Кадровый клуб

КАДРЫ В ПОРЯДКЕ
www.hr-ok.ru

Ошибки в кадровой работе: выявляем и исправляем

Авторский семинар
Дмитрищук С.А.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (в части работы кадровой службы)

- Федеральная инспекция труда проверяет соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории Российской Федерации осуществляет.
- Прокуратура осуществляет государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- Фонд социального страхования проверяет правильность начисления и своевременность выплатой пособий по социальному страхованию, правильность определения права на пособие, обоснованность лишения или отказа в пособии.
- Федеральная налоговая инспекция проверяет кадровые документы с точки зрения налогообложения выплат работникам.
- Федеральная миграционная служба проверяет порядок привлечения иностранных работников.
- Российская транспортная инспекция Министерства транспорта Российской Федерации (Ространсинспекция) проверяет соблюдение транспортного законодательства, правил безопасности движения.
- Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций - Роскомнадзор проверяет соответствие обработки персональных данных требованиям законодательства РФ в области персональных данных

Нарушения в части локальных нормативных актов организации, регулирующих трудовые отношения.

- Отсутствие локальных нормативных актов из числа обязательных;
- Неутвержденные локальные нормативные акты;
- Локальный нормативный акт применяется к отношениям, возникшим до введения его в действие
- Локальный нормативный акт принят работодателем без учета мнения или с нарушением порядка учета мнения представительного органа работника, когда на работодателя возложена соответствующая обязанность.
- Утвержденный локальный нормативный акт введен в действие до проведения процедуры ознакомления с его содержанием всех работников, на которых он распространяется;
- Акты, при введение которых изменяются обязательные условия трудового договора, вводятся в действие ранее чем через два месяца после ознакомления работников с их содержанием и без соблюдения требований ст. 74 ТК РФ;
- Не надлежащее ознакомление работников с локальными нормативными актами;
- Несоответствие норм, определенных локальными нормативными актами, реальным условиям работодателя;
- Противоречие локальных нормативных актов друг другу;
- Нормы локальных нормативных актов ухудшают положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

Ошибки при заключении трудового договора

- В отношении возрастных ограничений в трудовых отношениях:

по мотивам несовершеннолетия необоснованно отказывается в приеме на работу лица в возрасте от 16 до 18 лет;

неправомерно принимается на работу лицо младше 16 без соблюдения соответствующих условий;

- Не проверяется подлинность и действительность предъявляемых работником документов;
- Прием на работу определенных категорий без прохождения обязательного медицинского осмотра;
- Прием работников без наличия обязательных для них документов, установленных как ТК РФ, так и иными законодательными актами.

Нарушения при оформлении трудового договора.

- Заключение договоров гражданско-правового характера, имеющих явные признаки трудовых договоров;
- Трудовой договор не заключен в письменной форме;
- Не включение в трудовой договор необходимых сведений о работнике и (или) работодателе;
- В трудовой договор не включены обязательные условия, установленные ст. 57 ТК РФ;
- Не включение в трудовой договор условия, определяющего характер работ;
- Установлено испытание при приеме на работу лицам, которым испытание не устанавливается;
- Нет подтверждения, что работником получен его экземпляр трудового договора;
- Необоснованность заключения срочных трудовых договоров;
- Не указано основание в соответствии со ст. 59 ТК РФ, в силу которого трудовой договор заключен на определенный срок;
- Не указываются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника);
- Указание наименование должности не в соответствии с квалификационными справочниками, если в соответствии с федеральными законами выполнение работ по таким должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличием ограничений;
- Ошибки при установлении срока испытания и документального оформления его прохождения;
- Не включение в трудовой договор с 01.01.2014 года обязательного условия - условие труда на рабочем месте и предоставленных льгот за работу во вредных и опасных условиях;
- Ошибки технического характера, искажающие данные.

Ошибки, допускаемые при проведении процедуры приема на работу.

- При приеме на работу работника не ознакомили с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника;
- Допущение к работе не уполномоченным лицом;
- Прием на работу не оформлен приказом (распоряжением) работодателя и приказ не объявлен под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора;
- Не выполнена обязанность при приеме на работу бывшего государственного или муниципального служащего уведомить бывшего работодателя (орган государственной или муниципальной службы) о приеме на работу такого лица, если с момента его увольнения не прошло 2 года и его должность, занимаемая во время государственной или муниципальной службы, содержится в соответствующих Перечнях;
- Ошибки, допускаемые при оформлении трудовой книжки и свидетельства пенсионного страхования, а также при внесении записи о приеме на работу в трудовую книжку;
- Работники из числа военнообязанных и подлежащих призыву на военную службу не поставлены работодателем на воинский учет.

Нарушения при изменении определенных сторонами условий трудового договора.

- Не соблюден двухмесячный срок уведомления работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора;
- Продление срочного трудового договора;

Срочный трудовой договор не может быть продлен.

