

## ИНФОРМАЦИЯ

о работе правовой инспекции труда ФПБ  
по осуществлению общественного  
контроля за соблюдением  
законодательства о труде в 2024 году

Контроль за соблюдением законодательства о труде является одной из форм защиты профсоюзами трудовых и социально-экономических прав граждан. Это право профсоюзов закреплено в ряде законодательных актов страны и служит обеспечению социальной справедливости, что способствует укреплению стабильности, как в конкретном трудовом коллективе, так и в обществе в целом.

Более того, Концепцией национальной безопасности Республики Беларусь, утвержденной Всебелорусским народным собранием, определено, что непосредственная защита законными способами и средствами прав и свобод граждан - это один из механизмов участия субъектов гражданского общества в обеспечении национальной безопасности.

Следует отметить, что общественный контроль осуществляется профсоюзами в соответствии с принципами социального партнерства.

Правовыми инспекторами труда профсоюзов проводятся на плановой основе проверки, а также мониторинги соблюдения законодательства о труде, о профсоюзах, за выполнением коллективного договора (соглашения), по результатам которых выдается представление либо рекомендация об устранении выявленных нарушений.

При этом для проведения общественного контроля правовым инспекторам труда не требуется согласие или разрешение органов власти или руководителя организации. Для осуществления своих контрольных полномочий профсоюзы имеют право беспрепятственно посещать организации (независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности), в которых работают члены соответствующего профсоюза.

Результаты работы по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов членов профсоюзов в 2024 году характеризуются следующими показателями.

Всего мероприятиями общественного контроля охвачено **4738** организаций, в том числе 70 организаций частной формы собственности, в которых профсоюз не создан. Это на **92** организации больше, чем в 2023 году.

В целом за 2024 год правовыми инспекторами труда выявлено **18 318** нарушений законодательства о труде (на 208 нарушений больше, чем в 2023 году).

При этом нанимателями устранено **95 процентов (17 510 нарушений)** от общего числа выявленных нарушений.

К неустраниенным, как правило, относятся такие нарушения, которые на момент проведения проверок (мониторингов) уже невозможно устранить.

Например:

отзыв из отпуска тех категорий работников, которых запрещено отзывать из отпуска;

непредоставление работникам трудовых отпусков в течение рабочего года; неознакомление работника с приказом об увольнении;

привлечение работника к работе в его выходной день без издания распорядительного документа и др.

В таких ситуациях представления или рекомендации, выданные профсоюзами, содержат предписания о недопущении в дальнейшем подобных нарушений и выполнении норм законодательства о труде на постоянной основе.

Встречаются и единичные случаи, когда наниматели отказываются устранять выявленные профсоюзами нарушения в отношении работников. В таких ситуациях профсоюзовыми инспекторами труда работникам предлагается правовая помощь в подготовке исковых заявлений и представление интересов членов профсоюза в суде.

Наиболее частыми и типичными нарушениями законодательства о труде, выявляемыми правовыми инспекторами труда при проведении проверок и мониторингов, являются нарушения по следующим направлениям.

**1. Нарушения порядка предоставления трудовых и социальных отпусков.** В общем количестве выявленных подобные нарушения составляют порядка 11 процентов. При этом наибольшее количество нарушений установлено в организациях отраслей строительства и промышленности строительных материалов (272), леса и природопользования (236), агропромышленного комплекса и отраслей жилищно-коммунального хозяйства и сферы обслуживания (по 198).

Чаще всего такие ситуации связаны с тем, что нанимателем не соблюдается график трудовых отпусков, работники не информируются о времени начала трудового отпуска, социальные отпуска исчисляются в часах и другие.

Такого рода нарушения могут стать основанием для досрочного расторжения трудовых отношений по требованию работника в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде.

Например, подобный случай произошел в одной из организаций Брестского региона. Отраслевым профсоюзом был установлен факт нарушения нанимателем порядка предоставления трудового отпуска, в частности, несоблюдения графика трудовых отпусков. В результате срочный трудовой договор с работником расторгнут по его требованию с выплатой минимальной компенсации в размере 3-х среднемесячных заработных плат.

И такие случаи не единичны. В одной из организаций Гомельского региона на момент составления графика трудовых отпусков на 2024 год гражданин еще не являлся работником организации, поэтому в график не включен. Однако это не исключает обязанности нанимателя предоставить работнику трудовой отпуск за первый рабочий год. Дата начала трудового отпуска в таких случаях может определяться по договоренности между работником и нанимателем в установленные законодательством сроки.

Учитывая, что трудовой отпуск в течение первого рабочего года работнику не был предоставлен, наниматель нарушил требования законодательства о труде. В связи с этим работник потребовал досрочного расторжения контракта в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта (непредоставление трудового отпуска в течение рабочего года) с

выплатой минимальной компенсации в размере 3-х среднемесячных заработных плат.

В результате работник уволен по его требованию с выплатой минимальной компенсации в размере 3-х среднемесячных заработных плат.

**2. Нарушения рабочего времени и времени отдыха (9 процентов в общем количестве выявленных).** Наибольшее количество нарушений выявлено в организациях отраслей агропромышленного комплекса (222), торговли, потребительской кооперации и предпринимательства (209), строительства и промышленности строительных материалов (186).

