



ОРГАНИЗАЦИЯ ВЕДОМСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ СПОРТА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Практические вопросы

Ольшевская Изольда Станиславовна

*Начальник аналитического отдела
ОГБУ «ЦСП Белгородской области»*



ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ (НАДЗОР) И
ВЕДОМСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ
НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ
ТРУДОВОГО ПРАВА - ГЛАВА 57 ТК РФ (СТ.353-369).

ТРУДОВАЯ
ИНСПЕКЦИЯ



ВЕДОМСТВЕННЫЙ
КОНТРОЛЬ





СТАТЬЯ 353.1 ОРГАНЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО НАДЗОРА И КОНТРОЛЯ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Внутриведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также органы местного самоуправления **в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.**



Согласно части 1 пункта «к»
Конституции Российской Федерации
трудовое законодательство находится в
совместном ведении
Российской Федерации и
субъектов Российской Федерации.

До настоящего времени вопросы осуществления ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в отношении органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления федеральным законодательством не урегулированы, таким образом, в соответствии с пунктом 2 статьи 3 Федерального закона от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»

Субъект Российской Федерации вправе осуществлять собственное правовое регулирование по предметам совместного ведения до принятия федеральных законов.



ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 12.01.1996 № 7-ФЗ «О НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ»

Статья 32. Контроль за деятельностью некоммерческой организации

5.1. Контроль за деятельностью бюджетных и казенных учреждений осуществляется:

2) в порядке, установленном высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, - в отношении бюджетных и казенных учреждений субъекта Российской Федерации;

3) в порядке, установленном местной администрацией муниципального образования, - в отношении муниципальных бюджетных и казенных учреждений.

Закон Белгородской области от 25.12.2017 N 234 (ред. от 29.12.2025) «О порядке и условиях осуществления ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, **содержащих нормы трудового права**» раскрывает содержание ряда понятий, используемых для целей его реализации, и определяет правовые механизмы ведомственного контроля, направленные на **предупреждение, выявление, пресечение нарушений** трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.



ЦЕЛЬ ПРИНЯТИЯ ЗАКОНА

- Обеспечение определенности, прозрачности и открытости при ведении ведомственного контроля
- Формирование и пропаганда системы внутреннего контроля соблюдения работодателями трудового законодательства
- Создание условий для развития мотивации работодателей к соблюдению требований трудового законодательства, к улучшению условий труда работников



МЕРОПРИЯТИЯ ПО ВЕДОМСТВЕННОМУ КОНТРОЛЮ (ВИДЫ, ФОРМЫ) СТАТЬЯ 3

В ВИДЕ

Плановой
проверки

- Документарной
- Выездной

Предмет проверки:
соблюдение подведомственной
организацией трудового
законодательства в процессе
осуществления деятельности
либо устранение нарушений,
выявленных в ходе ранее
проведенной проверки и
отраженных в акте проверки.

В ВИДЕ

Внеплановой
проверки

- Документарной
- Выездной



ДАТЫ ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОМ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ПЛАНОВЫХ ПРОВЕРОК

До 15 декабря года, предшествующего году проведения плановой проверки — утверждение плана проверок



До 31 декабря размещение утвержденного плана на сайте контрольного органа. Доводится до сведения подведомственных организаций посредством его размещения на официальном сайте органа ведомственного контроля в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" либо иным доступным способом.





ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ

Распоряжение (приказ)
контрольного органа о
проведении проверки:

- Наименование контрольного органа
 - ФИО должностных лиц проводящих проверку
 - Полное наименование подведомственной организации
 - Основание проведения проверки
- Цель проведения проверки
- Дата начала и окончания проведения проверки
- Перечень мероприятий во ведомственному контролю
 - Перечень документов, представление которых необходимо

Копия – не позднее чем за 3 р/дня
до начала проведения

Срок
проведения
проверки
не может
превышать
двадцати
рабочих дней

(м.б.продление)

Акт
проверки

(3 р/дня после завершения
проверки в 2-х
экземплярах)



