

Актуальные вопросы трудового права

Какие нарушения наиболее часто встречаются при проведении проверок трудового законодательства в учреждениях?

Наиболее типичными нарушениями законодательства о трудовом договоре, выявленными в ходе проверок, являются следующие:

- трудовой договор в нарушение ст. 67 ТК РФ не заключается в письменной форме.
- невключение в трудовой договор обязательных условий трудового договора, как то условий оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).
- неознакомление при приеме на работу с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника (ст.68 ТК РФ)
- неоформление приема на работу приказом (распоряжением) работодателя, необъявление приказа под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора (ст.68 ТК РФ).
- прием на работу лиц, не достигших 18 лет, без прохождения ими обязательного медицинского осмотра (ст.69 ТК РФ), на работу с вредными условиями труда (ст.265 ТК РФ).
- нарушение порядка ведения и хранения трудовой книжки (не вносятся в трудовую книжку сведения о переводах, о награждениях, об увольнении, формулировки записей об увольнении не соответствуют формулировкам Трудового кодекса РФ, иного федерального закона, невыдача трудовой книжки в день увольнения) (ст.66 ТК РФ).

К наиболее часто встречающимся нарушениям законодательства о трудовом договоре относятся:

- неуведомление в 2-х месячный срок работника об изменении существенных условий трудового договора (введение новых форм оплаты труда, изменение режима работы, условий труда, оплаты и др. (ст.72, 74 ТК РФ);
- установление испытания при приеме на работу лицам, которым испытание не устанавливается (это лица, поступающие на работу по конкурсу, беременные женщины, несовершеннолетние, лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу, лица, впервые поступающие на работу после окончания учебных заведений профессионального обучения);
- заключение вместо трудовых договоров гражданско-правовых договоров (подряда, возмездного оказания услуг, поручения и др.);
- заключение срочных трудовых договоров в случаях, не предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ.

Анализ главы 13 Трудового кодекса Российской Федерации показывает, что работодатель может проявить инициативу увольнения работника в достаточно ограниченном числе случаев (ст.71, 81, 278 ТК РФ).

В основном прекращение трудового правоотношения без волеизъявления работника невозможно.

Наиболее типичными нарушениями при расторжении трудового договора являются:

- расторжение трудового договора по собственному желанию (п.3 ст.77 ТК РФ) без заявления работника, расторжение трудового договора ранее срока предупреждения об увольнении при отсутствии просьбы об этом работника (ст.80 ТК РФ).

Для увольнения по данному основанию, как показывает практика, работников принуждают к увольнению по собственному желанию.

В связи с тем, что трудовая инспекция не имеет права использовать свидетельские показания, работнику рекомендуется обратиться в суд. Обязанность доказать факт принуждения к увольнению лежит на работнике (подпункт «а» п. 22 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006г. № 63).

– увольнение работника в связи с неудовлетворительным результатом испытания (ст. 71 ТК РФ).

Для того, чтобы увольнение по данной статье было правомерным необходимо в течение испытательного срока фиксировать промежуточные результаты работы сотрудника, давать периодически контрольные задания, оценивать их.

На практике многие работодатели уверены, что в период испытательного срока они могут уволить работника в любой момент, сославшись на не прохождение испытания. В данном случае вероятность того, что суд восстановит работника, весьма велика.

Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата организации используется работодателями весьма часто (п. 2 ст. 81 ТК РФ).

Увольняя работника по данному основанию работодателю необходимо помнить о следующем. Во – первых, сокращение влечет значительные финансовые издержки в виде выходного пособия (ст. 178 ТК РФ). Во – вторых, сокращение предполагает выполнение достаточно сложной процедуры (ст. 179, 180 ТК РФ), в том числе: мотивированное мнение профкома, соблюдение права работника претендовать на вакантную должность в данной организации. В – третьих, работодателю необходимо учитывать требование о реальном характере сокращения. На данное обстоятельство обращено внимание судов при рассмотрении исков о восстановлении на работе в п. 28 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.12.2006г. № 63.

Если вводимая после сокращения должность аналогична сокращенной должности, то в случае судебного разбирательства суд однозначно восстановит работника. При увольнении работника по п. 2 ст. 81 ТК РФ работодателем допускаются следующие нарушения:

– работник не предупреждается о предстоящем увольнении персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения по пункту 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников), ему не предлагаются вакантные должности в той же организации, соответствующие квалификации работника (ст. 180 ТК РФ).

– Несоблюдение процедуры увольнения по инициативе работодателя (ст. 82, 373 ТК РФ).

В соответствии со ст. 82 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить представителю органа работников о предстоящем увольнении не позднее чем за два месяца до предстоящих мероприятий, а если сокращение может привести к массовому увольнению, то не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

На практике работодатель нередко «забывает» об этом, оправдывая свои действия тем, что он не знал о наличии профсоюзного органа в организации, что работник не сообщил ему о том, что он является членом профсоюза.

Нередки случаи, когда работника увольняют по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ст. 81 ТК РФ).

Для того, чтобы уволить работника по данному основанию, необходимо

провести аттестацию. Данная процедура является весьма трудоемкой и затратной. Прежде всего для проведения аттестации должно быть Положение об аттестации, в котором определяется, какие категории работников, с какой периодичностью, в каких формах аттестуются на предмет соответствия занимаемой должности. С данным Положением работники должны быть ознакомлены под роспись. Желательно, чтобы в трудовом договоре была ссылка на данное Положение.

Если аттестация проводилась силами привлеченных специалистов, чье мнение будет объективным, то оспорить итоги аттестации работник не сможет. Только после получения результатов аттестации работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником. Причем работодатель обязан предварительно предложить работнику другую работу, имеющуюся у работодателя, с учетом квалификации и состояния здоровья работника.