Исключения в отношении беременных женщин (ст. 261 ТК РФ), спортсменов(ст. 348.4 ТК РФ), при избрании работника высшего учебного заведения по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научно-педагогического работника (ст. 332 ТК РФ).

- Превышение допустимого срока временного перевода на другую работу.

Временный перевод допускается на срок до одного года. Если же стороны договорились о переводе в целях замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, длительность перевода будет определяться по факту выхода замещаемого работника на работу.

В случаях, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, срок перевода на другую работу не может превышать одного месяца.

При изменении определенных трудовым договором условий оплаты труда (окладов, ставок, доплат, надбавок бонусов и премий), в том числе при определении таких выплат в локальном акте организации, на который есть ссылка в трудовом договоре и с которым ознакомлен работник, необходимо действовать по процедуре.

Этап 1 Условия трудового договора могут быть изменены в любое время по **соглашению сторон**, в соответствии со ст. 72 ТК РФ. Если такое соглашение сторонами не достигнуто, то необходимо действовать в соответствии с требованиями ст. 74 ТК РФ.

Этап 2 Работодатель должен подготовить обоснования для уменьшения заработной платы. В случае возникновения трудового спора ему придется в суде доказывать, что у него произошло изменение технологии производства или имелись иные объективные причины для уменьшения заработной платы и стало невозможно сохранить определенные сторонами условия трудового договора по причинам, связанным с данными изменениями;

Этап 3 О предстоящем изменении размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших такую необходимость, работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до начала исчисления заработной платы в новом размере (то есть начала действия измененных условий трудового договора).

Этап 4 Работодатель до или одновременно с уведомлением издает приказ о принятых оптимизирующих методах, об утверждении нового штатного расписания с определенной даты (дата введения нового штатного расписания должна совпадать с датой введения новых окладов).

Этап 5 Работник уведомлен, но выражает несогласие работать с пониженным размером оплаты труда. В этом случае работодателю необходимо в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу. При этом 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.

Этап 6 Заключительный этап реализации программы по сокращению размеров заработной платы работников может иметь два варианта:

- работники продолжают работу у работодателя на тех же условиях при уже пониженном размере оплаты труда;
- работники, не согласные продолжить работу на новых условиях, увольняются по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Нарушения порядка расторжения трудового договора.

- Проведение процедуры увольнения в отсутствие документов, подтверждающих наличие обстоятельств, дающих основание для увольнения;
- При наличии оснований для прекращения (расторжения) трудового договора и подтверждающих документов не приняты во внимание обстоятельства, позволяющие сторонам сохранить трудовые отношения посредством предоставления сотруднику другой работы, которую он может выполнять с учетом своей квалификации и состояния здоровья;
- Нарушения общего порядка расторжения трудового договора;
- Нарушения порядка расторжения трудового договора по собственному желанию;
- Нарушение работодателями порядка уведомления службы занятости населения о предстоящем сокращении численности или штата работников, ликвидации организации, переводе работников на неполное рабочее время, не предоставляют сведения о наличии вакантных рабочих мест;
- Ошибки, допускаемые при прекращении (расторжении) срочного трудового договора с беременными женщинами.

Нарушения в порядке применения и документального оформления дисциплинарного взыскания.

- Нарушение процедуры;
- Нарушение сроков;
- Неправомерное применение взыскания;
- Неправомерное применение такой санкции, как увольнение по соответствующему основанию, предусмотренному ст. 81 ТК РФ.

Подобные нарушения грозят 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.

Нарушения порядка оформления распорядительных и иных документов по личному составу

- Формы первичной документации по учету труда и заработной плате не утверждены руководителем в установленном законодательством порядке либо в учетной политике не определено использование унифицированных форм, утвержденных Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 №1;
- Кадровые документы не содержат всех реквизитов, определенных Федеральным законом от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете";
- Распорядительные документы подписываются не уполномоченным лицом;
- Приказ о приеме на работу издается не в строгом в соответствии с трудовым договором, заключенным с работником;
- Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу не объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора;
- Приказ о расторжении трудового договора не доводится под роспись до сведения работника в день увольнения, при этом не производится отметка на приказе;
- Не ведется личная карточка;
- Ведение личной карточки в электронной форме;
- Работнику не выдают копии документов, связанных с работой.

