

Прокуратура Самарской области разъясняет: «В каких случаях не допускается увольнение беременных женщин?»



Об этом подробно разъясняет начальник управления по надзору за исполнением федерального законодательства прокуратуры Самарской области **Дмитрий Макаров**.

«Согласно положениям главы 41 Трудового кодекса Российской Федерации, расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Также не допускается расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери

Не допускается расторжение трудового договора с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до

восемнадцать лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Но из этого правила есть исключения, а именно это:

ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем; неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является; совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

Куда

жаловаться на нарушение трудовых прав?

Вариантов несколько. Вы можете обратиться в профсоюз, созданный на базе предприятия, или в комиссию по трудовым спорам. Обжаловать действия либо бездействия работодателя

обратившись в государственную инспекцию труда в Самарской области, Вам помогут защитить трудовые права в прокуратуре области, города, района либо вы самостоятельно можете защищать свои трудовые права в судебном порядке».

Прокуратура Самарской области разъясняет: «Особенности оформления времени простоя, образовавшегося в связи с неблагоприятной санитарно- эпидемиологической обстановкой, особенности оплаты времени простоя».

В прокуратуру Самарской области поступают обращения граждан по вопросам правомерности оформления простоя работодателями и оплаты труда в период простоя. Об особенностях оплаты времени простоя подробно разъясняет начальник управления по надзору за исполнением федерального законодательства прокуратуры Самарской области **Дмитрий Макаров**.

Для начала надо понимать, что работодатель обязан предоставлять

работникам работу, обусловленную трудовым договором. Это прямо закреплено в статье 22 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае невозможности предоставления работникам работы по тем или иным причинам, работодатель имеет право издать приказ об объявлении простоя, с указанием в нем периода, в течении которого будет действовать простой, условия о месте пребывания работников в период простоя (на рабочих местах, либо освободить работников от необходимости присутствовать на рабочих местах), а также условия оплаты простоя.

В случае объявления простоя – как будет рассчитываться зарплата?

В случае время простоя по вине работодателя – зарплата оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Это требования статьи 157 Трудового кодекса РФ.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Прокуратура Самарской области разъясняет: «За что могут наказать работодателя?»

В прокуратуре

Самарской области проанализированы обращения граждан, поступающие на действия работодателей. За что могут наказать работодателя и какая ответственность предусмотрена за нарушения руководителями организаций трудовых прав работников подробно разъясняет начальник управления по надзору за исполнением федерального законодательства прокуратуры Самарской области **Дмитрий Макаров**.

Для начала

определимся, что может являться нарушением трудового законодательства? Права и обязанности всех участников трудовых отношений прописаны в статьях 21, 22 Трудового кодекса Российской Федерации, за нарушение которого работодателя могут привлечь в ответственности.

К примеру, к

работодателю могут быть применены меры к ответственности за следующие факты:

– передача

сотруднику обязанностей, которые не предусмотрены его трудовым договором (должностной инструкцией),

– задержка

зарплаты или несоответствие выплачиваемых сумм договорным

условиям,

– не

отвечающие требованиям безопасности условия труда,

– привлечение

сотрудника к сверхурочной работе без оплаты,

– отказ в

предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и др.

Какая

установлена ответственность и отчего она зависит? Вид ответственности зависит от тяжести правонарушения: она может быть

дисциплинарная, административная и даже уголовная. К уголовной ответственности

работодателя могут привлечь из-за задержек при выплате заработной платы или

нарушения норм безопасности на производстве.

Куда

жаловаться на нарушение трудовых прав работника?

Вариантов

несколько. Вы можете обратиться в профсоюз, созданный на базе предприятия, или

комиссию по трудовым спорам. Обжаловать действия либо бездействия работодателя

обратившись в государственную инспекцию труда в Самарской области, Вам помогут защитить

трудовые права в прокуратуре области, города, района либо вы самостоятельно можете

защищать свои трудовые права в судебном порядке.

Как подать

жалобу и какие сроки ее рассмотрения?

Вариантов также несколько, выбирайте какой Вам

удобнее:

- обратиться лично, забрав себе один экземпляр документа в отметкой о принятии;
- направить обращение по почте (с описью вложения);
- в электронном виде (к примеру на сайте прокуратуры области есть раздел «интернет-приемная»);
- через представителя, наделенного доверенностью на представление интересов.

Жалоба

рассматривается в течение месяца, в исключительных случаях указанный срок может быть продлен на месяц.

ndent:27.0pt;line-height:normal;mso-outline-level:1;mso-layout-grid-align:none;text-autospace:none'>- неоплата отпуска, листка нетрудоспособности,

- отсутствие выходного пособия,
- минимальный размер будущей пенсии.

Работодатель заключает

гражданско-правовой договор вместо трудового договора с целью экономии и минимизации ответственности. При заключении гражданско-правового договора обязательств по отношению к исполнителю у организации меньше.

Прокуратура Самарской области разъясняет: «В чем разница между трудовым и гражданско- правовым договорами?»

В прокуратуру Самарской области и в государственную инспекцию труда в Самарской области поступают обращения граждан на заключение «как бы трудовых договоров»? В чем разница между трудовыми и гражданско-трудовыми договорами разбираемся вместе с начальником управления по надзору за исполнением федерального законодательства прокуратуры Самарской области **Дмитрием Макаровым**.

«Одной из разновидностью нарушения прав граждан является оформление вместо трудовых договоров различных гражданско-правовых договоров. Во избежание в дальнейшем взаимных претензий и проблем сторонам необходимо определиться с видом заключаемого договора.