Произвольное проведение аттестации без наличия Положения об аттестации, или в отношении одного определенного работника будет являться незаконным.

Очень часто работодатели используют для увольнения работника п.5 ст. 81 Трудового кодекса РФ (Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарные взыскания).

При увольнении по данному основанию очень часто работодатели наказывают работника за неисполнение тех обязанностей, которые не охватываются трудовым договором. Это, как правило, служит основанием для признания увольнения незаконным.

Весьма «популярным» является увольнение за прогул (подпункт «а» пункта 6 ст.81 ТК РФ), т.е., отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд.

Зачастую работодатель признает прогулом вполне правомерное отсутствие на работе, например, когда работник отпросился с работы, но сделал это в устной форме. Нередки случаи, когда работодатель составляет подложные акты, служебные записки и другие документы, чтобы уволить работника. В этом случае работодателю следует помнить, что данное деяние в соответствии с п.1 ст.303 УК РФ является уголовно-наказуемым.

Аналогичным является и увольнение по подпункту «б» пункта 6 ст. 81 ТК РФ (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения).

Если такового опьянения не было в действительности, то все составленные акты будут подложными.

– Несоблюдение процедуры увольнения работника (ст. 193 ТК РФ)

а) неполучение письменного объяснения работника о дисциплинарном проступке;

б) нарушение срока применения дисциплинарного взыскания (позднее месяца со дня обнаружения проступка, не учитывая времени временной нетрудоспособности и время нахождения в отпуске, а также время на получение мнения представительного органа работников).

Одним из оснований расторжения трудового договора является соглашение сторон (п.1 ст.77 ТК РФ) и в порядке ст.78 ТК РФ. Данные нормы Трудового кодекса РФ предполагают заключение дополнительного соглашения к имеющемуся трудовому договору, в котором и определяется дата его прекращения.

Законодательство не предусматривает выплату денежной компенсации при увольнении по соглашению сторон. Данное условие устанавливается дополнительным соглашением. Характерной ошибкой при расторжении трудового договора по соглашению сторон является отсутствие подписанного сторонами дополнительного соглашения, а формой такого соглашения считается заявление работника с визой работодателя. Заявление работника – это односторонний акт волеизъявления, поэтому законодательством предусмотрена возможность его отзыва работником. Подписанный сторонами двухсторонний документ нельзя отозвать в одностороннем порядке. Для его аннулирования требуется соглашение сторон.

Таким образом, увольнение по соглашению сторон – действенный инструмент расторжения трудового договора между работодателем и работником.

За допущенные нарушения по реализации условий трудовых договоров с работниками должностные и юридические лица несут ответственность, в т.ч. и административную.

В ходе проверок изучались нормативно-правовые документы: Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР), коллективные договоры, должностные инструкции работников. Проводился анализ трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам, а также трудовых книжек работников, карточек формы Т-2, личных дел, книг приказов по личному составу, основной деятельности, отпускам, журналов учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

В ходе проверок выявлены нарушения:

- в локальных актах учреждений при изменении определенных сторонами условий трудового договора вместо статьи 74 ТК РФ, ошибочно делается ссылка на статью 73 ТК РФ (перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением);
 - нарушаются права работников при предоставлении отпусков без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ); в коллективных договорах продолжительность отпусков, связанных с обязанностью работодателя предоставить по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы в установленных законом случаях, указывается меньшее количество дней отпуска;
 - в ПВТР не прописан полностью режим работы учреждения или прописан общими фразами; график сменности составляется на год и в графиках отсутствуют выходные дни, предоставляемые работнику, чем нарушаются его права;
 - в сельских учреждениях не прописано в ПВТР право женщин, работающих на селе на 36 часовую рабочую неделю в соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»;
 - в перечне документов ПВТР в ДШИ не указывается «справка уголовного характера»;
 - в графиках отпусков не прописываются дополнительные отпуска по результатам аттестации рабочих мест за вредные условия труда
 - при издании приказов допускаются нарушения действующего трудового законодательства:
- осуществляется прием на работу выше ставки без указания на совместительство, не заключается с внутренним совместителем трудовой договор;

- издаются приказы, не предусмотренные действующим трудовым законодательством о переводе временных работников в постоянные;
- при увольнении по окончании срока трудового договора вместо пункта 2 части первой статьи 77 ТК РФ указывается пункт 3 части первой статьи 77 ТК РФ (собственное желание);
- в приказе об отпуске неправильно указывается период, за который работник получает отпуск;
- отпуск за первый год предоставляется за фактически отработанное время в нарушении статьи 122 ТК РФ.

Рекомендации:

В целях приведения локальных актов учреждений в соответствие с требованиями действующего законодательства необходимо:

- ✓ в коллективных договорах, ПВТР предусмотреть право педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- ✓ аттестацию рабочих, в связи с принятием ФЗ № 426 от 28.12.13 г «О специальной оценке условий труда», именовать в соответствии с принятым законом;
- ✓ в перечень документов, которые работник обязан предъявлять при приеме на работу и предусмотренных в ПВТР, включить справку «уголовного характера», предусмотренную статьей 65 ТК РФ;
- ✓ при разработке должностных инструкций на заместителей, педагогических работников руководствоваться приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г. №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», предусматривающих наличие требований к квалификации (образовательный ценз);
- ✓ привести содержание пункта ПВТР, предусматривающего материальную ответственность работника за причиненный ущерб, в соответствии с действующим законодательством (ст. 238-250 ТК РФ);
- ✓ при предоставлении педагогическому работнику длительного отпуска сроком до одного года в соответствии со статьей 335 ТК РФ ссылаться на порядок и условия его предоставления, которые определены учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения;
- ✓ при заключении с работником трудового договора прописывать обязательные для включения в трудовой договор условия (статья 57 ТК РФ), а именно размер заработной платы должен быть прописан в ее абсолютном выражении (в рублях и копейках), режим рабочего времени и времени отдыха, включая дополнительные отпуска;
- ✓ при изменении обусловленных сторонами условий трудового договора заключать дополнительные соглашения к трудовому договору (размер заработной платы, наименование учреждения и т.д.). В дополнительных соглашениях ссылаться на конкретный раздел (абзац, пункт) трудового договора, заключенного с работником при приеме на работу, излагаемый в новой редакции или дополненный новым содержанием;
- ✓ в личных делах сотрудников заверить надлежащим образом документы, находящиеся в них, а также дополнить дела необходимыми документами (приказ о приеме на работу, переводе, пройденных курсах повышения квалификации, фото и т.д.);

- ✓ в карточках формы Т-2 работников заполнять графы об аттестации работника, отпусках, сделать отметки об ознакомлении с записью в трудовой книжке владельца трудовой книжки;
- ✓ при заполнении трудовой книжки прописывать наряду с полным наименованием образовательного учреждения и его краткую (как в уставе) форму;
- ✓ при увольнении работника все записи, внесенные в процессе работы в данном образовательном учреждении заверять подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью работодателя и подписью самого работника (пункт 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей);
- ✓ при издании приказов по основной деятельности разработать и использовать единую форму приказа.

В целом нарушения, выявляемые за последние три-четыре года, можно классифицировать по нескольким группам, сделав это аналогично разделам ТК РФ.

Самые «популярные» нарушения выявляются в области:

- заключения, изменения и прекращения трудового договора;
- оплаты труда, в том числе при увольнении;
- охраны труда;
- режима труда и отдыха;
- непредоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ;
- дисциплины труда и применения взысканий;
- гарантий, предоставленных ТК РФ отдельным категориям работников;
- повышения квалификации;
- нарушений при принятии локальных нормативных актов;
- исполнения требований законодательства при применении иностранной рабочей силы.

1. Нарушения при заключении, изменении и прекращении трудового договора:

Поскольку трудовые отношения с работниками начинаются с момента заключения трудового договора, именно здесь встречаются первые нарушения. По данным проверок правовых инспекторов, наиболее часто они состоят в следующем:

- трудовой договор в нарушение требований ст. 67 ТК РФ не заключен в письменной форме;
- в трудовой договор не включены обязательные условия, установленные ст. 57 ТК РФ (чаще всего не указываются условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты));
- при приеме на работу работника не ознакомили с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника (ст. 68 ТК РФ);
- прием на работу не был оформлен приказом (распоряжением) работодателя или не был объявлен под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ);

- лица, не достигшие 18 лет, были приняты на работу без прохождения обязательного медицинского осмотра (ст. 69 ТК РФ) или на работу с вредными условиями труда (ст. 265 ТК РФ);
- нарушен порядок ведения и хранения трудовой книжки (не внесены сведения о переводах, награждениях, увольнениях, формулировки записей об увольнении не соответствуют формулировкам ТК РФ, иного федерального закона; в день увольнения не выдана трудовая книжка) (ст. 66 ТК РФ);
- не соблюден двухмесячный срок уведомления работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора (введение новых форм оплаты труда, изменение режима работы и пр. – ст. 72, 74 ТК РФ);
- установлено испытание при приеме на работу лицам, которым испытание не устанавливается (поступающие на работу по конкурсу, беременные женщины, несовершеннолетние, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу, впервые поступающие на работу после окончания учебных заведений профессионального обучения);
- вместо трудового договора заключен гражданско-правовой (подряда, оказания услуг, поручения и др.), или заключен срочный трудовой договор в случаях, не предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

При **заключении трудового договора** самым распространенным является отсутствие письменного трудового договора и/или приказа о приеме на работу (ст. 67 и 68 ТК РФ).

Одним из частых видов нарушений при заключении трудового договора является его специфический подвид: прием работников без наличия обязательных для них документов, установленных как ТК РФ, так и иными законодательными актами. Такими документами, например, являются водительское удостоверение для водителя, удостоверение о допуске к работам по определенной группе электробезопасности – для электрика, справка об отсутствии судимости – для лиц, претендующих на работу в детских учреждениях.

Нарушения в области **изменения трудового договора** чаще всего заключаются в неправильном оформлении переводов работников на другую работу. Работодателем, как правило, нарушается требование о наличии письменного согласия работника на перевод.

Еще чаще, по данным проверок ГИТ, встречаются нарушения при изменении определенных сторонами условий трудового договора, в части порядка оплаты труда и составных частей заработной платы.

При **расторжении трудового договора** инспекторы нередко констатируют нарушения порядка расторжения (например, срочного трудового договора или по основанию, предусмотренному ст. 71 ТК РФ, – по результатам неудовлетворительного испытания), а также требований ТК РФ о совершении определенных действий работодателя в день увольнения – о выдаче трудовой книжки и проведении окончательного расчета.

2. Нарушения в области оплаты труда, в том числе при увольнении:

Нарушения в области оплаты труда занимают, пожалуй, второе место по частоте встречающихся нарушений норм трудового законодательства. В данном случае ГИТ фиксируются следующие виды:

- выплата заработной платы один раз в месяц (ст. 136 ТК РФ);

- задержка выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ);
- невыплата всех сумм, причитающихся при увольнении (ст. 140 ТК РФ).