УСТРАНЕНИЕ НАРУШЕНИЙ, ВЫЯВЛЕННЫХ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОВЕРКИ СТ.11

- 1. Руководитель подведомственной организации обязан устранить нарушения трудового законодательства, выявленные при проведении проверки, в срок, установленный в акте проверки.
- 2. В случае невозможности по не зависящим от руководителя подведомственной организации причинам устранить выявленные в ходе проверки нарушения трудового законодательства в срок, установленный в акте проверки, руководитель подведомственной организации обращается в орган ведомственного контроля с письменным ходатайством о продлении указанного срока.
- 3. Руководитель органа ведомственного контроля имеет право продлить срок устранения выявленных нарушений трудового законодательства путем издания распоряжения (приказа), но не более чем на двадцать рабочих дней. Распоряжение (приказ) о продлении срока устранения выявленных нарушений трудового законодательства приобщается к акту проверки.
- 4. Не позднее трех рабочих дней после истечения срока устранения выявленных нарушений трудового законодательства, установленного актом проверки или распоряжением (приказом) руководителя органа ведомственного контроля о продлении срока устранения нарушений трудового законодательства, руководитель обязан представить в орган ведомственного контроля отчет об их устранении с приложением копий документов, подтверждающих устранение нарушений.
- 5. В случае если нарушения, выявленные в ходе проверки, не устранены в срок, установленный органом ведомственного контроля, в течение десяти рабочих дней после истечения срока предоставления отчета, указанного в части 4 настоящей статьи, данный орган информирует об этом федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства.



МЕРЫ, ПРИНИМАЕМЫЕ КОНТРОЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОВЕРКИ



Нарушения:

- требований охраны труда, повлекших причинение вреда жизни и здоровью работника
- касающихся невыплаты заработной платы, ответственность за которые предусмотрена административным и уголовным законодательством,

органы ведомственного контроля в течение трех рабочих дней со дня оформления акта проверки направляют информацию о выявленных нарушениях в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, органы прокуратуры Российской Федерации, а также направляют в подведомственную организацию предложения о привлечении виновных лиц к ответственности.



ОТЧЕТНОСТЬ О ПРОВЕДЕНИИ ВЕДОМСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ

Орган, осуществляющий управление в сфере труда направляет ежегодный сводный отчет об осуществлении и эффективности ведомственного контроля Губернатору Белгородской области

Органы ведомственного контроля ежегодно, до 1 марта года, следующего за истекшим, представляют в орган, осуществляющий управление в сфере труда, информацию о проведенных проверках, выявленных нарушениях, их фактическом устранении, а также сведения о лицах, привлеченных к ответственности в результате проведения проверок.

Контрольные органы ведут учет проверок, проводимых в подведомственных организациях





ХАРАКТЕРНЫЕ НАРУШЕНИЯ В ЧАСТИ ОФОРМЛЕНИЯ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ ОРГАНИЗАЦИИ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

- несоблюдение сроков предоставления коллективных договоров на уведомительную регистрацию в Минтруд Белгородской области *(ст. 50 ТК РФ)*;
- указание в коллективных договорах и локальных актах дискриминирующих и противоречащих трудовому законодательству положений, ссылки на нормативные акты, утратившие силу до принятия коллективного договора или в период его действия *(ст. 5, 8, 40, 50 ТК РФ)*;
- несвоевременное внесение изменений в коллективные договоры и локальные акты *(ст. 44 ТК РФ)*;
- несоблюдение процедуры продления коллективного договора, как следствие – отсутствие оснований для применения в организациях ранее утвержденных локальных актов *(ст. 48 ТК РФ)*;
- отсутствие необходимых локальных нормативных актов (Правила внутреннего трудового распорядка, Положение о защите персональных данных работников) *(ст. 189 ТК РФ)*;
- превышение нормы рабочего времени в неделю (40 час.), нормы тренерско-преподавательской нагрузки тренерами-преподавателями (18 часов) *(отраслевое соглашение)*



НАРУШЕНИЯ В ЧАСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

- отсутствие в трудовых договорах, заключаемых с работниками, обязательных условий, таких как: **место работы** с указанием обособленного структурного подразделения и **его местонахождения; срок действия срочного трудового договора** и **условия, послужившие основанием для его заключения** (ст.59 ТК РФ); **условия оплаты труда** (конкретный размер должностного оклада, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); **режим рабочего времени и времени отдыха** (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); **гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда; условия, определяющие в необходимых случаях характер работы** (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); **условия труда на рабочем месте** (ст. 57 ТК РФ);
- несоответствие указанных в трудовом договоре условий действительности;
- не заключение или несвоевременное заключение дополнительных соглашений при изменении условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ);
- отсутствие трудовых договоров у внутренних совместителей (ст. 60.1 ТК РФ).



