

КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТЬ



**МИНИСТЕРСТВО  
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

Пролетарская ул., д. 111, Калуга, 248016  
тел. (4842) 71-94-11,  
факс (4842) 71-94-20  
E-mail: mintrud@adm.kaluga.ru

**Руководителям органов  
исполнительной власти  
Калужской области  
(по списку),  
главам администраций  
муниципальных районов  
(городских округов)**

от 12.07.2017 № 12-01/2780/1-17

на № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

В целях реализации статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Калужской области от 28.02.2017 № 169-ОЗ «О порядке и условиях осуществления ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Калужской области» в соответствии с рекомендациями Роструда (письмо № 1313-ПР от 14.12.2016) направляем для использования в работе примерный перечень документов, подлежащих рассмотрению в ходе ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных государственных или муниципальных организациях.

Приложение: на 4 л. в 1 экз.

Министр

**П.В. Коновалов**

**Документы, подлежащие рассмотрению в ходе ведомственного контроля  
за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,  
содержащих нормы трудового права**

При осуществлении ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, рекомендуется изучить следующие документы:

1. Штатное расписание (необходимо для изучения структуры, штатного состава и штатной численности организации; в штатном расписании указывается тарифная ставка (оклад), стимулирующие и компенсационные выплаты).

2. Коллективный договор (информация о наличии коллективного договора может быть получена в соответствующем органе по труду, осуществляющем регистрацию коллективных договоров), локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

Изучение данных документов позволит выяснить действующую у работодателя систему оплаты труда, сроки выплаты заработной платы. В коллективном договоре, равно как и в локальных нормативных актах, могут быть установлены размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ). При этом необходимо учесть, что если условия оплаты труда, определенные коллективным договором, локальными нормативными актами ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством, то они, в силу ст. 9 ТК РФ, не подлежат применению.

Отсутствие у работодателя установленной системы оплаты труда является нарушением ст. 135 ТК РФ.

3. Правила внутреннего трудового распорядка (данный локальный нормативный акт является обязательным в деятельности работодателя; правила внутреннего трудового распорядка необходимы для определения установленного режима рабочего времени, сроков выплаты заработной платы и др.).

Отсутствие у работодателя Правил внутреннего трудового распорядка является нарушением ст. 189 ТК РФ.

4. Трудовые договоры работников с дополнительными соглашениями к ним, приказы о приеме на работу.

В соответствии с абз. 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты являются обязательными условиями трудового договора. Отсутствие таких условий в трудовом договоре или их ненадлежащее установление нарушает трудовые права работника и ограничивает его право на защиту.

В частности, не допускается при установлении тарифной ставки или оклада (должностного оклада) в трудовом договоре делать ссылку лишь на штатное расписание без указания конкретного размера тарифной ставки или оклада, поскольку штатное расписание может быть изменено в одностороннем порядке работодателем, а изменение условий трудового договора возможно с согласия работника при заключении дополнительного соглашения к нему.

Помимо указанного, изучение трудовых договоров необходимо для установления действующих сроков выплаты заработной платы (ч. 6 ст. 136 ТК РФ). При этом следует иметь в виду, что заявление работника о согласии получать заработную плату 1 раз в месяц не освобождает работодателя от ответственности.

Также в трудовом договоре может содержаться условие о режиме рабочего времени, изучить который необходимо для рассмотрения вопроса выработки работником нормы рабочего времени для начисления заработной платы не менее минимального размера оплаты труда, а также для установления факта сверхурочной работы.

Отсутствие в трудовых договорах указанных условий является нарушением ч. 2 ст. 57, ч. 6 ст. 136 ТК РФ.

5. Соглашения сторон трудового договора (изучение данных документов необходимо для определения размера доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ).

Если работы выполняются не в рамках совмещения, а в рамках совместительства, то необходимо исследовать все документы в общем порядке, в том числе и трудовые договоры о работе по совместительству.

6. Документы по начислению и выплате заработной платы, расчета при увольнении, справки работодателя о наличии или отсутствии задолженности по заработной плате, расчета при увольнении (документами по начислению заработной платы могут быть расчетные ведомости, расчетно-платежные ведомости, расчетные листки работников и др.).

Изучение таких документов необходимо для установления полноты начисления заработной платы, которая включает в себя, помимо оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты (ст. 129 ТК РФ).

При рассмотрении вопроса выплаты расчета при увольнении необходимо изучить также записку-расчет при прекращении трудового договора для установления размера и правильности расчета компенсации за дни неиспользованного работником отпуска.

7. Документы по выплате заработной платы, расчета при увольнении (платежные ведомости, расчетно-платежные ведомости, расходно-кассовые ордера, платежные поручения о перечислении денежных средств на счет работника через банк и др.) позволяют установить размер и сроки произведенных выплат работнику.

Несвоевременная выплата заработной платы или наличие задолженности по заработной плате является нарушением ч. 2 ст. 22 ч 6 ст. 136 ТК РФ.

8. Табель учета рабочего времени (или иной документ по учету рабочего времени).