Статья 136 ТК РФ устанавливает, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Однако на многих предприятиях, имеющих финансовые проблемы и малочисленный состав трудового коллектива, а также применяющих «черный нал» при расчетах с работниками, такое нарушение – обычное дело. Бывают даже случаи, когда работодателю просто лень выплачивать зарплату дважды в месяц, нагружая и бухгалтера, и кассира, проводя операции по расчетному счету и т.д.

Отметим, что невыплата сотрудникам всех сумм, причитающихся при увольнении, в день увольнения с работы, – очень распространенное нарушение требований ТК РФ. При этом нарушается требование ст. 140 ТК РФ: при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся сотруднику, производится в день его увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. Чаще всего данное нарушение устанавливается не в ходе плановых проверочных мероприятий, а в результате внеплановой проверки, проводимой на основании обращения уже уволенного работника, в отношении которого допущено нарушение.

Практика показывает, что по нарушению ст. 136 ТК РФ, выражающемуся в задержке оплаты труда, очень часто фиксируются рецидивы. Такое положение вещей обычно связано с нестабильной финансовой ситуацией на предприятии. При этом организация не обязательно находится в стадии банкротства. Частой причиной являются неплатежи со стороны контрагентов, ситуация конфликта с налоговыми, таможенными органами, возникшего в результате недоначисления налогов, неуплаты таможенных платежей. И, как результат, – приостановление операций по счету. А это препятствует своевременному проведению расчетов с собственными работниками по оплате труда без выполнения определенных сложных и длительных действий для получения денежных средств с собственного счета на оплату труда работникам. Однако указанное «бедственное» положение предприятия-работодателя никак не влияет на его обязанность по своевременной оплате труда, а также на ответственность, к которой оно может быть привлечено за данный вид нарушения ТК РФ.

Задолженность перед работниками может быть небольшой по размеру и срокам, но это не влияет не только на возможность привлечения работодателя к административной ответственности, но и на размер санкции.

3. Нарушения в области охраны труда

Виды нарушений в сфере охраны труда едва ли не превышают по численности выявляемые нарушения при заключении, изменении и расторжении трудового договора. Их разнообразие связано с большим количеством требований ТК РФ в данной области. Поэтому практически на каждое установленное ТК РФ требование находится свое нарушение и свой нарушитель.

Чаще всего работодатели игнорируют требования по проведению **спецоценки условий труда (аттестации рабочих мест)**, установленные ст. 209–212 ТК РФ. Напомним, что аттестация рабочих мест по условиям труда – это оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных

производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

Аттестация рабочих мест по условиям труда в настоящее время проводится в порядке, установленном приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.04.2011 № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда». Следует отметить, что сроки проведения аттестации устанавливает работодатель, но аттестация не может проводиться реже, чем каждые пять лет для каждого рабочего места.

Проведение аттестации рабочих мест – мероприятие затратное, довольно долгое и имеет множество нюансов, которые могут привести к ее недействительности. Не желая связываться с таким сомнительным с точки зрения продуктивности, необходимости, делом, работодатели часто игнорируют требования законодательства в данной области охраны труда.

Имейте в виду, что даже неознакомление работника с картой аттестации рабочего места по условиям труда оценивается как нарушение трудового законодательства. Частенько работодатель игнорирует и требования ТК РФ в части проведения **медицинского осмотра** своих работников. Об обязательности данной процедуры заявляет ст. 213 ТК РФ, требуя ее проведения для работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и/или опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта (предварительные – при поступлении на работу и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры (обследования)). Медицинский осмотр должны проходить работники и детских учреждений.

Отсутствие **обучения охране труда** (то есть нарушение требований ст. 212, 225 ТК РФ) в большинстве случаев выявляется при проведении плановых проверок.

Довольно много нарушений законодательства о труде и охране труда допускается работодателями при **расследовании несчастных случаев на производстве**.

К таким нарушениям относятся:

- несвоевременное информирование соответствующих надзорных органов о травмах с тяжелым исходом;
- несоздание комиссий по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая на производстве с легким исходом;
- неполнота оформления установленных форм по проведению расследований несчастных случаев на производстве с легким исходом (протоколы опроса пострадавшего, должностных лиц; протоколы осмотра мест несчастных случаев; документы, подтверждающие обучение и инструктирование работников по охране труда и безопасным методам выполнения работ по профессии или виду работ; документы, подтверждающие выдачу работнику СИЗ);
- отсутствие в актах по форме Н-1 записи об ознакомлении с ним работника и вручении копии на руки.

Нередко подобные нарушения выявляются, только когда речь заходит о возбуждении уголовного дела по случаю смерти работника. Отличается и сумма штрафа от обычно применяемой по ст. 5.27 КоАП РФ.

Еще один важный аспект, который следует иметь в виду: именно нарушения в области охраны труда приводят к несчастным случаям на производстве.

4. Нарушения в области режима труда и отдыха

Систематизированные данные проверок показали, что наиболее распространенными в области режима труда и отдыха являются нарушения требований:

- ст. 100, 103, 108, 123 ТК РФ, связанные с отсутствием в организациях локальных нормативных актов, регулирующих распорядок рабочего времени и времени отдыха (правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности, графики отпусков);
- ст. 125 ТК РФ, вызванные отзывом работников из отпуска без их письменного согласия;
- ст. 114–117, 124, 125 ТК РФ, связанные с предоставлением работникам отпусков меньшей продолжительности, чем установлена трудовым законодательством, а также с непредоставлением работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, ежегодных оплачиваемых отпусков и дополнительных оплачиваемых отпусков;
- ст. 126, 127, 291 ТК РФ, вызванные заменой неиспользованного работником отпуска денежной компенсацией, невыплатами денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;
- ст. 284 ТК РФ, связанные с несоблюдением работодателем норм рабочего времени для лиц, работающих по совместительству.