Например на одном из предприятий Витебского региона были выявлены нарушения порядка привлечения работников к работе в выходные дни.

Так, для трактористов-машинистов установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год. Согласно табелю учета использования рабочего времени в один из летних месяцев 2024 года работником отработаны все дни месяца, то есть без предоставления выходных. При этом заработка начислена без учета компенсации за работу в выходные дни. Кроме того, приказы о привлечении к работе в выходные дни не оформлялись, согласие работника получено не было.

Также наниматель допускал еженедельное превышение предельного количества сверхурочных часов в отношении работника. Выявлено, что в этом месяце тракторист работал по 12 часов ежедневно, что составило 20 часов сверхурочных работ в неделю.

По результатам выполнения представления об устраниении выявленных нарушений нанимателем работнику выплачено 926,64 руб.

Подобного рода нарушения установлены при проведении плановой проверки организации ЖКХ. Наниматель на постоянной основе нарушал порядок компенсации работ в выходные дни, что повлекло образование задолженности перед работниками.

По результатам выполнения представления об устраниении выявленных нарушений нанимателем выплачено работникам денежных средств на общую сумму 45 275,64 руб.

В данном направлении профсоюзы также взяли на себя обязательства дополнительного контроля ситуации в организациях, где работники привлекаются к сверхурочным работам в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 21.03.2024 № 105 «О сверхурочной работе и работе в выходные дни в промышленных организациях» (далее - Указ № 105).

Преимущественно в таких организациях соблюдается предусмотренный порядок привлечения работников к сверхурочным работам, однако отдельные недочеты есть.

Так, в ходе осуществления общественного контроля в одной из организаций Брестского региона, которая в установленном порядке увеличила предельное количество сверхурочных работ в соответствии с Указом № 105, выявлены нарушения порядка привлечения к сверхурочной работе и работе в выходные дни (не получено согласие работников, работники не ознакомлены с соответствующими приказами).

На предприятии Гомельского региона в установленном порядке согласовано увеличение предельного количества сверхурочных работ. Однако выявлены нарушения в отношении отдельных работников в части расчета и выплаты доплат за работу сверхурочно. В связи с этим нанимателю предписано произвести выплату причитающихся денежных средств работникам. По итогам проведенной работы работникам выплачено 7693 руб.

**3. Нарушения порядка заключения, изменения и продления контрактов, в том числе с добросовестными работниками (9 процентов).** Наибольшее количество нарушений выявлено в организациях отраслей строительства и промышленности строительных материалов (247), агропромышленного комплекса (208), образования и науки (148), культуры, информации, спорта и туризма (146).

Сюда относятся случаи несоблюдения положений коллективных договоров и тарифных соглашений об обязательном продлении контрактов с добросовестными работниками. Кроме того, профсоюзы выявляют и случаи неправомерного привлечения работников к дисциплинарной ответственности с дальнейшим непродлением трудовых отношений.

Например, в одной из организаций Минской области наниматель уведомил работника о непродлении с ним контракта ввиду неоднократного привлечения к дисциплинарной ответственности. Работник обратился в профсоюз с просьбой о защите своих трудовых прав. В рамках осуществления общественного контроля правовым инспектором труда проведен мониторинг соблюдения нанимателем законодательства о труде. Установлено, что все три дисциплинарных взыскания применены к работнику с нарушением установленного порядка. В результате наниматель направлена рекомендация об отмене соответствующих приказов. При встрече с нанимателем правовой инспектор труда предложила продлить трудовые отношения с работником, по причине того, что все дисциплинарные взыскания применены с нарушением законодательства о труде и подлежат отмене, в связи с чем отсутствуют основания считать работника недобросовестным. Кроме того, из условий коллективного договора вытекает обязанность нанимателя продлевать трудовые отношения с добросовестными работниками. Наниматель согласился с доводами правового инспектора труда и продлил трудовые отношения с работником.

В одной организации агропромышленного комплекса работник был извещен нанимателем об истечении срока действия контракта и его расторжении по пункту 2 части второй статьи 35 Трудового кодекса. Свое волеизъявление о заключении нового контракта работник выразил в установленные контрактом сроки. В рамках мониторинга соблюдения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора (соглашения) изучены вопросы продления (прекращения) трудовых отношений и выдана рекомендация о незаконности прекращения с работником трудовых отношений, поскольку действующим Тарифным соглашением, заключенным между Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, Белорусским профессиональным союзом работников агропромышленного комплекса и Республиканским агропромышленным союзом "БелАПС" наниматели гарантируют обязательное продолжение трудовых отношений (заключение нового контракта) с

работниками, добросовестно работающими и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, с их согласия. В результате с работником заключен новый контракт на 3 года.

**4. Нарушения порядка ведения трудовых книжек (8 процентов).** Наибольшее количество нарушений выявлено в организациях отраслей образования и науки (291), строительства и промышленности строительных материалов (290), торговли, потребительской кооперации и предпринимательства (164).

