная. Огнетушители. Требования к эксплуатации".

9. Приказ МЧС России от 25.03.2009 № 177 "Об утверждении свода правил "Отопление, вентиляция и кондиционирование. Противопожарные требования".

10. Приказ МЧС России от 25.03.2009 № 176 "Об утверждении свода правил "Системы противопожарной защиты. Электрооборудование. Требования пожарной безопасности".

11. Приказ МЧС России от 25.03.2009 № 173 "Об утверждении свода правил "Системы противопожарной защиты. Система оповещения и управления эвакуацией людей при пожарах. Требования пожарной безопасности".

12. Приказ МЧС России от 25.03.2009 № 171 "Об утверждении свода правил

"Системы противопожарной защиты. Эвакуационные пути и выходы".

13. Приказ Минпромторга России от 19.03.2009 № 151 “Об утверждении формы заявления о регистрации и формы уведомления о прекращении действия декларации о соответствии продукции требованиям технических регламентов”.

14. Приказ Ростехрегулирования от 12.03.2009 № 897 “О выполнении Плана разработки нормативных правовых актов по реализации Федерального закона от 26 июня 2008 года № 102-ФЗ "Об обеспечении единства измерений".

15. Приказ МЧС России от 24.02.2009 № 91 “Об утверждении формы и порядка регистрации декларации пожарной безопасности”.

16. Приказ Минпромторга России от 19.02.2009 № 73 “Об утверждении Плана разработки нормативных правовых актов по реализации Федерального закона от 26 июня 2008 года N 102-ФЗ "Об обеспечении единства измерений".

17. Приказ Ростехрегулирования от 17.02.2009 № 525 “Об организации в Федеральном агентстве по техническому регулированию и метрологии работ по разработке и утверждению сводов правил”.

18. Приказ Минпромторга России от 06.11.2008 № 266 “Об утверждении Административного регламента исполнения Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии государственной функции по учету национальных стандартов, правил стандартизации, норм и рекомендаций в этой области и обеспечению их доступности заинтересованным лицам”.

19. Приказ Ростехрегулирования от 25.03.2008 № 769 “Об ускорении хода реализации реформы технического регулирования”.

20. Приказ Ростехрегулирования от 28.11.2007 № 333-ст - ПР 50.1.025-2007 “Методика формирования перечня национальных стандартов и (или) сводов правил, в результате применения которых на добровольной основе обеспечивается соблюдение требований технического регламента”.

21. Приказ Ростехрегулирования от 24.04.2006 № 77-ст - Р 50.1.057-2006 “Комплектование, хранение, ведение и учет документов Федерального информационного фонда технических регламентов и стандартов и порядок предоставления пользователям информационной продукции и услуг. Основные положения”.

22. Приказ Минпромэнерго России от 12.04.2006 № 78 “Об утверждении Методических рекомендаций по разработке и подготовке к принятию проектов технических регламентов”.

23. Приказ Минпромэнерго России от 22.03.2006 № 53 “Об утверждении формы сертификата соответствия продукции требованиям технических регламентов” (с изм. на 21.04.2009 г.).

24. Приказ Минпромэнерго России от 22.03.2006 № 54 “Об утверждении формы декларации о соответствии продукции требованиям технических регламентов” (с изм. на 19.10.2007 г.).

25. Приказ Ростехрегулирования от 30.12.2005 № 524-ст - ГОСТ Р 14.07-2005 “Экологический менеджмент. Руководство по включению аспектов безопасности окружающей среды в технические регламенты”.

26. Приказ Минпромэнерго России от 28.03.2005 № 58 “Об утверждении Рекомендуемого перечня технических регламентов в электроэнергетике” (с изм. на 21.07.2005 г.).

Административные регламенты федеральных органов исполнительной власти

1. Приказ Минпромторга России от 06.11.2008 № 267 “Об утверждении Административного регламента исполнения федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии государственной функции по ведению федерального информационного фонда технических регламентов и стандартов”.