При рассмотрении вопроса о полноте начисления и выплаты заработной платы (не менее минимального размера оплаты труда, оплата сверхурочной работы, работы в выходной и нерабочий праздничный день) необходимо изучить табель учета рабочего времени (для установления времени, фактически отработанного работником в соответствующем месяце). Минимальный размер оплаты труда гарантирован в том случае, если работник полностью отработал за этот период норму рабочего времени и выполнил нормы труда.

При рассмотрении вопроса о выплате расчета при увольнении табель учета рабочего времени позволит разрешить имеющий существенное значение вопрос о работе работника в день увольнения. В случае, если работник в день увольнения не работал, то обязанность работодателя по выплате расчета при увольнении возникнет не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Отсутствие со стороны работодателя надлежащего учета времени, фактически отработанного каждым из работников, является нарушением ч. 4 ст. 91 ТК РФ.

9. Отчет о проведении специальной оценки условий труда или действующие карты аттестации рабочих мест.

Изучение указанных документов позволит установить:

-перечень рабочих мест, при работе на которых предоставляется сокращенная продолжительность рабочего времени (полученная информация о сокращенной продолжительности рабочего времени необходима при рассмотрении вопроса выработки работником нормы рабочего времени для начисления заработной платы не менее минимального размера оплаты труда, а также установления факта сверхурочной работы);

-перечень рабочих мест, при работе на которых предусмотрен повышенный размер оплаты труда (информация необходима при рассмотрении вопроса о полноте начисления заработной платы). Гарантированный государством минимальный размер повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада);

-перечень рабочих мест, при работе на которых предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет календарных дней. Указанная информация необходима при рассмотрении вопроса о начислении компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника, а также полноты предоставления и оплаты отпуска.

Отсутствие у работодателя проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда является нарушением ст. 212 ТК РФ, а также Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

10. Приказы об увольнении работников (они необходимы для установления факта прекращения трудовых договоров и даты увольнения работников).

11. Приказ об утверждении формы расчетного листка, изданный с учетом мнения представительного органа работников, расчетные листки работников (указанные документы необходимы для рассмотрения вопроса правильности извещения работников о составных частях их заработной платы).

Отсутствие у работодателя утвержденной формы расчетного листка, согласованной с представительным органом работников, является нарушением ч. 2 ст. 136 ТК РФ.

Приказы о предоставлении отпуска работникам, записка-расчет о предоставлении отпуска работникам, документы по оплате отпуска (указанные документы позволят установить период отпуска, произведенный расчет причитающейся работнику заработной платы и других выплат при предоставлении ему отпуска, а также своевременность оплаты отпуска).

12. Письменный отказ работодателя от присоединения к соглашению при наличии территориального, регионального, отраслевого (межотраслевого) соглашений. В указанных соглашениях содержатся, как правило, условия оплаты труда, улучшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством. Если в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

Необходимо учитывать, что соглашение распространяет свое действие на всех работодателей, не отказавшихся в установленном порядке от присоединения к соглашению.

Невыполнение работодателем требований заключенных соглашений, коллективных договоров будет являться нарушением ч. 2 ст. 22 ТК РФ.

При наличии задолженности по выплате заработной платы, расчета при увольнении, оплате отпуска рекомендуется запросить объяснения от должностных лиц организации (руководитель, главный бухгалтер) о причинах образования задолженности, по возможности, с приложением подтверждающих документов.

Поскольку при принятии ряда решений учитывается мнение представительного органа работников (ч. 4 ст. 135, ч. 2 ст. 136, ч. 1 ст. 190 ТК РФ), необходимо выяснить вопрос о наличии представительного органа работников в организации.

При наличии информации о задолженности по заработной плате, в необходимых случаях, рекомендовано рассматривать и другие вопросы, связанные с выплатами:

1. Начисление и выплата работникам пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком (для полного и всестороннего рассмотрения указанного вопроса необходимо затребовать таблицы учета рабочего времени, приказы о предоставлении отпусков по беременности и родам, по уходу за ребенком, листки нетрудоспособности, документы по расчету пособия, документы по выплате указанных пособий).

В соответствии с ч. 1 ст. 15 Федерального закона от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» назначение пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком осуществляется в течение 10 календарных дней со дня обращения застрахованного лица за его получением с необходимыми документами. Выплата пособий осуществляется страхователем в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы.

Несвоевременная или не в полном размере оплата пособия по временной нетрудоспособности является нарушением ст. 183 ТК РФ, а в отношении пособия по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком - ст. 255, 256 ТК РФ.

2. Сохранение за работниками, направленными в служебную командировку, среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Для рассмотрения данного вопроса необходимо затребовать таблицу учета рабочего времени, приказы о направлении работников в командировки, документы о выдаче денежного аванса на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), авансовые отчеты.

3. Выплата увольняемым работникам выходного пособия при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, а также в иных случаях, указанных в ч. 3 ст. 178 ТК РФ.

При рассмотрении указанного вопроса, в первую очередь, необходимо затребовать и изучить приказы об увольнении работников с целью установления оснований их увольнения. При наличии работников, уволенных по основаниям, указанным в ст. 178 ТК РФ, рекомендуется рассмотреть документы по начислению и выплате выходного пособия и сроках выплаты такого пособия.

Несвоевременная выплата выходного пособия будет являться нарушением ст. 178 ТК РФ.

4. Выплата денежной компенсации при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.