НАРУШЕНИЯ В ЧАСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ФОРМ ПЕРВИЧНЫХ УЧЕТНЫХ ДОКУМЕНТОВ И ЗАПОЛНЕНИЯ ЛИЧНЫХ КАРТОЧЕК РАБОТНИКОВ ФОРМЫ Т-2

- отсутствие локального акта, утверждающего формы первичных учетных документов, а также формы расчетного листка, используемых в учреждении (ст. 136 ТК РФ, Федеральный закон РФ от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»):
 - Форма р/листа
 - Табель учета р/времени
 - Записка-расчет об исчислении ср.з/платы при предоставлении отпуска, увольнении и др.случаях
 - Решение о командировании;
- не ведется точный учет рабочего времени работников и работников – совместителей (отсутствие табелей учета рабочего времени, составление табелей по факту необходимости начисления з/п) (ст. 91 ТК РФ);
- отсутствие полного пакета документов при приеме на работу (ст. 65 ТК РФ);
- отсутствие согласий на обработку персональных данных (Федеральный закон РФ от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», Глава 14 ТК РФ)



НАРУШЕНИЯ В ЧАСТИ ОФОРМЛЕНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

- отсутствие в приказах о прекращении трудового договора ссылок на пункт, часть и статью ТК РФ или отсутствие/неправильное указание оснований расторжения трудового договора (ст. 84.1 ТК РФ);
- несовпадение даты фактического прекращения работы с датой увольнения в приказе (ст. 84.1 ТК РФ);
- отсутствие уведомлений при прекращении трудового договора в связи с его истечением, оформленного соглашения сторон при увольнении по соглашению сторон (ст.ст. 77, 79 ТК РФ);
- отсутствие подписи работника в приказе о прекращении трудового договора, (ст. 84.1 ТК РФ)



НАРУШЕНИЯ В ЧАСТИ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

- не введен суммированный учет рабочего времени с указанием учетного периода в случаях, когда не может быть соблюдена нормальная продолжительность рабочего времени (ст. 104 ТК РФ);
- привлечение к дополнительной работе без согласия работников и привлечение к сверхурочной работе с превышением годовой нормы в 120 часов (ст. 99 ТК РФ) – есть исключения (до 240 часов);
- отсутствие графиков сменности либо нарушения при их оформлении и введении в действие (ст. 103 ТК РФ);
- перенос рабочих и выходных праздничных дней на другие дни без нормативных правовых актов Правительства РФ (ст. 112 ТК РФ).



НАРУШЕНИЯ В ЧАСТИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

- отсутствие в Правилах внутреннего трудового распорядка перерывов для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ);
- несоблюдение рабочего времени и времени отдыха: систематическое привлечение к работе в выходные и (или) праздничные дни, в том числе без согласия работников (ст. 113 ТК РФ);
- нарушения при разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части (ст. 125 ТК РФ);
- ошибки в исчислении продолжительности ежегодных основных и (или) дополнительных отпусков (ст. 121 ТК РФ);
- несоблюдение графика отпусков, нарушение сроков уведомления о предстоящем отпуске (ст. 122 ТК РФ);
- отсутствие в трудовом договоре или фактическое непредоставление удлиненного основного оплачиваемого отпуска инвалидам (Федеральный закон РФ от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»);
- отсутствие должного учета предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 122 ТК РФ).

НАРУШЕНИЯ В ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА

- несоблюдение установленных ТК РФ сроков расчета с работниками (ст.ст. 136, 140 ТК РФ);
- неправильный расчет компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении; неправильный расчет среднедневного заработка для оплаты отпусков и дней командировок (ст. 139 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 24.04.2025 N 540 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы");
- несвоевременное установление повышенного размера оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ст.ст. 146, 147 ТК РФ);
- нарушения при оплате работы в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работы, начислений при направлении работников в служебные командировки (ст.ст. 152, 153, 167 ТК РФ);
- несоответствие размеров премий, установленных локальными нормативными актами;
- невыплата ежемесячных надбавок к должностному окладу и доплат, предусмотренных действующим законодательством.





НАРУШЕНИЯ В ЧАСТИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГАРАНТИЙ ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ

- отказ в предоставлении отпуска по уходу за ребенком отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющим уход за ребенком (ст. 256 ТК РФ);
- не установлен сокращенный рабочий день работникам, являющимися инвалидами I и II группы (ст. 92 ТК РФ).