5. Нарушения в области предоставления гарантий и компенсаций

Гарантии и компенсации установлены в разделе VII ТК РФ. Случаи предоставления гарантий и компенсаций перечислены в ст. 165 ТК РФ. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации, например, при направлении в служебные командировки, переезде на работу в другую местность; при совмещении работы с обучением и др.

Как показывает практика ГИТ, нарушения в области гарантий и компенсаций выявляются, как правило, в ходе проведения комплексных проверок. Причиной тому является не обращение работников по данным видам нарушений к государственным инспекторам труда, поскольку трудовые отношения чаще всего продолжаются. Несмотря на гарантию ГИТ оставления для работодателя автора жалобы инкогнито, вероятность установления личности «жалобщика» достаточно велика. А поскольку попасть в опалу лишь по причине жалобы в ГИТ никто не желает, большинство работников предпочитают разрешение вопроса о предоставлении гарантий и компенсаций мирным путем.

6. Нарушения при применении дисциплинарных взысканий

Если говорить о дисциплинарных взысканиях, то, чаще всего нарушается порядок их применения по причине отсутствия объяснений от виновных лиц, которые или вообще не истребуются, или запрашиваются после издания приказа. На основании ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от сотрудника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то должен быть составлен соответствующий акт. Имейте в виду, что нарушение этой процедуры может повлечь предписание ГИТ об отмене

приказа о дисциплинарном взыскании. Помните, что в качестве нарушения государственными инспекторами труда расценивается и неознакомление работника (или несвоевременное ознакомление) с приказом (распоряжением) о дисциплинарном взыскании.

Кроме того, нередко нарушается месячный срок применения дисциплинарных взысканий. Но самым опасным нарушением в данной области является неправомерное применение такой санкции, как увольнение по соответствующему основанию, предусмотренному ст. 81 ТК РФ. Подобное нарушение грозит работодателю не только отменой приказа об увольнении и восстановлением работника на работе с выплатой среднего заработка за время вынужденного прогула, но и привлечением работодателя к административной ответственности за нарушение законодательства о труде.

7. Непредоставление гарантий в соответствии с ТК РФ отдельным категориям работников

В данной области чаще всего нарушаются права женщин, лиц с семейными обязанностями и работников в возрасте до 18 лет. Одним из таких нарушений является незаконное увольнение беременной женщины. Итогом его выявления, как правило, является восстановление работницы на работе и взыскание среднего заработка за время вынужденного прогула.

Проблема соблюдения трудовых прав женщин продолжает оставаться актуальной.

Нередко нарушениям подвергаются права несовершеннолетних. И если ст. 268 ТК РФ о запрете направления несовершеннолетнего работника в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также требование ст. 265 ТК РФ о запрещении работы во вредных условиях труда практически не нарушаются, то требование об обязательном предварительном осмотре (ст. 266 ТК РФ) и специфическом порядке расторжения трудового договора с работником до 18 лет (ст. 269 ТК РФ) нарушаются довольно часто. Еще чаще встречается несоблюдение требования об увеличенной продолжительности ежегодного отпуска такого работника, установленного ст. 267 ТК РФ.

8. Нарушения требований о повышении квалификации работников

По «популярности» данный вид нарушений занимает одно из последних мест. Причиной тому – крайняя неактивность самих работников. Как известно, ТК РФ в совокупности с иными законами предусматривает обязательное периодическое повышение квалификации лишь в отношении отдельных категорий работников (медики, педагоги, прокуроры, работники следственного комитета и пр.). В отношении же остальных сотрудников повышение квалификации не является обязательным. И прохождение данной процедуры целиком отдано на усмотрение работодателя. Нарушение осложняется тем, что повышение квалификации производится за счет работодателя. А это означает, что зачастую первопричиной нарушения является отсутствие у работодателя финансовых средств для исполнения возложенной на него обязанности по повышению квалификации своих работников.

Все подобные случаи выявляются как в ходе проверок, так и уже в стадии спорной ситуации с работником. Более того, почти в половине из них нарушение

вскрывается не ГИТ, а прокуратурой или судом. Это касается оспаривания прокурором увольнения работников за несоответствие занимаемой должности или же споров о понуждении работодателя обеспечить повышение квалификации работников.

9. Нарушения, выявляемые в содержании локальных актов организаций

При проведении комплексной проверки ГИТ проверяет и содержание Правил внутреннего трудового распорядка. В большинстве случаев нарушения в данном документе имеют место одновременно с нарушениями при заключении трудового договора, но могут существовать и отдельно. Чаще всего Правила внутреннего трудового распорядка не содержат всех необходимых условий, а иногда и прямо противоречат нормам ТК РФ. Больше всего нарушений касается неорганизации учета рабочего времени на предприятиях, применяющих сменный режим работы,

Причины нарушений и меры воздействия

Анализ результатов проверок государственных трудовых инспекций (ГИТ) говорит о том, что основными причинами нарушений работодателями трудового законодательства являются:

- игнорирование действующего трудового законодательства;
- правовая неграмотность большого числа работодателей (особенно из числа индивидуальных предпринимателей и руководителей малых предприятий);
- правовой нигилизм отдельных работодателей, не желающих исполнять трудовое законодательство;
- низкий уровень правовой подготовки работников, которые не умеют и не могут отстаивать свои права;
- отсутствие, либо крайне пассивная работа первичных профсоюзных организаций в хозяйствующих субъектах;
- нерентабельность предприятий, их банкротство, недостаток собственных средств на фоне наличия большой задолженности контрагентов перед самими работодателями и задолженности местного бюджета (по нарушениям в области оплаты труда).