Определим понятия договоров:

– трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. (ст. 56 Трудового кодекса РФ);

– гражданско-правовым договором признается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей (ст. 420 Гражданского кодекса РФ).

Основные различия между трудовым и гражданско-правовым договорами:

– сторонами трудового договора являются работник и работодатель (работник выполняет работу лично), сторонами гражданско-правового договора – заказчик и исполнитель (договор может содержать условие, позволяющее исполнителю передавать часть работы третьему лицу).

– при заключении трудового договора трудовая книжка ведется, при заключении гражданско-правового – нет.

– при заключении трудового договора место работы, материалы, охрану труда обеспечивает работодатель, по гражданско-правовому – исполнитель сам себя обеспечивает

необходимыми

материалами, по соглашению сторон заказчик может предоставить свои материалы.

— по трудовому договору работник может обратиться за защитой своих трудовых прав в профсоюз, прокуратуру, государственную инспекцию труда, суд, по гражданско-правовому договору исполнитель вправе обратиться только в суд.

— по трудовому договору заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, по гражданско-правовому договору оплата производится в порядке, указанном в данном договоре: обычно по факту окончания работ/оказания услуг на основании акта приема-передачи.

На указанные суммы не распространяются нормы законодательства, регулирующие трудовую деятельность работника и его социальное обеспечение. В частности, могут возникнуть следующие проблемы.

- неоплата отпуска, листка нетрудоспособности,
- отсутствие выходного пособия,
- минимальный размер будущей пенсии.

Работодатель заключает гражданско-правовой договор вместо трудового договора с целью экономии и минимизации ответственности. При заключении гражданско-правового договора обязательств по отношению к исполнителю у организации меньше.

В соответствии с ч. 2 ст. 15 Трудового

кодекса РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, [не допускается](#).

Части 4, 5 ст. 5.27 КоАП РФ предусматривают ответственность за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо [заключение](#) гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

Куда

жаловаться на нарушение трудовых прав?

Вариантов несколько. Вы можете обратиться в профсоюз, созданный на базе предприятия, или в комиссию по трудовым спорам. Обжаловать действия либо бездействия работодателя обратившись в государственную инспекцию труда в Самарской области, Вам помогут защитить трудовые права в прокуратуре области, города, района либо вы самостоятельно можете защищать свои трудовые права в судебном порядке».

Прокуратура Самарской области разъясняет: «Особенности труда зимой на открытых площадках»

В прокуратуру Самарской области и государственную инспекцию труда в

Самарской области поступают обращения граждан по вопросу несоблюдения условий труда в зимний период. Какие особенности труда предусмотрены в холодное время? Что должен делать работодатель? И как восстановить свои трудовые права об этом подробно разъясняет начальник управления по надзору за исполнением федерального законодательства прокуратуры Самарской области **Дмитрий Макаров**.

Работодателям важно не только помнить, но и соблюдать все нормы трудового законодательства и рекомендации, связанные с организацией труда в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях.

Именно на работодателе возложена обязанность обеспечить создание и функционирование системы управления охраны труда, в основе которой лежит управление профессиональными рисками. Такие требования предусмотрены статьями 209, 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

Типовым положением о системе управления охраны труда, утвержденным приказом Минтруда России от 19.08.2016 N 438н, установлено, что работодатель вправе, с учетом всех необходимых процедур, рассмотреть вопрос об идентификации опасности воздействия пониженных температур воздуха.

После процедуры оценки рисков необходимо принять меры по их снижению. Рекомендуемые меры по снижению уровня рисков можно найти в методических рекомендациях «Режимы труда и отдыха работающих в

холодное

время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях»
([МР 2.2.7.2129-06](#)), утвержденных Главным государственным санитарным врачом РФ 19.09.2006.

В соответствии с ними к работе на холоде допускаются работники, не имеющие каких-либо медицинских противопоказаний для работы на морозе. Кроме того, работники должны быть обеспечены комплектом средств индивидуальной защиты, соответствующим текущим климатическим условиям. В соответствии с трудовым законодательством привлечение работников к выполнению трудовых обязанностей в холодное время на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях должно сопровождаться специальными перерывами для обогрева. Причем данные перерывы обязательно включаются в рабочее время и подлежат оплате. Продолжительность и количество перерывов зависят не только от температуры воздуха, но и от силы ветра. Температура воздуха в местах обогрева должна поддерживаться на уровне 21 – 25 °С, данные помещения также следует оборудовать устройствами для обогрева кистей и стоп, температура которых должна быть в диапазоне 35 – 40 °С. Перечень отдельных видов работ, а также продолжительность и порядок предоставления специальных перерывов устанавливаются правилами внутреннего распорядка и иными локальными актами работодателя. Время пребывания рабочего на холоде должно быть

определено в соответствии с допустимой степенью охлаждения человека, критерии которых имеются также в вышеуказанных рекомендациях.

Какая

ответственность предусмотрена за несоблюдение таких требований?

Бездействие работодателя по управлению профессиональными рисками влечет административную ответственность, а в случае, если бездействие работодателя приведет к причинению вреда здоровью работника – его должностным лицам может грозить и уголовная ответственность.

Куда

жаловаться на нарушение трудовых прав работника?

Вариантов несколько. Вы можете обратиться в профсоюз, созданный на базе предприятия, или комиссию по трудовым спорам. Обжаловать действия либо бездействия работодателя обратившись в государственную инспекцию труда в Самарской области, Вам помогут защитить трудовые права в прокуратуре области, города, района либо вы самостоятельно можете защищать свои трудовые права в судебном порядке.