**ПРОВЕРКОЙ ПО ОБРАЩЕНИЯМ ГРАЖДАН О НАРУШЕНИЯХ ТРУДОВЫХ ПРАВ ВНОВЬ ВЫЯВЛЕНЫ НАРУШЕНИЯ**

Прокуратурой района в марте 2015 года по обращениям граждан о нарушении их трудовых прав проведены проверки некоторых баз отдыха, осуществляющих деятельность на территории района.

В ходе проведенных проверок по обращениям доводы заявителей не подтвердились, поскольку, несмотря на утверждения о выполнении трудовых обязанностей, обстоятельства, подтверждающие данные доводы не установлены: трудовые договора с заявителями не заключались, трудовые книжки не заводились, заявителями был пропущен срок обращения в суд о разрешении трудового спора.

Вместе с тем, в ходе проверок в деятельности баз отдыха выявлены иные нарушения трудового законодательства.

Так, согласно ст. 136 ТК РФ, заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

В нарушение указанных требований трудового законодательства, заработная плата на одном из предприятий выплачивалась 1 раз месяц.

Проверкой установлено, что выплата заработной платы за декабрь 2014 в одной из организаций была просрочена.

Согласно ст. 236 ТК РФ, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Однако в нарушение указанных требований законодательства, компенсация за задержку выплаты заработной платы работникам предприятия не выплачена.

Также выявленные незаконные положения в локальном правовом акте организации - Положении об оплате труда, утвержденном руководством предприятия.

Кроме того, установлено, что в ноябре и декабре 2014 года генеральным директором организации изданы приказы о сокращении режима рабочего времени, однако сведения об этом в ГКУ АО «Центр занятости населения Камызякского района» организация в нарушение абз. 2 ч. 2 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения» не направила.

В связи с выявленными нарушениями, прокуратурой района в отношении должностного лица организации, а также юридического лица возбуждено производство об административном правонарушении по ч. 1 ст. 5.27. КоАП РФ, в адрес генерального директора внесено представление об устранении нарушений закона, на Положение об оплате труда принесен протест.

Вместе с тем, хотелось бы обратить внимание граждан, что зачастую причиной отказа в удовлетворении обращений о нарушениях трудовых прав является легкомысленное отношение самих граждан к соблюдению работодателями трудового законодательства и защите своих трудовых прав.

В этой связи хотелось бы разъяснить следующее.

Согласно ст. 15 Трудового Кодекса 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.

Согласно ст. 16 ТК РФ, трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Кодексом.

Трудовой договор – это 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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (ст. 60 ТК РФ).

Согласно ст. 67 ТК РФ, трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора,

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Положениями ст. 68 ТК РФ установлено, что прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Согласно ст. 66 ТК РФ, трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Таким образом, трудовым законодательством установлен порядок заключения трудового договора, ведения трудовых книжек, оформления приема на работу. При этом трудовым законодательством прямо запрещено заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем (ст. 15 ТК РФ).

За нарушение указанных требований законодательства установлена административная ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ, наиболее строгое наказание по данной статье предусматривает штраф для юридических лиц до 200 000 рублей, а для должностных лиц – дисквалификацию до 2 лет.

В свою очередь гражданам при трудоустройстве необходимо более активно отстаивать соблюдение своих трудовых прав: требовать от работодателя заключения трудового договора, внесения записей в трудовую книжку, издания приказа о приеме на работу.

В противном случае решать трудовой спор, в том числе доказывать право на получение невыплаченной заработной платы, выплат при наступлении страхового случая (травмы на производстве, наступления нетрудоспособности и т.д.), придется в суде, представляя суду соответствующие доказательства. Вместе с тем, как показывает практика, зачастую эти доказательства заявитель представить суду не может, в связи с чем в соответствии с требованиями законодательства суды отказывают в удовлетворении подобных заявлений.

Прокурор Камызякского района

Астраханской области

старший советник юстиции В.Л. Даудов