2. Приказ Ростехрегулирования от 21.03.2008 № 728 “Об административном

регламенте исполнения государственной функции по ведению перечня продукции, подлежащей обязательному подтверждению соответствия".

3. Приказ Ростехнадзора от 29.02.2008 № 112 "Об утверждении Административного регламента Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору по исполнению государственной функции по выдаче разрешений на применение конкретных видов (типов) технических устройств на опасных производственных объектах".

4. Приказ Минпромэнерго России от 25.01.2008 № 26 "Об утверждении административного регламента Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии исполнения государственной функции по ведению перечня продукции, подлежащей обязательному подтверждению соответствия".

5. Приказ Минпромэнерго России от 25.12.2007 № 570 "Об утверждении административного регламента исполнения Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии государственной функции по ведению единого реестра зарегистрированных систем добровольной сертификации" (с изм. на 26.12.2008 г.).

6. Приказ Минздравсоцразвития России от 19.10.2007 № 658 "Об утверждении Административного регламента Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по исполнению государственной функции по осуществлению в установленном порядке проверки деятельности юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и граждан по выполнению требований санитарного законодательства, законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих отношения в области защиты прав потребителей, и соблюдения правил продажи отдельных предусмотренных законодательством видов товаров, выполнения работ, оказания услуг".

7. Приказ МЧС России от 01.10.2007 № 517 "Об утверждении Административного регламента Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по исполнению государственной функции по надзору за выполнением федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, организациями, а также должностными лицами и гражданами установленных требований пожарной безопасности" (с изм. на 14.11.2008 г.).

8. Приказ Ростехнадзора от 04.09.2007 № 606 "Об утверждении Административного регламента Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору по исполнению государственной функции по регистрации опасных производственных объектов и ведению государственного реестра опасных производственных объектов".

По вопросам материальной ответственности сторон трудового договора:

- Во избежание наступления материальной ответственности работодателя по возмещению работнику материального ущерба в результате незаконного лишения его возможности трудиться в соответствии со ст. 234 ТК РФ строго соблюдать нормы законодательства при увольнении работника, переводе на другую работу, в случае отстранения от работы; исключить случаи задержки выдачи трудовой книжки по вине работодателя, внесения неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника в трудовой книжке.
- В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат следует осуществить выплату с уплатой процентов в размере не ниже одной трехсотой действующей ставки рефинансирования Центробанка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день просрочки выплаты, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день расчета включительно.

- Соблюдать порядок принятия решений о возмещении ущерба работником: обязательно проводить проверку в целях установления размера причиненного ущерба и причин возникновения ущерба комиссией с участием соответствующих специалистов; истребовать письменное объяснение работника для установления причин возникновения ущерба, ознакомить работника с материалами проверки (ст. 247 ТК РФ).
- Соблюдать порядок взыскания ущерба: если сумма ущерба не превышает среднего месячного заработка, и работник согласен добровольно возместить ущерб, то взыскание осуществляется по распоряжению работодателя не позднее одного месяца со дня установления размера причиненного ущерба. Если со дня установления размера ущерба истек месячный срок или работник не согласен добровольно возместить ущерб, сумма ущерба превышает месячный средний заработок, то взыскание возможно только в судебном порядке (ст. 248 ТК РФ).
- В целях обеспечения возмещения работниками причиненного ущерба в полном размере заключать с работниками в установленных законодательством случаях письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности в соответствии с Перечнем должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности, утвержденным постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 года № 85. Типовые формы прилагаемых к данному постановлению Минтруда России договоров являются обязательными для применения при заключении упомянутых договоров (ст. ст. 242, 243 ТК РФ).