НАРУШЕНИЯ В ЧАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ИНОСТРАННЫМИ ГРАЖДДАНАМИ (ГЛАВА 50.1 ТК РФ)

- В трудовых договорах с иностранными гражданами и лицами без гражданства не содержатся дополнительные обязательные сведения (ст.327.2 ТК РФ);
- В трудовых договорах с иностранными гражданами и лицами без гражданства не содержатся дополнительные обязательные условия об указании оснований оказания такому работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг (ст.327.2 ТК РФ);
- Не содержит сведения о том, что Работодатель осуществляет перевод в исключительных случаях иностранного гражданина или лица без гражданства на не обусловленную трудовым договором работу на срок до одного месяца без учета профессии (специальности, должности, вида трудовой деятельности), указанной в разрешении на работу или патенте, не более одного раза в течение календарного года (ст.327.4 ТК РФ);
- Нарушение положений ст.327.5 ТК РФ



НАРУШЕНИЯ В ЧАСТИ СОБЛЮДЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

- Отсутствие обучения по охране труда директора организации или его заместителей (*ст.ст. 212, 214, 215 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 (ред. от 30.06.2026) "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда"* (вместе с "Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда");
- Нарушение организации работы по охране труда (*ст.ст. 212, 214, 215 ТК РФ*);
- Отсутствие журналов регистрации несчастных случаев (*ст. 230.1 ТК РФ, приказ Минтруда России от 20.04.2022 N 223н*);
- Отсутствие программы проведения вводного и первичного инструктажа, перечня инструкций по охране труда (*ст.ст. 212, 214, 225 ТК РФ*);
- **Отсутствие СУОТ – системы управления охраной труда в учреждении** (*ст. 212 ТК РФ, Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 776н "Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда"*);
- Отсутствие специальной оценки условий труда на рабочих местах, где не была проведена аттестация рабочих мест или проведение специальной оценки не на всех рабочих местах (*ст. 212 ТК РФ, Федеральный закон РФ от 28.12.2013 N 426-ФЗ*).



РИСКИ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

ТК РФ устанавливает ответственность за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 419 ТК РФ).



Статья 5.27.КоАП РФ. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

- ч.1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса ЮЛ 30-50
- ч.2. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение ЮЛ 50-70
- ч.3. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор) на должностных лиц – 10-20.
- ч.4. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем ЮЛ 50-100
- ч.5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 3 или 4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение ЮЛ 100-200

6. Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

7. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 6 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.



ТИПИЧНЫЕ НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, ЗА КОТОРЫЕ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРИВЛЕКАЕТСЯ К АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПО СТАТЬЕ 5.27 КОДЕКСА РФ ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ

Для того чтобы оценить имеются ли основания для привлечения Вас к административной ответственности по статье 5.27 КоАП РФ нужно оценить каким образом, у вас ведется кадровое делопроизводство, с точки зрения соблюдения норм Трудового кодекса РФ.



ТИПИЧНЫЕ НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

1. Нарушение процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности.
2. Нарушение процедуры увольнения за прогул при отстранении от работы сотрудника при появлении его на работе в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения.
3. Невыдача трудовой книжки в день увольнения.
4. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем.
5. Уклонение от оформления (отсутствие трудовых договоров) или ненадлежащее оформление трудового договора.
6. Заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.
7. Выплата заработной платы позднее установленных дней выдачи заработной платы.
8. Выплата заработной платы 1 раз в месяц.
9. Привлечение к сверхурочной работе с нарушением процедуры (без согласия работника).

Материальная ответственность

за моральный вред,
причиненный работнику
неправомерными
действиями или
бездействием работодателя

за все случаи незаконного
лишения работника
возможности трудиться –
работодатель обязан
возместить работнику не
полученный им заработок

за задержку выплаты
зарботной платы и других
выплат

отказ работодателя от
исполнения или
несвоевременное
исполнение решения
органа по рассмотрению
трудовых споров

задержка выдачи работнику
трудовой книжки, внесения
неправильной или не
соответствующей
законодательству
формулировки причины
увольнения

незаконное отстранение
работника от работы, его
увольнение или перевод на
другую работу



**За нарушение трудового
законодательства и иных
нормативных правовых актов,
содержащих нормы
трудового права**





КТО ПРИВЛЕКАЕТСЯ К ОТВЕТСТВЕННОСТИ?

По данной статье отвечает только руководитель организации лично, независимо от её формы собственности

При выявлении задолженности по заработной плате свыше двух месяцев и (или) частичной невыплаты заработной платы* свыше трех месяцев, государственный инспектор труда (должностное лицо КО) должен(о) подготовить и направить материалы проверки в следственные органы для решения вопроса о привлечении виновных лиц к уголовной ответственности по ст.145.1 УК РФ.

