**Соблюдение трудового законодательства работодателями Сургутского района в период распространения новой коронавирусной инфекции**

В соответствии с статьей 22 Трудового Кодекса Российской Федерации работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

Согласно ч.2 ст.90 Конституции Российской Федерации Указы Президента обязательны для исполнения на всей территории Российской Федерации.

Указы Президента регулируют вопросы сферы трудового права, а ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права предусмотрена ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ.

В период с 28.03.2020 по 31.10.2020 государственной инспекцией труда в ХМАО-Югре по городу Сургуту проведены проверки по обращениям граждан в части вопросов, связанных с нарушением трудовых прав работников со стороны работодателей в период режима самоизоляции при распространении новой коронавирусной инфекции COVID-19. В ходе надзорно-контрольных мероприятий были выявлены следующие нарушения трудовых прав работников со стороны работодателей города Сургута и Сургутского района:

- увеличение вахты без согласия работников, изменение графиков работы без ознакомления работников, возбуждено административное делопроизводство по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ;

- объявление простоя в период действия Указов Президента Российской Федерации, возбуждено административное дело производство по ч. 1 ст. 5.27,ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ;

- снижение заработной платы в период действия Указов Президента Российской, возбуждено административное дело производство по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ;

- неотстранение от работы в период самоизоляции с сохранением среднего заработка беременных женщин. Работодателю выдается предостережение о недопустимости нарушения закона согласно статье 25.1. КоАП РФ.

В Сургутском районе за период с марта по октябрь 2020 проведено 5 внеплановых документарных проверок, из них в отношении 2-х индивидуальных предпринимателей, в результате которых выявлены следующие нарушения:

- невыплата окончательного расчета при увольнении, за данное нарушение работодатель привлечен по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ (от 1 000 до 5 000 рублей);

- нарушение сроков выплаты заработной платы, за данное нарушение работодатель привлечен по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ (от 30 000 до 50 000 рублей);

- допуск работника без обязательного предварительного медицинского осмотра, за данное нарушение работодатель привлечен по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ (от 15 000 до 25 000 рублей);

- допуск работника без прохождения обязательного психиатрического освидетельствования, за данное нарушение работодатель привлечен по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ (от 15 000 до 25 000 рублей);

- необеспечение в полном объеме работника средствами индивидуальной защиты, за данное нарушение работодатель привлечен по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ (от 50 000 до 80 000 рублей).

Актуальные ситуации, при которых у работодателей может возникнуть административная ответственность за нарушения трудового законодательства с учётом вопросов работников, поступающих в Государственную инспекцию труда:

1. Работодателю необходимо обеспечить соблюдение сроков выплаты заработной платы, несвоевременная выплата или невыплата влечет административную ответственность. Закон не предусматривает ситуации, когда работнику может не выплачиваться заработная плата (за исключением болезни работника, когда выплачивается пособие по нетрудоспособности).

Выплата заработной платы в организациях, не работающих в этот период, организуется работодателем с учетом необходимости выполнения требований Минздрава, РПН, органов государственной власти субъектов.

В целях снижения рисков накопления задолженности по заработной плате при сохранении занятости в этот период, следует обеспечить взаимодействие с органами государственной власти субъектов по участию в программах дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда, а также мер поддержки экономики и доходов населения.

2. Работодатель не вправе по своей инициативе отправить работников в отпуск без сохранения заработной платы, только по просьбе работника, на основании письменного заявления.

Работник вправе уйти в ежегодный отпуск по графику. Если возникает необходимость переноса отпуска, то это решается с согласия и работодателя и работника, оформляется приказом.

В указанных случаях, недопустимо оказывать на работника давление и принуждать написать заявление.

3. Работодатель не вправе принуждать работника написать заявление об увольнении. Увольнение по собственному желанию работником возможно по волеизъявлению работника, на основании личного заявления.

4. Режим работы работников вахтовым методом, изменение графиков работы оформляются по согласованию с работниками и органом первичной профсоюзной организации. Возможно введение увеличения продолжительности вахты и межвахтового отдыха, при условии надлежащего оформления соглашений с такими работниками, это исключительный случай, и он регламентируется ст. 299 ТК РФ. Оплата труда производится в соответствии с локальными нормативными актами предприятия в установленные сроки.

5. Работодатель не вправе при переводе сотрудников на удалённую работу сокращать заработную плату. «Удалёнка» - это применение дистанционного труда с согласия работника. Если при этом работник трудится полное время и выполняет необходимый объём работы, условия оплаты его труда сохраняются и оснований для снижения заработной платы нет.

В настоящее время с целью снижения нагрузки на бизнес приостановлено проведение проверок, но это не касается вопросов, связанных с оплатой труда и незаконным увольнением. По поступившим обращениям граждан применяются меры, выдаются предостережения работодателям о недопустимости нарушения законодательства о труде. Если работодатель их игнорирует, проводится внеплановая проверка, выдается предписание с требованием устранить нарушения. Работодатель привлекается к ответственности, предусмотренной, соответствующими частями ст. 5.27 КоАП РФ, от предупреждения до штрафов:

- на индивидуальных предпринимателей от 1 до 5 тыс.руб.,

- должностных лиц от 1 до 20 тыс.руб.,

- юридических лиц от 30 до 50 тыс.руб.

К лицам, ранее привлекаемым к административной ответственности за нарушение трудового законодательства применяется более строгое наказание.

Сообщить о фактах нарушения можно в инспекцию труда по телефону горячей линии 89678846449, 388-905 (опубликованы на сайте ГИТ), а также через Единый информационный портал Федеральной службы по труду и занятости в сети Интернет или в Системе электронных сервисов «Онлайнинспекция.рф», через сервис «Коронавирус: горячая линия», пройдя при этом, авторизацию в единой системе идентификации и аутентификации (ЕСИА).

Информация предоставлена главным государственным инспектором труда Государственной инспекции труда в ХМАО-Югре в городе Сургуте Софроновой Ириной Валерьевной