Меры воздействия предусмотрены административным (а в некоторых случаях и уголовным) законодательством. За рамки установленных законодательством санкций ГИТ и суд выходить не вправе. Зачастую, с чем соглашается большинство государственных инспекторов труда, даже максимальные санкции за то или иное нарушение требований законодательства в области трудовых отношений и охраны труда не соответствуют степени опасности совершенного нарушения и тем возможным последствиям, которые могут наступить.

Так, самой применяемой является ст. 5.27 КоАП РФ, которая предусматривает административную ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда. На нарушителей может быть наложен штраф (на должностных лиц и ИП в размере от 1000 до 5000 руб.; на юридических лиц – от 30 000 до 50 000 руб.). Для ИП и юридических лиц как вариант предусмотрено также административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток. В случае повторности нарушения должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, возможно применение дисквалификации на срок от одного года до трех лет.

Как видно из указанного диапазона, санкции довольно мягкие. Приостановление деятельности применяется достаточно редко, и то лишь при выявленных нарушениях требований охраны труда. Дисквалификация стала применяться чаще – в отношении злостных нарушителей. Но, как правило, должностным лицам удается уйти от ответственности из-за несовершенства административной процедуры привлечения к ответственности и пресекательных сроков привлечения.

Гораздо **более строгие санкции предусмотрены Уголовным кодексом РФ:**

□ Статья 143 УК РФ предусматривает ответственность за нарушение правил охраны труда и устанавливает санкции от крупного штрафа (до 200 000 руб.) до лишения свободы лица, на которое возложены обязанности по соблюдению правил охраны труда. Однако ответственность по данной норме наступает только в случае, если указанное нарушение повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека или его смерть.

□ Статья 145 УК РФ предусматривает ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет. Санкции – от крупного штрафа (до 200 000 руб.) до обязательных работ виновного. Статья считается практически «мертвой», неработающей. Привлечь к ответственности за данный вид нарушения чрезвычайно сложно, и практически это никому не нужно.

□ Статья 145.1 УК РФ – самая популярная в области нарушений трудового права, предусматривает ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат. Санкции – штраф, лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, принудительные работы либо лишение свободы. Статья действующая, нередко применяемая к злостным нарушителям, особенно в периоды экономического кризиса.

Частота нарушений не слишком зависит от активности ГИТ в том или ином регионе. В основном количество нарушений зависит от экономической обстановки, финансовой стабильности региона. В настоящее время, к сожалению, ГИТ фиксирует увеличение числа нарушений трудового законодательства.

Если работодатель – злостный нарушитель

Далеко не все работодатели, получив предписание, тут же бросаются его исполнять и устранять выявленные нарушения. Есть работодатели, которые заплатив штраф, ничего не делают. Либо, что еще хуже, посчитав вероятные расходы, связанные с надлежащим выполнением требований законодательства, и максимальные суммы штрафов в совокупности с вероятностью вскрытия указанных нарушений, приходят к выводу, что дешевле платить штраф, чем выполнять требования ТК РФ.

Отметим, что КоАП РФ включает норму, устанавливающую наказание за невыполнение предписания ГИТ в срок – ст. 19.5 КоАП РФ «Невыполнение в срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль)». Гражданин может быть оштрафован на 300–500 руб.; должностное лицо – на 1000–2000 руб. или дисквалифицировано на срок до трех лет; юридическое лицо – на 10 000–20 000 руб.

Бывает, что работодатель предпринимает определенные действия (а чаще – бездействует), направленные на создание препятствий для проведения инспектором труда полноценной проверки. Однако такие действия (бездействие) тоже являются административным правонарушением, как и неисполнение предписания ГИТ, за которое предусмотрены соответствующие санкции (см., например, ст. 195 КоАП РФ).

Как показывает практика, предписания зачастую налагают на работодателя требования, «цена» которых в десятки раз выше штрафа за неисполнение такого предписания. В связи с этим ГИТ поступает следующим образом: после истечения срока выполнения предписания и неполучения информации о его выполнении проводится внеплановая проверка выполнения предписания. Составляется протокол по ст. 19.5 КоАП РФ и выносится новое предписание с теми же пунктами, но иными сроками исполнения. Данная практика устоялась и в суде. Это позволяет инспекторам в конце концов добиться восстановления нарушенных прав работника.

В заключение отметим, что количество трудовых споров растет год от года. При этом если раньше работники сначала шли к государственному инспектору труда за помощью, разъяснениями законодательства и восстановлением справедливости, то теперь очень часто они обращаются напрямую в суд. А это подразумевает совершенно другие санкции и иные последствия, поэтому не стоит доводить дело до суда.

Проверки показывают, что наибольшее количество нарушений трудового законодательства допускается работодателями при заключении трудового договора:

- не всегда выполняется требование ст. 67 ТК РФ по обязательному заключению трудового договора в письменной форме и как следствие этого несоблюдение порядка, сроков издания приказов и порядка ознакомления работников с приказами о приеме на работу. Как правило, не заключаются трудовые договоры с временными работниками и совместителями. ст. 68 ТК РФ указывает основанием для издания приказа о приеме на работу только заключенный трудовой договор. Причиной таких нарушений часто является незнание руководителями законодательства, отсутствие в штате образовательных учреждений специалиста по кадрам, но иногда работодатель умышленно уклоняется от выполнения возложенных на него трудовым законодательством обязанностей. выявлено не заключение письменных трудовых договоров с вновь принимаемыми работниками с момента, когда это требование было закреплено в трудовом законодательстве как обязательное. как правило трудовые договоры заключаются на неопределенный срок. Вместе с тем, имеет место **заключение срочных трудовых договоров, без указания обстоятельств послуживших причиной для заключения трудового договора на определенный срок**, как того требует ст.57 ТК РФ Также работники, работающие на условиях совместительства, приняты на работу на определенный срок, неправомерно заключаются срочные трудовые договоры (1 год) В ходе проверки некоторых учреждений культуры установлен случай **массового перезаключения трудовых договоров с работниками на определенный срок.** В результате реорганизации (смены собственника) со всеми работниками – 89 человек были расторгнуты трудовые правоотношения и заключены новые письменные трудовые договоры на определенный срок. В результате проверки нарушения устранены, неправомерно установленное условие о сроке отменено.
- встречаются случаи, когда **трудовой договор содержит условия, снижающие**

уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, Не редки случаи отсутствия ознакомления работников с приказами о приеме, увольнении работников, Неправомерное заключение срочных трудовых договоров, выявились такие нарушения как: применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ; предоставление очередного отпуска без указания его продолжительности; не выделение основного и дополнительного отпуска; отсутствие в содержании трудового договора существенных условий, предусмотренных ст. 57 ТК РФ, в т.ч. условий оплаты; не ознакомление работников с их должностными обязанностями, локальными нормативными актами.

Предприятие ежегодно заключает с работниками срочные трудовые договора со сроком действия на 1 год, по истечении которого увольняет негодных сотрудников. Правомерно ли это.

Согласно положениям Трудового кодекса РФ (ТК РФ) (ст. ст. 58, 59) заключение срочного трудового договора является правом, а не обязанностью работодателя и допускается лишь при неукоснительном соблюдении требований законодательства при оформлении трудовых отношений.

Срочный договор может быть заключен в лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, среди которых работа на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, сезонные работы , работа на время выполнения временных (до двух месяцев) работ и др.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ обязательным для включения в срочный трудовой договор является условие о сроке его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом.

Как следует из разъяснений, данных Пленумом Верховного суда РФ в п. 14 Постановления от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

При этом в судебной практике большое значение для правильного разрешения дела в пользу работника имеют следующие обстоятельства: неизменность трудовой функции, места работы, иных условий труда.

Таким образом, восстановление трудовых прав работника возможно, в том числе, путем признания в судебном порядке неправомерности заключения срочного трудового договора, признания факта наличия трудовых отношений на неопределенный срок.

Рабочее время и оплата труда женщин, работающих в сельской местности

В соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» (в рамках ст.92, 423 Трудового кодекса РФ), женщинам, работающим в сельской местности установлено сокращенное рабочее время – 36 часов в неделю.

Указанная норма распространяется не только на женщин - работниц сельского хозяйства, но и на всех женщин, работающих на селе. Согласно п.3 этого Постановления при повременной оплате труда женщинам начисляется заработная плата за 36-часовую неделю, а также производится доплата за сокращенное рабочее время. Доплата за сокращенное рабочее время производится в соответствии с тарифными ставками или должностными окладами, предусмотренными по данной работе (должности) при нормальной продолжительности рабочего времени, с учетом иных доплат установленных данной работнице, а также премиальных выплат, не являющихся единовременными. Таким образом, суммарная заработная плата женщины, работающей в сельской местности 36 часов в неделю должна соответствовать ее заработной плате за нормальную продолжительность рабочего времени, т.е. за 40 часов в неделю. Если по каким-либо причинам сокращенное рабочее время женщине, работающей на селе, не устанавливается, и она фактически работает 40 часов в неделю, то переработанное сверх 36 часов в неделю время оформляется как сверхурочные работы и оплачивается в повышенном размере.

При сменной работе, когда по условиям производства не может быть соблюдена для данной категории работников еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации введение режима суммированного учета рабочего времени. В этом случае работа, выполняемая женщиной – сельской работницей сверх сокращенного числа рабочих часов за учетный период (месяц, квартал) является также сверхурочной работой и оплачивается в повышенном размере. Если женщине, работающей в сельской местности, по соглашению с работодателем установлено неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя), то сокращенное рабочее время ей установить уже нельзя, так как трудовое законодательство предполагает установление режима сокращенного рабочего времени только в отношении нормальной продолжительности рабочего времени (40 часов). Соответственно, оплата труда женщине работающей в сельской местности в этом случае производится пропорционально отработанной ею времени. При сдельной оплате труда женщин, работающих на селе, заработная плата им начисляется по сдельным расценкам, увеличенным с учетом сокращенного рабочего времени.

Что делать, если работодателем были неправомерно изменены условия трудового договора

- ШАГ 1 - Ознакомьтесь с условиями, при одновременном выполнении которых работодатель вправе в одностороннем порядке изменять условия трудового договора.

Согласно ч. 1 ст. 74 ТК РФ работодатель вправе в одностороннем порядке изменить условия трудового договора при одновременном выполнении следующих условий:

- в организации происходят изменения организационных или технологических условий труда.

Примечание: к числу организационных изменений могут быть отнесены:

- а) изменения в структуре управления организации;
- б) внедрение форм организации труда (бригадные, арендные, подрядные и др.);
- в) изменение режимов труда и отдыха;
- г) введение, замена и пересмотр норм труда;

д) изменения в организационной структуре предприятия с перераспределением нагрузки на подразделения или на конкретные должности и, как следствие, изменение систем оплаты труда.

В число технологических изменений условий труда могут входить:

- а) внедрение новых технологий производства;
- б) внедрение новых станков, агрегатов, механизмов;
- в) усовершенствование рабочих мест;
- г) разработка новых видов продукции;
- д) введение новых или изменение технических регламентов;

- о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель письменно уведомит работников не позднее чем за два месяца;

- трудовая функция работника не изменится.

Примечание: об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель – физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней (ст. 306 ТК РФ).