По вопросам труда лиц, работающих по совместительству:

- Учитывать, что при внутреннем совместительстве трудовой договор заключается о выполнении в свободное от основной работы время **другой регулярной оплачиваемой работы** у того же работодателя и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60-1 ТК РФ).
- Исключить заключение трудового договора по совместительству о работе на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа работника связана с работой в указанных условиях (ч. 5 ст. 282 ТК РФ).
- Не превышать установленную частью 1 ст. 284 ТК РФ продолжительность рабочего времени при работе по совместительству – не более половины месячной нормы рабочего времени (за другой учетный период), установленной для соответствующих категорий работников (ч.1 ст. 284 ТК РФ).
- В районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, совместителям также выплачиваются указанные коэффициенты и надбавки к зарплате (ч.3 ст. 285 ТК РФ).
- Необходимо учитывать, что лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе; при этом если на работе по совместительству работник отработал менее шести месяцев, то отпуск ему предоставляется авансом (ч.1 ст. 286 ТК РФ).
- В случае принятия на работу работника, для которого работа, на которой работает работник по совместительству, будет являться основной, работника-совместителя необходимо предупредить о прекращении трудового договора не менее чем за 2 недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

По вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев:

- Учитывать, что при приеме работников на работу на срок до двух месяцев испытание не устанавливается (ст. 70, 289 ТК РФ).
- Привлечение работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с письменного согласия работников (ст. 113, 290 ТК РФ).
- Необходимо учитывать, что при увольнении работника может быть предоставлен оплачиваемый отпуск или же выплачена компенсация из расчета 2 **рабочих** дня за месяц работы (ст.291 ТК РФ).
- Необходимо учитывать, что срок предупреждения о досрочном расторжении трудового договора указанными работниками в письменной форме снижен и составляет **три календарных дня;** аналогичный срок действует и в отношении предупреждения работодателем работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников (ст. 292 ТК РФ).

По вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- Работодатель обязан выплачивать районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, предусмотренные статьями 316, 317 ТК РФ, размеры которых устанавливаются Правительством РФ.
- Сохранять среднюю заработную плату на период трудоустройства лицам, высвобождаемым с предприятий в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников в течение трех месяцев, при решении органа службы занятости населения – четвертого- шестого месяцев со дня увольнения, если в течение месяца работник обратился в орган службы занятости населения и не был трудоустроен (ст. 318 ТК РФ).
- Учитывать обязанность предоставлять работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 16 и 24 календарных дней соответственно району проживания (ст. 321 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за неиспользованный дополнительный отпуск в случае увольнения и неиспользования этого вида отпуска (ч.1 ст. 127 ТК РФ).
- Соблюдать требования ч.3 ст. 322 ТК РФ, согласно которой не допускается полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков более чем за два года.
- Учитывать положения части 8 ст. 325 ТК РФ об оплате стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, размер, условия и порядок компенсации которых устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом (с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации), трудовым договором.
- В случае заключения трудовых договоров о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывших на основании этого из других регионов России, компенсировать расходы, связанные с переездом в размерах, на условиях и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом (с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации), трудовым договором (ст. 326 ТК РФ).
- Предусматривать в трудовых договорах женщинам 36-часовую рабочую неделю или в коллективном договоре, если федеральным законом не предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели (ст. 320 ТК РФ).

По вопросам труда женщин, лиц с семейными обязанностями:

- Соблюдать установленные ч. 2 ст. 259 ТК РФ гарантии: женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также матери (отцы), воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работники, имеющие детей-инвалидов, и работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускаются только **с их письменного согласия** и при условии, что это **не запрещено им в соответствии с медицинским заключением**, к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также направлению в служебные командировки. Кроме того, эти категории работников необходимо ознакомить в **письменной форме с их правом отказаться** от вышеперечисленных режимов работы.
- Учитывать требования ст. 260 ТК РФ о представлении ежегодных оплачиваемых отпусков перед отпуском по беременности и родам или после него, или по окончании отпуска по уходу за ребенком женщинам по их желанию, при этом не учитывается, имеют ли женщины к моменту истребования ежегодных оплачиваемых отпусков необходимый стаж работы у данного работодателя.
- Исключить нарушение прав беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка инвалида до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей: расторжение по инициативе работодателя трудовых договоров с ними не допускается, кроме увольнений по основаниям, указанным в пунктах 1, 5-8, 10, 11 части первой ст. 81 ТК РФ (ч. 4 ст. 261 ТК РФ).
- Соблюдать предусмотренный ч.1 ст. 256 ТК РФ порядок и сроки выплаты единовременного пособия при рождении ребенка и ежемесячного пособия по уходу за ребенком в соответствии с ч.1 ст. 256 ТК РФ, Федеральным законом от 19 мая 1995 г. №81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (с изм.).

По вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет:

- Учитывать, что лицам в возрасте до 18 лет **испытание** при заключении трудового договора **не устанавливается** (ст. 70 ТК РФ).
- Учитывать, что лица в возрасте до 18 лет обязаны пройти **обязательный медицинский осмотр (обследование) до приема на работу,** который они обязаны проходить ежегодно, до достижения ими 18 лет (ст. 266 ТК РФ).
- Соблюдать установленную для этой категории работников продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – **31 календарный день в удобное для них время** (ст. 267 ТК РФ).
- В обязательном порядке сокращать продолжительность рабочего времени для работников возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю, а также учитывать дополнительные требования при заключении трудового договора с учащимися образовательных учреждений, предусмотренные ст. 92 ТК РФ.

4. Рекомендации по устранению допущенных нарушений требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

При выявлении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, самим работодателем в ходе аудиторской проверки, внутреннего контроля, проверки заявлений, жалоб, обращений работников к работодателю о нарушении их трудовых прав предлагается следующее.

1. Во избежание риска продолжения противоправного поведения и причинения ущерба организации, работникам в еще большем размере предлагается принять меры по устранению допущенных нарушений в кратчайшие сроки:

- В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, начислить и выплатить не только задолженность по зарплате, отпускным и др. выплатам, но и причитающиеся в соответствии со ст. 236 ТК РФ проценты (денежную компенсацию). В случае обращения работника с требованием об индексации в связи с инфляцией задержанных работодателем сумм кроме начисления процентов, следует учитывать, что п. 55 Постановления Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 разъяснена правомерность указанного требования.
- Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным, и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть вторая статьи 67 ТК РФ). Представителем работодателя является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников.
- Если трудовой договор не заключен в письменной форме, необходимо в срочном порядке ознакомить работника под роспись с действующими в организации локальными нормативными актами, коллективным договором, заключить письменный трудовой договор с определением в нем обязательных условий, предусмотренных частью 2 ст. 57 ТК РФ, оформить прием на работу путем издания приказа, с которым ознакомить под роспись работника.
- Если срочный трудовой договор заключен необоснованно, с нарушением требований ст. 58, 59 ТК РФ, следует соглашением сторон трудового договора внести в него изменения в части признания срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок.
- Если дисциплинарное взыскание вынесено работнику необоснованно, без учета тяжести дисциплинарного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), предшествующего поведения работника, его отношения к труду, а также с нарушением установленной ст. 193 ТК РФ процедуры и срока применения дисциплинарного взыскания, то работодатель вправе отменить вынесенное дисциплинарное взыскание. Если вынесение дисциплинарного взыскание явилось основанием для невыплаты премии, то следует пересмотреть решение работодателя в этой части.
- Если по результатам рассмотрения требований работника о нарушении его трудовых прав работодателем выявлено частичное нарушение его трудовых прав, то следует добровольно удовлетворить заявленные требования работника в той части, которую работодатель признает обоснованной.
- В случае внесения в трудовую книжку неправильной или неточной записи исправление ее необходимо провести в кратчайшие сроки на основании официального документа работодателя, допустившего ошибку в соответствии с Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 (с изм.) «О трудовых книжках».
- В связи с выявлением такого часто распространенного нарушения, как отсутствие ознакомления владельца трудовой книжки с каждой вносимой в трудовую

книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, необходимо провести соответствующие организационно-распорядительные мероприятия в целях выполнения обязанности по ознакомлению владельца трудовой книжки под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

- В целях устранения нарушений требований п. 41 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225, периодически контролировать состояние ведения, хранения, учета и выдачи трудовых книжек, в т.ч. обеспечение требований к приходно-расходной книге по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее и книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, которые должны быть пронумерованы, прошнурованы, заверены подписью руководителя организации, а также скреплены сургучной печатью или опломбированы.

