**Основные ошибки, выявляемые в ходе осуществления ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

***Прием на работу, заключение трудового договора:***

1. Нарушение ст. 57 ТК РФ, когда в трудовых договорах, заключенных с работниками, не указаны условия обязательные для включения в трудовой договор;
2. Нарушение ст. 67 ТК РФ, когда вручение экземпляра трудового договора работнику не подтверждено его подписью на экземпляре, хранящимся у работодателя;
3. Неознакомление сотрудников при приеме на работу с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ);
4. Лица, не достигшие 18 лет, были приняты на работу с предъявлением медицинских справок не соответствующей установленной форме;
5. Прием на работу без оформления трудовых книжек;
6. Должность принимаемого на работу работника в трудовом договоре, приказе о приеме на работу и трудовой книжке не соответствует наименованию замещаемой должности, указанному в штатном расписании;

Согласно ст. 57 ТК РФ если в силу ТК РФ или иных федеральных законов с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

1. Нарушение ч. 1 ст. 68 ТК РФ при приеме на работу содержание приказа (распоряжения) работодателя не соответствует условиям заключенного трудового договора;
2. Нарушение Правил ведения и хранения трудовых книжек, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 "О трудовых книжках" (вместе с "Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей"), Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 69 "Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек":
3. Ненадлежащие ведение личных карточек унифицированной формы Т-2, не заполнение всех предусмотренных формой реквизитов, несвоевременное внесение необходимых изменений;

***Нарушения трудового законодательства при утверждении работодателем локальных нормативных правовых актов.***

1. Изменения, внесенные в Коллективный договор, не направляются на уведомительную регистрацию в Администрацию Первомайского района. Изменение условий коллективного договора, как и он сам, нуждается в соответствующей уведомительной регистрации в государственных органах по труду (ст. 50 ТК РФ);
2. Локальные акты содержатссылки на отмененные и утратившие силу нормативные правовые акты;
3. При установлении должностных окладов в Положении об оплате труда необходимо указывать конкретные должности работников и конкретные размеры окладов, установленных для этих должностей;
4. Структура Штатного расписания не соответствует утвержденной форме Госкомстатом России. В соответствие с постановлением Госкомстата России от 24.03.1999 N 20 "Об утверждении Порядка применения унифицированных форм первичной учетной документации" в унифицированные формы первичной учетной документации (кроме форм по учету кассовых операций), утвержденные Госкомстатом России, Учреждения вправе добавлять строки и графы в унифицированную форму, а вот удалять - нет. Все реквизиты утвержденных Госкомстатом России унифицированных форм первичной учетной документации остаются без изменения (включая код, номер формы, наименование документа). Удаление отдельных реквизитов из унифицированных форм не допускается.
5. Не начата работа в части внедрения профессиональных стандартов, согласно пункту 2 постановления Правительства РФ от 27.06.2016 N 584 "Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности" реализация мероприятий планов по организации применения профессиональных стандартов должна быть завершена не позднее 1 января 2020 года;

***Охрана труда***

1. Отсутствие, ненадлежащее состояние документации по охране труда (журналов регистрации инструктажей, инструкций по охране труда, программ обучения, протоколов проверки знаний по охране труда, приказов и т.д.)
2. Нарушение установленного порядка проведения обучения и проверки знаний требований охраны труда, инструктажей по охране труда, в том числе:

несоблюдение периодичности проведения обучения и проверки знаний требований охраны труда, инструктажей по охране труда;

проведение обучения и проверки знаний требований охраны труда комиссией ненадлежащего состава;

проведение инструктажей лицом, не прошедшим обучение и проверку знаний требований охраны труда;

непроведение стажировки на рабочем месте и т.д.;

1. Не направление работников на обязательное психиатрическое освидетельствование. Согласно ч. 7 ст. 213 ТК РФ работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.
2. **Ошибки, допускаемые при проведении специальной оценки условий труда** в соответствии с положениями Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"
3. Непроведение специальной оценки условий труда при вводе в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
4. Ошибки, связанные с декларированием соответствия условий труда

Согласно ч. 1 ст. 11 Закона об оценке условий труда в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам идентификации не выявлены, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, за исключением рабочих мест, указанных в ч. 6 ст. 10 Закона об оценке условий труда, учреждение подает в государственную инспекцию труда по месту своего нахождения декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Данная декларация действительна в течение пяти лет со дня утверждения отчета о проведении спецоценки условий труда. Отметим, что декларация должна быть оформлена в Порядке, установленном Приказом Минтруда России от 07.02.2014 N 80н "О форме и Порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда".

Обратите внимание! Дата подачи декларации не должна превышать дату утверждения отчета о проведении специальной оценки более чем на 30 рабочих дней.

По истечении пятилетнего срока и в случае отсутствия в период ее действия обстоятельств, поименованных в ч. 5 ст. 11 Закона об оценке условий труда, срок действия декларации считается продленным на следующие пять лет.

1. Нарушения при оформлении результатов спецоценки

- Согласно ч. 6 ст. 15 Закона об оценке условий труда работодатель с учетом требований законодательства РФ о персональных данных и законодательства РФ о государственной и об иной охраняемой законом тайне организует размещение на своем официальном сайте в Интернете (при наличии такого сайта) сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась спецоценка условий труда, в срок не позднее чем в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. Отсутствие на сайте таких данных является нарушением.

4. Отсутствие плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда на текущий год, содержащего мероприятия, указанные в плане мероприятий, рекомендованных при проведении спецоценки (п. 6 ч. 2 ст. 4 Закона об оценке условий труда).

1. Неознакомление работников с результатами оценки условий труда. Напомним, что работодатель организует ознакомление работников с результатами спецоценки на их рабочих местах под подпись в срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении спецоценки. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

\* \* \*

В соответствии со ст. 419 ТК РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, предусмотренном федеральными законами.

 **ст. 5.27** **КоАП РФ предусмотрена ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. При этом в** **ч. 1 данной статьи** **установлена общая ответственность за нарушение норм трудового законодательства. Она заключается в вынесении предупреждения или наложении административного штрафа:**

**- на должностных лиц - в размере от 1 000 до 5 000 руб.;**

**- на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 руб.**

**Во избежание привлечения к административной ответственности рекомендуем следовать нормам трудового законодательства и не допускать нарушений в сфере трудовых отношений.**

**Справочная информация**

Работодатель может проверить себя самостоятельно с помощью проверочных листов по проверке соблюдения требований трудового законодательства, утвержденых Приказом Роструда от 10.11.2017 N 655

**Они включают в себя перечни вопросов, ответы на которые свидетельствуют о соблюдении или несоблюдении юридическим лицом обязательных требований, составляющих предмет проверки (****п. 11.3 ст. 9** **Закона N 294-ФЗ).**