Закон, видимо, исходит из того, что вопросы выплаты заработной платы находятся в компетенции руководителя и он является последней инстанцией по этому вопросу в организации.



СТАТЬЯ 145.1. НЕВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ПЕНСИЙ, СТИПЕНДИЙ, ПОСОБИЙ И ИНЫХ ВЫПЛАТ

1. **Частичная невыплата*** **свыше трех месяцев** заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, - наказывается **штрафом** в размере **до ста двадцати тысяч рублей** или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, **либо лишением свободы на срок до одного года**.

** Под частичной невыплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат в настоящей статье понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы.*



СТАТЬЯ 145.1. НЕВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ПЕНСИЙ, СТИПЕНДИЙ, ПОСОБИЙ И ИНЫХ ВЫПЛАТ

2. **Полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы**, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, **совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности** руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, - наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, **либо лишением свободы на срок до трех лет** с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.



СТАТЬЯ 145.1. НЕВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ПЕНСИЙ, СТИПЕНДИЙ, ПОСОБИЙ И ИНЫХ ВЫПЛАТ

3. Деяния, предусмотренные частями первой или второй настоящей статьи, если они повлекли **тяжкие последствия***, - наказываются штрафом в размере **от двухсот тысяч до пятисот тысяч рублей** или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет **либо лишением свободы на срок от двух до пяти лет** с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

**Тяжкими последствиями могут быть заболевание потерпевшего в результате невыплат, самоубийство работника и другие последствия, которые привели к тяжелому положению работника и нанесли ему существенный ущерб.*

Основными направлениями ведомственного контроля при проведении плановой проверки являются:

Перечень правовых и локальных нормативных актов, документов, запрашиваемых при проведении проверок в подведомственных организациях, установлен в приложении № 1.

Перечисленные выше направления ведомственного контроля и перечень нормативных правовых актов, документов, запрашиваемых при проведении плановой проверки, не являются исчерпывающими и корректируются в зависимости от отраслевой принадлежности подведомственной организации.

Направление	Вопросы
кадры и работа с персоналом	трудового договора; рабочего времени; времени отдыха; трудового распорядка и дисциплины труда; соблюдения гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам; особенности регулирования труда отдельных категорий работников; профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования и повышения квалификации работников; аттестации работников; материальной ответственности сторон трудового договора
оплата и нормирование труда	оплаты и нормирования труда
охрана и условия труда	охраны труда, в том числе организации проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников; соблюдения гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам за работу во вредных условиях труда;
социальное партнерство в сфере труда	социального партнерства в сфере труда; рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров

При проведении мероприятий по ведомственному контролю предлагаем Вам использовать возможности **Электронный инспектор**

Роструд предлагает Вам уникальную возможность самостоятельно пройти предварительную проверку (самопроверку) соблюдения требований трудового законодательства с помощью Электронного инспектора труда.

Сервис позволит Вам взглянуть на оформление и содержание документов глазами настоящего государственного инспектора труда.

<https://онлайнинспекция.рф/>

Приказ Роструда от 01.02.2022 N 20 (ред. от 22.07.2025)
«Об утверждении форм проверочных листов (списков
контрольных вопросов) для осуществления федерального
государственного контроля (надзора) за соблюдением
трудового законодательства и иных нормативных правовых
актов, содержащих нормы трудового права»



ПРИМЕР КОНТРОЛЬНОГО ЛИСТА

Приказ Роструда от 10.11.2017 N 655 (ред. от 11.04.2018) "Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права" (зарегистрировано в Минюсте...)

Перечень вопросов, отражающих содержание требований, ответы на которые однозначно свидетельствуют о соблюдении или несоблюдении юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем обязательных требований, составляющих предмет проверки:

N	Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Реквизиты нормативных правовых актов, с указанием их структурных единиц, которыми установлены обязательные требования	Ответы на вопросы		
			Да	Нет	Не относится
1	2	3	4	5	6
1	Трудовой договор заключен в письменной форме	Часть 1 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878)			
2	Лица, принимаемые на работу с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземные работы, на работы, связанные с движением транспорта), проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры	Статья 69 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2004, N 35, ст. 3607; 2013, N 48, ст. 6165; 2013, N 52, ст. 6986), часть 1 статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2004, N 35, ст. 3607; 2013, N 48, ст. 6165; 2013, N 52, ст. 6986), часть 1 статьи 268 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2013, N 48, ст. 6165), часть 2 статьи 328 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2013, N 48, ст. 6165), статья 330.3 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2013, N 48, ст. 6165)			
3	Получение работником экземпляра трудового договора подтверждено подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя	Часть 1 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878)			



