



Министерство труда и социальной защиты
Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
(Роструд)

Государственная инспекция труда
в Ростовской области

ул. Пушкинская, 152/97, Ростов-на-Дону, 344006
тел.: (863)210-04-34 факс (863)210-06-26

Зубкову В.А.

ул. Кольцовская, д.89,
г. Таганрог,
Ростовская область,
347900

ZUBKOVVLADIMIR123@MAIL.RU

20.07.2020 №

З-4475МН-20, З-4624МН-20/6-201/1

На № _____ от _____

Ваши обращения, направленные Вами в Государственную инспекцию труда в Ростовской области рассмотрены в рамках предоставленных полномочий.

В соответствии с нормами п. 2 Постановления Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2020 г. № 438 «Об особенностях осуществления в 2020 году государственного контроля (надзора), муниципального контроля о внесении изменения в пункт 7 Правил подготовки органами государственного контроля (надзора) и органами муниципального контроля ежегодных планов проведения плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», п. 91 Приказа Роструда от 13.06.2019 N 160 "Об утверждении Административного регламента осуществления Федеральной службой по труду и занятости федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права" (Зарегистрировано в Минюсте России 10.10.2019 N 56195) по вопросам, изложенным Вами в Вашем обращении внеплановая проверка в настоящий момент не может быть проведена.

Вместе с тем, с целью восстановления Ваших трудовых прав в Прокуратуру г. Таганрога направлено письмо об организации совместных контрольно-надзорных мероприятий. В рамках выше указанного в ООО «ГЭМП» затребованы документы, необходимые для рассмотрения вопросов, изложенных в Ваших обращениях по существу, при обзоре которых установлено:

- приказом №30 от 28.12.2017 г. Вы были приняты на должность юриста на основании заключенного трудового договора №30 от 28.12.2017 г.

Представленный в ходе проверки трудовой договор в соответствии с ч. 1 ст. 67 ТК РФ подписан сторонами.

Также получение Вами экземпляра трудового договора подтверждается Вашей подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя (в соответствии с требованием ч.1 ст. 67 ТК РФ).

Согласно статьи 72.1 ТК РФ перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Согласно статьи 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В ходе проверочных мероприятий работодателем предоставлен приказ от 24.12.2018 №30 о переводе Зубкова В.А. на должность начальника службы безопасности. С данным приказом Вы ознакомлены под роспись. Вместе с тем, в действиях работодателя усматривается **нарушение ст. 72 ТК РФ, ст. 72.1 ТК РФ**, а именно у работодателя отсутствует письменное согласие работника на перевод, а также при переводе работодатель не заключил с Вами в письменной форме соглашение.

В соответствии с ч. 6 ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

В ходе проверки установлено, что заработная плата в ООО «ГЭМП» выплачивается 25 числа текущего месяца и 10 числа следующего месяца.

В ходе проверки работодателем предоставлены документы, подтверждающие начисление и выплату Вам заработной платы за период 2018-02.2020г., при этом установлено **нарушение требований ч. 6 ст. 136 ТК РФ** при выплате заработной платы за январь 2018 (фактически выплачена 26.01.2018, 13.02.2018), при выплате окончательного расчета по заработной плате за март 2018 (фактически выплачен 11.04.2018), при выплате окончательного расчета по заработной плате за июнь 2018 (фактически выплачен 12.07.2018), при выплате окончательного расчета по заработной плате за сентябрь 2018 (фактически выплачен 12.10.2018), при выплате окончательного расчета по заработной плате за декабрь 2018 (фактически выплачен 14.01.2019), при выплате окончательного расчета по заработной плате за январь 2019 (фактически выплачен 12.02.2019), при выплате 1 части заработной платы за февраль 2019 (фактически выплачена 27.02.2019), при выплате окончательного расчета по заработной плате за март 2019 (фактически выплачен 11.04.2019), при выплате 1 части заработной платы за апрель 2019 (фактически выплачена 26.04.2019), при выплате окончательного расчета по заработной плате за май 2019 (фактически выплачен 11.06.2019), при выплате окончательного расчета по заработной плате за июнь 2019 (фактически выплачен 12.07.2019), при выплате окончательного расчета по заработной плате за август 2019 (фактически выплачен 12.09.2019), при выплате заработной платы за сентябрь 2019 (фактически выплачена 26.09.2019, 16.10.2019), при выплате 1 части заработной платы за октябрь 2019 (фактически выплачена 30.10.2019).