Нарушения оформления режима труда и отдыха

- Отсутствие локальных нормативных актов, регулирующих распорядок рабочего времени и времени отдыха (правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности, графики отпусков);
- Увеличение продолжительности рабочего времени по сравнению с нормальной, установленной ст. 91 ТК РФ;
- Привлечение работников к сверхурочным работам и работам в выходные дни без приказов, без согласования с профсоюзами, оплата производится в одинарном размере или вообще не оплачивается;
- В ПВТР, трудовых договорах либо графиках работы работников не определено время начала работы, время окончания смены, а также время начала и окончания перерыва для отдыха и питания;
- При составлении графиков сменности мнение представительного органа работников не учитывается;
- Используются графики работ, не отвечающие требованиям ст. 104 ТК РФ о необходимости соблюдения установленной продолжительности рабочего времени за учетный период;
- Отзыв работников из отпуска без их письменного согласия;
- Предоставление работникам отпусков меньшей продолжительности, чем установлено трудовым законодательством, а также не предоставление работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, дополнительных оплачиваемых отпусков;
- Работник не ознакомлен с графиком сменности;
- При подсчете общего количества отработанного времени в учетном периоде при суммированном учете в целях определения количества часов сверхурочной работы из нормы не исключаются периоды отсутствия работника на работе;
- Замена неиспользованного работником отпуска денежной компенсацией;
- Невыплата денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;
- Неправильный подсчет дней компенсации.

При увольнении работника, не использовавшего своего права на отпуск, ему выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.
При этом увольняемые по каким бы то ни было причинам работники, проработавшие у данного нанимателя не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающей право на отпуск, получают полную компенсацию (письмо Роструда от 18.12.2012 № 1519-6-1)
Увольняемым по ликвидации организации, сокращению штата и проработавшим 5 с половиной месяцев рабочего года, компенсация выплачивается не пропорционально, а все 28 дней. Это право работникам гарантировано п. 28 "Правил об очередных и дополнительных отпусках" (утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169) (ред. от 20.04.2010), которые действуют в части не противоречащей Трудовому кодексу РФ.
Компенсация за отпуск при увольнении выплачивается независимо от стажа работы, хотя право на отпуск возникает у работника по истечении 6 месяцев работы.

<u>Компенсация при увольнении после длительного прогула.</u>

Не включать в стаж для расчета компенсации при увольнении работника, длительное время отсутствовавшего на работе, период его отсутствия можно только при официальном оформлении прогула (отсутствия без уважительных причин) либо оформляя на период отсутствия отпуск без сохранения заработной платы.

Какие периоды следует включать в отпускной стаж	**Какие периоды не включаются в отпускной стаж**
Время фактической работы	Время отпусков без сохранения заработной платы сверх 14 календарных дней в течение рабочего года
Время, когда сотрудник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность)	Время отпусков по уходу за ребенком
Время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе	Время, когда работник отсутствовал на работе без уважительных причин (в том числе если его отстранили от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 Трудового кодекса РФ)
Время отстранения от работы сотрудника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине	

Ошибки в порядке предоставления отпусков

- Отсутствие графика отпусков;
- Утверждение графика без учета мнения профсоюзного органа (если он есть в организации);
- Утверждение графика отпусков позднее чем за 2 недели до наступления календарного года;
- Не выполнение требования п. 3 ст. 123 ТК РФ предоставлять отдельным категориям работников отпуск в любое удобное для них время;
- Не предупреждение работников не менее, чем за 2 недели о начале ежегодного отпуска;
- Предоставление отпусков, не определенных трудовым кодексом.

Нарушения в предоставлении гарантий и компенсаций определенным категориям работников.

- Незаконное увольнение беременной женщины;
- Нарушение прав несовершеннолетних;
- Нарушение требования об обязательном предварительном осмотре и специфическом порядке расторжения трудового договора с работником до 18 лет;
- Несоблюдение требования об увеличенной продолжительности ежегодного отпуска несовершеннолетних, инвалидов;
- Не предоставление ежегодного отпуска перед отпуском перед отпуском по беременности и родам;
- Не предоставление перерывов для кормления ребенка.

Нарушения в порядке установления, оформления и выплаты заработной платы и поощрений работников.

- Отсутствие локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда и материального стимулирования работников;
- Отсутствие разработанного расчетного листка или же его невыдача работникам;
- Выплата заработной платы один раз в месяц;
- Выплата части заработной платы в виде аванса в проценте от оклада;
- Задержка выплаты заработной платы в том числе невыплата всех сумм, причитающихся при прекращении трудового договора;
- Выплата работнику, полностью отработавшему в месяце норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) заработную плату ниже установленного минимума в соответствующем субъекте РФ;
- Несвоевременная оплата отпуска;
- Работникам, труд которых оплачивается на основании почасовых ставок, не выплачивается дополнительное вознаграждение за праздничные дни, в которые они не привлекались к работе. Порядок выплаты и размер такого вознаграждения определяется коллективным договором, локальным нормативным актом;
- Нарушение расчета сумм, выплачиваемых при увольнении работнику, которому установлен суммированный учет рабочего времени, в случае. если работник увольняется, а учетный период не закончен.

КАДРЫ В ПОРЯДКЕ
www.hr-ok.ru

- Товары для кадровиков
- Кадровый консалтинг
- Кадровый клуб

Спасибо за внимание!

www.hr-ok.ru office@hr-ok.ru

(495) 724-03-21