

**ЗАМЕСТИТЕЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА СЕРГЕЙ ОСТАПЦОВ РАССКАЗАЛ «АИФ-ЮГ» ПОЧЕМУ РАБОТОДАТЕЛИ НЕ ТОРОПЯТСЯ ОПЛАЧИВАТЬ СВЕРХУРОЧНУЮ, ЗАЧЕМ В ОБРАЩЕНИЯХ СТАЛИ УКАЗЫВАТЬ ВОЗРАСТ И ЧТО СТОИТ СДЕЛАТЬ ПЕРЕД ТЕМ, КАК ПИСАТЬ ЖАЛОБУ.**



### АКЦЕНТ НА ВОЗРАСТЕ

- Сергей Александрович, президент озвучил новые пенсионные правила, одно из предложений - ужесточить ответственность за возрастную дискриминацию. А как часто и на что сейчас жалуются работники предпенсионного возраста?

- Эта тема стала актуальной в последнее время, поэтому работники стали акцентировать внимание на возрасте. Хотя раньше его особо не выделяли - по закону ведь дискриминация запрещена. Люди никогда не писали, мол, мне 59 лет, поэтому увольняют, так как скоро на пенсию. Сейчас стали появляться сообщения с акцентом на возрасте - немного, но они есть. Чаще всего это вопросы, связанные с расторжением трудовых договоров либо с уменьшением заработной платы.

- Сразу хочу уточнить - когда начинается предпенсионный возраст? Это юридическое понятие или нет?

- Неофициально считается, что предпенсионный возраст наступает за пять лет до выхода на заслуженный отдых. А так как законодательной конкретики по указу президента ещё нет, то мы ждём, пока цифры закрепят в Трудовом кодексе. Во всяком случае, мы уже сейчас берём эту цифру за основу и ведём отдельную статистику по таким сотрудникам.

### ТРИ КИТА

- Если составить рейтинг, то с какими вопросами к вам чаще всего обращаются люди?

- По большому счёту обращения можно разделить на три части - первая и самая крупная - вопросы оплаты труда. Примерно 35% обращений касаются заработной платы: задержки, невыплаты, неправильный расчёт

# РАБОЧИЙ ВОПРОС

С какими жалобами приходят в краевую госинспекцию труда?



Любой вопрос лучше решить внутри организации.

Фото www.pikabu.ru

при увольнении. Порой дело не только в невыплаченной вовремя зарплате или её снижении, а в изначально установленной, когда, допустим, возрастным сотрудникам платят меньше, чем молодым на аналогичных должностях. Работодатели порой мотивируют это нормой выработки, мол, молодой работник делает больше. Хотя практика показывает, что это не так - для водителя или офис-менеджера установить норму выработки непросто. 40 часов в неделю отработал - получил зарплату.

Вторая часть жалоб - вопросы о рабочем времени и времени отдыха: привлечение к сверхурочным работам, в выходные, праздники, ненормированный рабочий день, как любят писать в договорах тех же водителей. Люди не против поработать дополнительно, но им предлагают выйти без доплаты. Некоторые хотя бы пытаются взять у сотрудников заявления на отгул за работу в выходные, но это редкость. Сверхурочная работа - тоже большой вопрос.

Третий большой блок - дисциплина и охрана труда, гарантия компенсации. Например, работника привлекают к дисциплинарной ответственности, а он не согласен. Как у нас работодатель выговор выносит? «Иди, я тебя наказал». А ведь это целая процедура и чтобы её соблюсти, нужно дать сотруднику срок на объяснение, объявить ему приказ под роспись. Минимум в половине случаев эту процедуру работодатели не соблюдают. Гарантия компенсации - больничные, командировочные, компенсация при переезде, за вредную работу. И если по каким-то причинам работникам это не предоставляют, то жалуются нам. Охрана труда - это спецодежда, медосмотр, диспансеризация. Сотрудники обращают внимание, когда на производстве приходится трудиться в своей спецодежде, когда травму не оформляют как

несчастный случай на производстве.

### ХОЗЯИН - БАРИН?

- Люди жалуются вам на сверхурочную неоплаченную работу, на труд в выходные, а в чём причина такого отношения: работодатели лень документы оформлять, экономия бюджета или просто начальники думают, что раз они платят, значит, всё дозволено?

- Последнее, наверное, ближе всего к правде. Когда человек устраивается на работу, то обговаривает размер зарплаты, но редко обсуждает ненормированную работу, будут ли вызывать в выходные, праздники. Сотрудник сначала радуется, что нашёл работу, и не спрашивает ничего. Позже, когда начинает понимать, приходит с вопросами. Работодатель в ответ: «Подожди, мы же договорились? Я плачу тебе, а ты ещё требуешь дополнительный отпуск, оплату сверхурочных и т.д.» И из-за того что работодатель считает себя хозяином ситуации, получается конфликт. Бывает, конечно, что по незнанию - просто никогда не задумывался человек о том, что работу в выходные в двойном размере надо оплачивать. Но таких, которые по незнанию нарушают, меньшая часть.