Согласно ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

В нарушение ст. 236 ТК РФ – при задержке выплаты Вам заработной платы в установленный период, работодатель не начислил и не выплатил денежную компенсацию (проценты) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Приказом №11 от 03.02.2020 г. с Вами 03.02.2020 г. расторгнуты трудовые отношения по основаниям, предусмотренным п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Основанием издания данного приказа послужило Ваше личное заявление.

Согласно табеля учета рабочего времени в день увольнения Вы находились на рабочем месте.

Согласно ст. 84.1 ТК РФ:

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

При обозрении приказа от 03.02.2020 №11 о прекращении с Вами трудового договора нарушений ч.2 ст. 84.1 ТК РФ не установлено.

Вместе с тем, в действиях работодателя установлено **нарушений требований ч.ч.4,6 ст. 84.1 ТК РФ**, выразившееся в невыдаче Вам работодателем в день увольнения трудовой книжки, а также в нарушении сроков направления работнику уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

Согласно предоставленным документам (кассовый чек от 27.03.2020) уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте направлено 27.03.2020.

Согласно статьи 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

Однако, работодателем не возмещен не полученный Вами заработок при задержке работодателем выдачи трудовой книжки, что является **нарушением требований ст. 234 ТК РФ**.

В нарушение п. 2 приложения 2 к приказу Минтруда от 30.04.2013 № 182н «Об утверждении формы и порядка выдачи справки о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (службы, иной деятельности) или году обращения за справкой о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, и текущий календарный год, на которую были начислены страховые взносы, и о количестве календарных дней, приходящихся в указанном периоде на периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации, если на сохраняемую заработную плату за этот период страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации не начислялись» работодателем не соблюдается порядок выдачи справок о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (службы, иной деятельности) или году обращения за справкой о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, и текущий календарный год, на которую были начислены страховые взносы, и о количестве календарных дней, приходящихся в указанном периоде на периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации, если на сохраняемую заработную плату за этот период страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации не начислялись (далее - Справка), а именно, в ходе контрольно-надзорных мероприятий установлено, что выдача Справки осуществляется не в день прекращения работы (службы, иной деятельности) у страхователя, в течение времени выполнения которой лицо подлежало обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

В нарушение п.4 ст. 11 Федерального закона от 01.04.1996 N 27-ФЗ (ред. от 24.04.2020) "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" работодатель не выдал Вам в день увольнения сведения о страховых взносах и страховом стаже предусмотренные пунктами 2 - 2.3 настоящей статьи.

Согласно ст. 62 ТК РФ:

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу,

приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Работник, которому работодатель выдал трудовую книжку в соответствии с частью первой настоящей статьи, обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее работодателю.

Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя предоставляются работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 настоящего Кодекса.

Установлено, что 25.05.2020 в адрес ООО «ТЭМП» поступил Ваш запрос о выдаче документов, указанных в запросе. Согласно акта от 25.05.2020 перечисленные в запросе документы были переданы Вам 25.05.2020, о чем также свидетельствует Ваша подпись на выше указанном акте.

Позже, 05.06.2020 в адрес ООО «ТЭМП» поступило Ваше заявление с просьбой выдать документы, в рамках ст. 62 ТК РФ. Данные документы были изготовлены и готовы к вручению Вам 10.06.2020, что является **нарушением требований ст. 62 ТК РФ**, а именно, позднее 3 рабочих дней со дня подачи Вами заявления.

Так, в соответствии с ч. 1 ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В материалах дела имеются Ваши заявления от 02.10.2019, от 07.10.2019, от 07.10.2019, согласно которым Вы просите у работодателя возмездную материальную помощь, а также берете на себя обязательство по возврату выданной суммы путем удержания из заработной платы в счет расчета. В случае расторжения трудового договора дает согласие на удержание остатка суммы долга из сумм окончательного расчета.

При таких обстоятельствах установлено наличие индивидуального трудового спора в части выплаты/невыплаты Вам окончательного расчета.

В соответствии со ст. 183 ТК РФ при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

Оплата больничного листа регулируется федеральным законодательством, а именно – 255-ФЗ от 29 декабря 2006 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам не только в период их работы по трудовому договору, но и в случаях, когда заболевание или травма работника наступили в течение 30 календарных дней со дня прекращения работы (ч. 2 ст. 5 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ).

Так, в соответствии с ч. 1. ст. 15 Федерального закона от 29.12.2006 г. N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»: «Страхователь назначает пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком 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».