Примечание: при необходимости изменения определенных сторонами условий трудового договора религиозная организация обязана предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за семь календарных дней (ч. 4 ст. 344 ТК РФ).

• **ШАГ 2-** Определите, выполняются ли условия изменения работодателем условий трудового договора в одностороннем порядке.

Если работодателем выполняются условия для изменения положений трудового договора, установленные законом, то условия трудового договора правомерно изменены работодателем.

Если работодателем не выполняются условия для изменения положений трудового договора, установленные законом, перейдите **к шагу 3**.

• **ШАГ 3** - Обратитесь к работодателю с письменным заявлением об ознакомлении Вас с уведомлением об изменении условий трудового договора и причинами, вызвавшими необходимость таких изменений.

Направьте работодателю (его представителю) требование (прилагается) ознакомить Вас с уведомлением об изменении условий трудового договора и причинами, вызвавшими необходимость таких изменений ([заявление об ознакомлении с уведомлением](#)). Рекомендуется подготовить 2 экземпляра требования о переводе: первый отдайте работодателю (его представителю), а на втором попросите поставить отметку о принятии (регистрационный номер, дата, должность, Ф.И.О. и подпись принявшего сотрудника) и

оставьте у себя. В случае если работодатель (его представитель) отказывается принять заявление либо ставить отметку о принятии, отправьте заявление заказной корреспонденцией (письмом) с уведомлением о вручении и описью вложения.

Работодатель обязан ознакомить Вас с уведомлением об изменении условий трудового договора и причинами, вызвавшими необходимость таких изменений.

Если работодатель ознакомит Вас с уведомлением об изменении условий трудового договора и причинами, вызвавшими необходимость таких изменений, и Вы будете согласны на такие изменения, перейдите **к шагу 4**.

Если работодатель ознакомит Вас с уведомлением об изменении условий трудового договора и причинами, вызвавшими необходимость таких изменений, но Вы будете не согласны на такие изменения, перейдите **к шагу 5**.

Если работодатель не ознакомит Вас с уведомлением об изменении условий трудового договора и причинами, вызвавшими необходимость таких изменений, и будет настаивать на внесении изменений в условия трудового договора, а также принуждать Вас к этому, перейдите **к шагу 7**.

ШАГ 4 - Потребуйте заключить дополнительное соглашение к трудовому договору.

Потребуйте заключить дополнительное соглашение к трудовому договору в связи с внесением в него изменений, вызванных изменением организационных или технологических условий труда в организации.

Направьте работодателю (его представителю) заявление (прилагается) о заключении с Вами дополнительного соглашения к трудовому договору ([заявление о заключении дополнительного соглашения](#)). Рекомендуется подготовить 2 экземпляра заявления: первый отдайте работодателю (его представителю), а на втором попросите поставить отметку о принятии (регистрационный номер, дата, должность, Ф.И.О. и подпись принявшего сотрудника) и оставьте у себя. В случае если работодатель (его представитель) отказывается принять заявление либо ставить отметку о принятии, отправьте заявление заказной корреспонденцией (письмом) с уведомлением о вручении и описью вложения.

Работодатель обязан заключить дополнительное соглашение к трудовому договору.

Если работодатель откажет в заключении дополнительного соглашения к трудовому договору, а условия трудового договора фактически не будут изменены, продолжайте работу и переходите **к шагу 7**.

- **ШАГ 5 - Потребуйте предложить Вам другую работу.**

Потребуйте, чтобы работодатель в письменной форме предложил Вам другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую Вашей квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Вы можете выполнять с учетом состояния здоровья.

Направьте работодателю (его представителю) заявление (прилагается) о предложении Вам другой работы ([заявление о предложении работы](#)). Рекомендуется подготовить 2 экземпляра заявления: первый отдайте работодателю (его представителю), а на втором попросите поставить отметку о принятии (регистрационный номер, дата, должность, Ф.И.О. и подпись принявшего сотрудника) и оставьте у себя. В случае если работодатель (его представитель) отказывается принять заявление либо ставить отметку о принятии, отправьте заявление заказной корреспонденцией (письмом) с уведомлением о вручении и описью вложения.

Примечание: работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если у работодателя имеется работа, на которую он может Вас перевести, и Вы согласны выполнять такую работу, то перейдите **к шагу 4**.

Если у работодателя имеется работа, на которую он может Вас перевести, но Вы не согласны выполнять такую работу, или у работодателя отсутствует такая работа, перейдите **к шагу 6**.

- ШАГ 6 - Прекратите работу и потребуйте выдачу окончательного расчета, трудовой книжки и выплаты выходного пособия.

- ШАГ 7 - Для принятия мер к урегулированию возникших разногласий обратитесь в компетентные инстанции.

7.1. Для предотвращения трудового спора направьте обращение:

- в государственную инспекцию труда своего региона (в т.ч. через интернет-сайт инспекции. См. опцию «Обращение в государственную инспекцию труда в субъекте РФ»);

- городскому, районному или специальному прокурору;

- [в профсоюзную организацию](#) (при наличии).

7.2. Для разрешения возникшего трудового спора направьте:

- [обращение в комиссию по трудовым спорам](#) (при наличии) – в течение 3 месяцев;

- исковое заявление в районный (городской) суд по месту нахождения работодателя или по месту жительства заявителя – в течение трёх месяцев (*исковое заявление в суд* – по спорам, не связанным с увольнением, или *исковое заявление в суд о восстановлении на работе* – по спорам об увольнении).

Примечание: не подлежит восстановлению 3-месячный срок на обращение в суд, если этот срок пропущен в результате обращения в государственную инспекцию труда, профсоюзную организацию или к прокурору.