2. Обеспечить обязательное рассмотрение представлений об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, которые направляют профсоюзные инспектора труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов (абз. 8 ч.6 ст. 370 ТК РФ), в случае согласия с выявленными нарушениями – принять меры по незамедлительному их устранению, а также выработке превентивных мер.

3. Обеспечить разработку организационно-кадровых мероприятий по профилактике нарушений трудовых прав работников, включающей проведение внутреннего контроля за состоянием соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми структурными подразделениями юридического лица, созданием необходимых условий работникам для обеспечения выполнений требований законодательства.

4. Представляется целесообразным образование (если не образована) в организации комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в соответствии с требованиями ст.ст. 381-389 ТК РФ, что позволит разрешению в ряде случаев индивидуальных трудовых споров в досудебном порядке, а также избежать судебных расходов, а также потери рабочего времени персонала в связи с рассмотрением иска в суде.

5. Рекомендации по выполнению требований предписаний об устранении нарушений требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выданных государственными инспекторами труда в субъектах Российской Федерации

По результатам осуществления государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, государственный инспектор труда при выявлении нарушений законодательства обязан выдать работодателю предписание об устранении выявленных нарушений.

В предписании указываются нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, также предписывается разработать и принять локальные нормативные акты либо внести изменения в соответствии с законодательством в них, коллективный договор, рассмотреть вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц, указываются сроки устранения выявленных нарушений по каждому пункту предписания. Кроме того, работодатель обязан сообщить в установленный государственным инспектором срок о выполнении выданного предписания в государственную инспекцию

труда в субъекте Российской Федерации, зачастую с приложением доказательств о выполнении пунктов предписания.

За невыполнение в установленный срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор, об устранении нарушений законодательства частью 1 ст. 19.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях предусмотрена административную ответственность работодателя.

Объективную сторону правонарушения составляет невыполнение в установленный срок законного предписания органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), об устранении нарушений законодательства.

Срок давности привлечения к административной ответственности юридического лица по ч. 1 ст. 19.5 КоАП РФ за неисполнение в установленный срок законного предписания органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), об устранении нарушений **законодательства составляет два месяца со дня истечения срока, установленного для исполнения конкретного мероприятия в предписании.**

В связи с изложенным предлагается:

- принять все меры по выполнению пунктов предписания в установленные сроки.
- Принять меры по даче ответа о выполнении пунктов предписания в государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации в установленный в предписании срок.
- В случае невозможности по финансовым, организационным, субъективным (длительная болезнь, служебная командировка работника, др., препятствующие выполнению пункта предписания) причинам выполнения отдельных пунктов предписания в установленный предписанием срок необходимо сообщить о выполнении соответствующих пунктов предписания, и о невыполненных пунктах - с приложением соответствующих документов, которыми определены даты и этапы выполнения пунктов предписания (например, графика погашения задолженности по заработной плате, графика проведения аттестации рабочих мест и др.) и указать причины невыполнения отдельных пунктов предписания.
- Необходимо не только дать ответ в государственную инспекцию труда, но и проконтролировать поступление ответа в установленный срок (уведомление о вручении заказного письма, ценного письма, телеграмма, уведомление по электронной почте, отправка нарочного в государственную инспекцию труда, осуществить разговор по телефону с должностным лицом, проводившим проверку и др.).

Непринятие мер по контролю за получением ответа государственной инспекцией труда в субъекте РФ при неполучении ответа в установленный предписанием срок создает риски проведения внеплановой проверки в организации в соответствии со статьей 10 Федерального закона от 26.12.2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».