В ходе проверочных мероприятий работодатель пояснил, что из представленных в 2020г. Вами листков нетрудоспособности был оплачен только листок нетрудоспособности за период с 20.02.2020 по 20.03.2020, остальные листки оплачены не были, поскольку были открыты после истечения 30 календарных дней с даты Вашего увольнения. Таким образом, в действиях работодателя усматривается **нарушение требований ч. 1. ст. 15 Федерального закона от 29.12.2006 г. N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»**, а именно, выплата Вам пособия по временной нетрудоспособности работодателем по листку нетрудоспособности за период с 20.02.2020 по 20.03.2020 произведена в нарушение требований ч. 1. ст. 15 Федерального закона от 29.12.2006 г. N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

№БП-7), последующие листки нетрудоспособности работодателем оплачены не были, пособие по которым должно быть начислено и выплачено работодателем, поскольку они являются продолжением первичного листка нетрудоспособности за период с 20.02.2020 по 20.03.2020.

В нарушение ст. 236 ТК РФ – при задержке выплаты пособия по листку нетрудоспособности за период с 20.02.2020 по 20.03.2020 работодатель не начислил и не выплатил денежную компенсацию (проценты) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

Согласно п.1 ч.1 ст. 17
Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 27.12.2019) "О специальной оценке условий труда" внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в том числе и в случае ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

Согласно ч.2 ст. 17 Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 27.12.2019) "О специальной оценке условий труда" внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах в течение двенадцати месяцев со дня наступления случаев, указанных в пункте 1 части 1 ст. 17 Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 27.12.2019) "О специальной оценке условий труда".

При обзоре действующего штатного расписания ООО «ТЭМП» утвержденного 14.12.2018 установлено, что должность начальника службы безопасности введена в штат с 01.01.2019, а учитывая вышеизложенное в действиях работодателя усматривается нарушение требований ч.2 ст. 17 Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 27.12.2019) "О специальной оценке условий труда", ч.1 п.2 ст.4 Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 27.12.2019) "О специальной оценке условий труда", а именно, работодателем не проведена внеплановая специальная оценка условий труда на вновь созданном рабочем месте начальника службы безопасности в установленные сроки.

Ввиду отсутствия сведений о результатах СОУТ рабочего места начальника службы безопасности, установить нарушения требований трудового законодательства работодателем в части выдачи/невыдачи Вам СИЗ, а также допуска Вас к исполнению должностных обязанностей без прохождения медицинского осмотра (первичного/повторного) не представляется возможным.

По иным вопросам, изложенным в Вашем обращении работодатель пояснил:

- в соответствии с требованиями трудового законодательства в ООО «ТЭМП» организованы санитарно-бытовые помещения, имеется оборудованная комната приема пищи;
- за весь период работы в ООО «ТЭМП» к работе, не обусловленной трудовым договором Вы не привлекались;
- понуждению к написанию заявления на увольнение со стороны работодателя Вы не подвергались.

Кроме того, в связи с тем, что на момент проведения контрольно-надзорных мероприятий трудовые отношения между Вами и ООО «ТЭМП» расторгнуты, установить нарушения ведения работодателем Вашей трудовой книжки не представляется возможным.

По вопросам отчислений страховых и иных обязательных взносов Вам рекомендуется обратиться в соответствующие фонды.

Обращаем Ваше внимание, что для удовлетворения Ваших требований в полном объеме Вы также имеете право обратиться в суд с иском с заявлением.

В соответствии со ст. 391 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Согласно ст. 393 ТК РФ при обращении в суд по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от уплаты пошлин и судебных расходов.

В своих обращениях Вы также указываете на то, что в ООО «ТЭМП» нарушаются трудовые права и других работников, однако, в соответствии с ч. 1 ст. 2 Федерального закона от 02.05.2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации», граждане имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы, органы местного самоуправления и должностным лицам.

Одновременно разъясняем, что в соответствии с ч. 1 ст. 7 вышеуказанного Федерального закона, гражданин в своем обращении в обязательном порядке указывает свои фамилию, имя, отчество, почтовый адрес, по которому должен быть направлен ответ, излагает суть заявления или жалобы, ставит личную подпись и дату.

Исходя из этого, работникам ООО «ТЭМП», чьи трудовые права были нарушены, необходимо обратиться в Государственную инспекцию труда в Ростовской области лично, либо через уполномоченного представителя с нотариально заверенной доверенностью.

Государственный инспектор труда
отдела правового надзора и контроля № 1
33-79-10



Н.В.Шимкова