- Допустим, сотрудник узнал, что получает меньше, чем его коллега на аналогичной должности, и написал жалобу. Что дальше?

- Для нас любое обращение - повод проверить предприятие. Инспектор организует проверку - запрашивает документы либо отправляется в организацию. И в первую очередь смотрит нормы выработки, табель учёта рабочего времени, график. Если есть нормы, утверждённые локальным актом, проверяет их. Хотя это редкость - в трудовом договоре написано 40 часов в неделю, человек их отработал, у остальных работников столько же, соответственно, оплата

труда должна быть одинаковой. Если мы установили, что Ивану Ивановичу Петрову без причины платят на 10% меньше, чем Петру Петровичу Иванову, а у обоих одинаковая должность и оклад без надбавок и премий, то сразу возникает вопрос - в чём разница? Если сумма небольшая - 200-300 рублей, то выписываем предупреждение работодателю, должностному лицу. Если разница приличная для работника, то ответственного штрафует. Когда дело касается зарплаты, то поблажек практически не бывает.

## 35% ЖАЛОБ

### КАСАЮТСЯ ЗАРПЛАТЫ.

- Бывают случаи, что инспектор приезжает по жалобе сотрудника, проверяет организацию и становится в итоге на сторону работодателя?

- Бывают, порой люди жалуются по незнанию, - прочитали статью в Трудовом кодексе и интерпретировали не так. Пишут жалобу, инспектор приходит, начинает разбираться, поднимает все документы. И оказывается, что работодатель прав.

### КРАЙНЯЯ МЕРА

- У нас не принято выносить сор из избы, получается, жалоба в Трудовую инспекцию - это уже крайняя мера?

- Да, это один из последних шагов. По статистике большинство жалоб приходит из небольших организаций: микро-, малый и средний бизнес. Чаще всего нам пишут, когда остальные способы уже использованы.

В крупных организациях обращение в инспекцию - не повод косо смотреть на сотрудника. Из-за одного человека директор не будет сильно беспокоиться, пытаясь его уволить. А в микробизнесе, к сожалению, когда ра-

ботник пишет жалобу, - это конфликт. И чаще всего после него с сотрудником под различными предложениями расстаются - пусть не сразу: через месяц, два, три.

- С одной стороны, Трудовой кодекс хорошо защищает работника, с другой, есть масса способов психологического давления, и что делать, если формально права соблюдают, а на самом деле выживают?

- Да, к сожалению, есть такое. Чаще всего с человеком расстаются не по дисциплинарной статье, а вынуждают написать по собственному желанию. Когда работодатель говорит, что надо уволиться, это уже конфликт - дальше нормально трудиться не дадут. Те, кто бережёт свои нервы, обычно уходят сразу. Понятно, что работу сейчас найти сложно, поэтому сотрудники стараются не жаловаться, а решать внутри организации. Думаю, если бы писали все, кого обижают, у нас было бы не 10 тысяч обращений к 1 сентября, как сейчас, а в 3-4 раза больше. Если мы идём на плановую проверку, то выявляем нарушения, которые касаются целой организации, например, 500 человек спецодеждой не обеспечивают либо 50 водителей не платят за сверхурочную работу. И все это понимают, но не жалуются.

- Ещё одно предложение президента - административная и даже уголовная ответственность за возрастную дискриминацию, но как её распознать - ведь найдут другую причину, а не скажут прямо: «Вы для нас слишком стары»? Будет ли работать этот механизм?

- Сейчас в уголовный кодекс вводят статью «Дискриминация по возрастному признаку», а ведь давно есть похожая - об увольнении беременной. Такие случаи бывают - хоть это свинство со стороны работодателя, да и финансового смысла нет, так как фонд социального страхования компенсирует все выплаты. Мы, конечно, встаём на защиту, восстанавливаем уволенных женщин. Я проверил - за 10 лет в нашем регионе дошли до суда только два дела по статье «Незаконное увольнение беременной», одно из них завершилось примирением сторон. Похожая ситуация, на мой взгляд, будет и с ответственностью за возрастную дискриминацию, ведь доказать, что уволили именно из-за возраста очень сложно. Так что эта статья - просто ещё один дамочков меч, который будет висеть над работодателем.

- И последнее - что делать, если на работе что-то пошло не так - идти на разговор с начальством или сразу к вам?

- Любой вопрос я всегда советую в первую очередь обсудить с начальством, причём не в ультимативной форме. Когда мы разговариваем с работодателями, они говорят: «Пришёл бы, объяснил, в чём проблема - я бы пошёл навстречу. А он сразу жалобу». Так что любой вопрос всегда лучше решить внутри организации. И только если не помогло - обращаться к нам.



Фёдор ПОНОМАРЁВ

### ДОСЬЕ

**Остапцов Сергей Александрович** - заместитель руководителя Государственной инспекции труда, заместитель главного государственного инспектора труда в Краснодарском крае (по охране труда).