Так, в практике работы профсоюзных юристов нередки случаи, когда выявляется, что в трудовые книжки, выданные работникам, не вносятся сведения об образовании, профессии, специальности, награждениях и поощрениях за успехи в работе; подготовке, повышении квалификации, стажировке и переподготовке, не указывается вид трудового договора, заключаемого с работником при приеме на работу.

Выявлены ситуации, когда при приеме на работу иностранных граждан им не заводятся трудовые книжки установленного в Республике Беларусь образца. Записи вносятся в трудовые книжки, выданные иностранным гражданам образца других государств.

#### **5. Нарушение порядка приема на работу (7 процентов).**

Наибольшее количество нарушений выявлено в организациях следующих отраслей: образования и науки (191), строительства и промышленности строительных материалов (133), культуры, информации, спорта и туризма (124), агропромышленного комплекса (108).

Преимущественно это случаи, когда работника не ознакомляют под роспись с приказом о приеме на работу, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной (рабочей) инструкцией. Сюда же относятся нарушения установления предварительного испытания при приеме на работу.

**6. Нарушение сроков выплаты заработной платы, среднего заработка за время трудового отпуска, окончательного расчета при увольнении.** Наибольшее количество нарушений выявлено в организациях отраслей агропромышленного комплекса (310), строительства и промышленности строительных материалов (124).

Подобные нарушения также нередко становятся причиной для досрочного расторжения трудовых отношений по требованию работника с выплатой соответствующих компенсаций.

Например, в соответствии с решением суда Ветковского района Гомельской области расторгнут контракт по требованию работника в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде в части нарушения срока выплаты среднего заработка за время трудового отпуска. Также в пользу работника взыскана компенсация в размере 3-х среднемесячных заработных плат за ухудшение его правового положения на сумму 3 153,60 руб.

В целом по требованию правовых инспекторов труда в 2024 году работникам возвращено **более 2 миллионов рублей** (2 084 570,23) незаконно удержаных или невыплаченных денежных сумм.

По результатам осуществления общественного контроля 19 уполномоченных должностных лиц нанимателей привлечены к дисциплинарной ответственности за нарушение законодательства о труде.

Например, в одном из учреждений образования Могилевского региона по результатам общественного контроля выявлены нарушения в порядке учета рабочего времени и оплаты труда, в итоге два должностных лица учреждения, ответственных за данные направления деятельности, привлечены к дисциплинарной ответственности за нарушение законодательства о труде.

**Правовыми инспекторами труда на системной основе проводится работа по защите прав и законных интересов членов профсоюза в комиссиях по трудовым спорам, судах, но подготовке процессуальных документов и иных документов.**

За 2024 год по просьбам работников было подготовлено **520** процессуальных и иных документов, в том числе 347 - в суды, 78 - в комиссии по трудовым спорам.

Значительная доля исков связана с вопросами восстановления на работе, взыскания с нанимателя сумм материальной компенсации за его незаконные действия.

В 2024 году с участием профсоюза рассмотрено **109 исковых заявлений**, решения по которым вступили в законную силу.

Так, **65 заявлений было рассмотрено судом в пользу работников**, включая заявления, по которым производство по делу прекращено в связи с отказом от заявленных требований вследствие добровольного удовлетворения ответчиком требований после предъявления заявления, если отказ был принят судом.

**Не в пользу работников судом рассмотрено 20 заявлений**, включая заявления, по которым производство по делу было прекращено по основаниям, которые были известны к моменту предъявления заявления.

**По 8 заявлениям требования были удовлетворены судом частично.**

В 2024 году подготовлено **44 апелляционных и надзорных жалоб** на решения судов. По 7 жалобам решение вынесено в пользу работника.

При непосредственном участии профсоюзов восстановлены на работе **32 работника**.

В качестве примера по оказанию помощи работнику в защите его прав в суде отмечается следующий случай.

По просьбе работника - члена профсоюза правовым инспектором труда было подготовлено исковое заявление и принято участие в судебном заседании по иску о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в связи с незаконным увольнением. Представитель ответчика исковые требования не признал и указал, что истец правильно уволен с работы по пункту 2 части второй статьи 35 Трудового кодекса, так как на него не распространяются гарантии, предусмотренные действующим законодательством и локальными правовыми актами, поскольку истец в период трудовой деятельности неоднократно нарушила производственную и технологическую дисциплину, а также недобросовестно

исполняла свои трудовые обязанности. Заслушав объяснения юридически заинтересованных в исходе дела лиц, показания свидетелей, исследовав письменные материалы дела, заслушав мнение прокурора, суд нашел исковые требования подлежащими частичному удовлетворению. Решением суда работник восстановлен на прежнем месте работы, в его пользу взыскан средний заработка за время вынужденного прогула в сумме 2292,48 руб., компенсация морального вреда в размере 400 руб.

Следует отметить, что при осуществлении общественного контроля профсоюзы активно сотрудничают с органами прокуратуры и структурными подразделениями Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и соцзащиты. В случае, когда наниматель игнорирует выданные правовым инспектором труда представление или рекомендацию, соответствующая информация направляется для принятия мер реагирования в надзорные органы.