



Руководителю ГУ ТО «СРЦН № 3»

Ефимовой И.В.

Прокуратура Российской Федерации

Прокуратура Тульской области

ПРОКУРАТУРА
Г. НОВОМОСКОВСКА

ул. Дзержинского, 18/29
Новомосковск, Россия, 301650

31.07.2020 № 7-01-2020/3025

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

об устранении нарушений
Трудового кодекса РФ в
отношении несовершеннолетних

Прокуратурой города Новомосковска по заданию прокуратуры Тульской области проведена проверка по соблюдению исполнения законодательства в сфере трудоустройства несовершеннолетних в ГУ ТО «СРЦН № 3», по результатам которой установлено следующее.

В соответствии со ст.15 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее—ТК РФ), трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В соответствии со ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключенного ими в соответствии с данным кодексом.

В соответствии со ст. 56 Трудового кодекса РФ трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие правила внутреннего трудового распорядка.

Согласно ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре должно указываться: Ф.И.О. работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор, место работы, дата начала работы, наименование должности /специальности

НМ № 068008

или профессии/, права и обязанности работника, права и обязанности работодателя, характеристики условий труда, режим труда и отдыха /если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации/, условия оплаты труда, виды и условия социального страхования, иные существенные условия.

Согласно ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме.

В трудовом договоре следует избегать изложения нормативных актов.

Основные права и обязанности работников закреплены в статье 21 ТК РФ, основные права и обязанности работодателя – в ст. 22 ТК РФ.

Согласно ст. 21 ТК РФ работник имеет право на:

- заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией и сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, в частности лиц в возрасте до 18 лет, предоставлением выходных, нерабочих, праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте и т.д.

В индивидуальном трудовом договоре права работника целесообразно конкретизировать применительно к трудовой функции работника.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и т.д.

Согласно ст. 22 ТК РФ работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты и т.д.

Работодатель обязан:

-соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены труда;

- обеспечивать работника оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные ТК РФ и т.д.

Особенности регулирования труда лиц в возрасте до 18 лет, а именно перечень работ, на которых запрещается применение труда несовершеннолетних, режим труда и отдыха, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, нормы выработки, дополнительные гарантии и т.д. устанавливаются главой 42 ТК РФ.

Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, устанавливает глава 45 ТК РФ.

В соответствии со ст. 65 ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В ходе проверки установлено, что в ГУ ТО «СРЦН № 3» с 20.07.2020 по 31.07.2020 организовано 5 временных рабочих мест в отделении центра, расположенного по адресу: Тульская область, г.Новомосковск, ул.Бережного д.5, на основании договора с ГУ ТО «Центр занятости населения Тульской области».

Проверкой установлено, что при заключении трудового договора с несовершеннолетними работодателем в лице директора ГУ ТО «СРЦН № 3» затребованы для предоставления документы, не входящие в перечень документов, указанных в статье 65 ТК РФ, а именно справка с места жительства в отношении несовершеннолетних: Полосин С.В., Евсеева О.Э.,

Ляльчева В.В., Сторожев И.А., Субботин И.А., а также справка от врача нарколога в отношении несовершеннолетнего Субботина И.А.

Кроме того, в личных делах несовершеннолетних отсутствуют сведения, подтверждающие регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

Все вышеуказанные нарушения свидетельствуют о том, что ГУ ТО «РЦН № 3» как работодателем при трудоустройстве на работу несовершеннолетних работников допускаются нарушения трудового законодательства, что не должно иметь места в целях реализации права несовершеннолетних граждан на труд, защиты их законных интересов, а также соблюдения требований законодательства об особенностях регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 24 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»,

ТРЕБУЮ:

Рассмотреть настоящее представление и принять меры к устранению выявленных нарушений.

Впредь при приеме на работу лиц в возрасте до 18 лет строго руководствоваться нормами и требованиями Трудового кодекса РФ.

Рассмотреть вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности лиц, допустивших вышеуказанные нарушения.

О результатах рассмотрения представления сообщить в горпрокуратуру в письменном виде в установленный законом 30- дневный срок.

Заместитель прокурора

советник юстиции



И.Н.Зигаренко