ПРИЧИНЫ НАРУШЕНИЙ

Анализ материалов проверок позволяет выделить ряд причин возникновения вышеуказанных нарушений:

- отсутствие контроля со стороны руководителей проверяемых учреждений за соблюдением требований трудового законодательства;
- недостаточный уровень знаний руководителей (недостаточность компетенций), специалистов в сфере охраны труда и кадрового делопроизводства соответствующих структурных подразделений учреждений в области трудового законодательства Российской Федерации;
- отсутствие стабильности в кадровом составе работников кадровых служб и служб охраны труда учреждений, в том числе по причине недостаточного уровня заработной платы и, соответственно, отсутствие преемственности в организации кадрового делопроизводства и охраны труда;
- низкий уровень организации работы в области кадрового делопроизводства и охраны труда.



ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ НАРУШЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ И УМЕНЬШЕНИЕ РИСКА ШТРАФНЫХ САНКЦИЙ

- Осуществление ведомственного контроля дает возможность органам исполнительной власти и органам местного самоуправления предотвращать нарушения трудовых прав и законных интересов работников подведомственных организаций, восстанавливать нарушенные права работников и привлекать виновных должностных лиц к ответственности за нарушения.
- Проведение проверок в подведомственных организациях способствует своевременному приведению локальных нормативных актов учреждений в соответствие с нормами действующего законодательства.





ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Согласно данным государственной статистической отчетности за период 2018 г. - первое полугодие 2020 г., судами с вынесением решений рассмотрено 15 299 гражданских дел о восстановлении на работе в связи с увольнением по инициативе работодателя, из которых по 6 436 делам исковые требования работников были удовлетворены. Присужденные к взысканию с работодателей в пользу работников суммы, включая компенсацию морального вреда, составили **602 308 745 руб.**

Апелляционное дело № 33-931/2026 Суд Ямало - Ненецкого АО (...прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (статья 234 **ТК** РФ), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения (часть восьмая статьи **394 ТК** РФ), при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (статья 396 **ТК** РФ). При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или...);

Апелляционное определение № 33-1774/2026 от 30 марта 2026 г., суд Ханты-Мансийского АО (...в случае доказанности того, что неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с ч.8 ст. **394 ТК** РФ взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула. При вынесении решения, судом не дана оценка письменным доказательствам, представленным в материалы дела о ...)

Апелляционное определение № 11-4832/2026 от 30 марта 2026 г., Челябинский областной суд (Челябинская область) – Гражданское дело

(...надлежащего вручения истцу уведомления о предстоящем увольнении, отсутствии доказательств, подтверждающих обоснованность принятия работодателем решения о неудовлетворительном результате испытания истца. Признавая увольнение незаконным, руководствуясь положениями ст. **394** Трудового кодекса Российской Федерации, суд восстановил истца на работе в ГБУЗ ВФД г. Магнитогорск в должности врача по спортивной медицине на 1 ставку в Отделение спортивной медицины ...)



ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Апелляционное определение № 02-2008/2025 02-2008/2025(02-9644/2024)~М-6850/2024 02-9644/2024 33-11483/2026 М-6850/2024 от 25 марта 2026 г. по делу № 02-2008/2025

Московский городской суд (Город Москва) – Гражданское дело

(...регулирующего трудовые отношения в Российской Федерации, а также лишало его возможности обжаловать наложенные на него дисциплинарные взыскания. Признав увольнение незаконным, суд первой инстанции, руководствуясь ст. **394** Трудового кодекса Российской Федерации, удовлетворил требования истца о восстановлении на работе в прежней должности и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, с 14.09.2024 г. ...)

Апелляционное определение № 11-45/2026 11-5731/2025 от 25 марта 2026 г.

Челябинский областной суд (Челябинская область) - Гражданское

...должности директор по производству с 31 августа 2024 года. Решение суда в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению. В соответствии с частью 2 статьи **394** Трудового кодекса Российской Федерации, орган рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все ...



**Спасибо за
внимание!**

**ОГБУ «ЦСП Белгородской области»
ВКОНТАКТЕ**