|  |
| --- |
| **\* 25.06. 2020 года №10** |



**Информационный бюллетень**

**Вестник Долгий Остров**

**Газета Администрации Издается Долгоостровского с ноября 2007года**

**сельского поселении**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

В соответствии со статьей 12 Закона РФ от 27 декабря 1991 г. № 2124-1 «О средствах массовой информации» (Освобождение от регистрации) не требуется регистрация: средств массовой информации, учреждаемых органами государственной власти и органами местного самоуправления исключительно для издания их официальных сообщений и материалов, нормативных и иных актов;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Решение Собрания депутатов Долгоостровского сельского**

**поселения третьего созыва**

|  |
| --- |
| **О назначении выборов депутатов Собрания**  **депутатов Долгоостровского сельского поселения Батыревского района Чувашской**  **Республики четвертого созыва** |

В соответствии с с Федеральным законом от 12 июня 2002 года № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации», Чувашской Республики от 25 ноября 2003 года N 41 «О выборах в органы местного самоуправления в Чувашской Республики и статьей 12 Устава Долгоостровского сельского поселения Батыревского района Чувашской Республики

**Собрание депутатов Долгостровского сельского поселения Батыревского района** **РЕШИЛО:**

1. Назначить выборы депутатов Собрания депутатов **Долгостровского сельского поселения** Батыревского района Чувашской Республики четвертого созыва на 13 сентября 2020 года.

2. Направить настоящее решение в Батыревскую территориальную избирательную комиссию.

3. Опубликовать настоящее решение в Вестнике Долгий Остров в течение 5 дней со дня принятия.

Глава Долгоостровского Батыревского района

Чувашской Республики Ф.А.Алиуллов

д.Долгий Остров 23.06.2020г. № 1

**Решение Собрания депутатов Долгоостровского сельского**

**поселения третьего созыва**

|  |  |
| --- | --- |
| **О внесении изменений в Решение Собрания депутатов Долгоостровского сельского поселения Батыревского района Чувашской Республики от 24 марта 2012 года № 3 «Об утверждении Положения о муниципальной службе в Долгоостровском сельском поселении Батыревского района в новой редакции"** |  |

В соответствии с Федеральным законом от 16 декабря 2019 г. № 432-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях совершенствования законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции», Законом Чувашской Республики от 4 марта 2020 г. № 9 «О внесении изменений в Закон Чувашской Республики «О муниципальной службе в Чувашской Республики», Собрание депутатов Долгоостровского сельского поселения Батыревского района Чувашской Республики РЕШИЛО:

1. Внести в решение Собрания депутатов Долгоостровского сельского поселения Батыревского района Чувашской Республики от 24.03.2012 г. №3 «Об утверждении Положения о муниципальной службе в Долгоостровском сельском поселении Батыревского района в новой редакции» (с изменениями от 21.04.2014 № 2, от 29.07. 2016 № 2, от 29.11.2017 № 2) следующие изменения:

В разделе IV. «Поощрения и ответственность муниципального служащего»:

- последний абзац [пункта 4.3.](consultantplus://offline/ref=6CF9FDB7528136D43C241F92CAEE8393C03B33DF06B9378713A2CF265B34B87FD8E600A37441C22720865CE02560E9DD4126729A9177F9A8D4E1B995J0I3O) изложить в следующей редакции:

«Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий определяется трудовым законодательством, за исключением случаев, предусмотренных Федеральным законом «О муниципальной службе в Российской Федерации».»;

- пункт 4.9. изложить в следующей редакции:

«4.9. Взыскания, предусмотренные [пунктами 2.5](#sub_25)., [2.6](#sub_26). и [4.3](#sub_43). настоящего Положения, применяются не позднее шести месяцев со дня поступления информации о совершении муниципальным служащим коррупционного правонарушения, не считая периодов временной нетрудоспособности муниципального служащего, нахождения его в отпуске, и не позднее трех лет со дня совершения им коррупционного правонарушения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.»

2. Настоящее решение вступает в силу после его [официального опубликования](http://mobileonline.garant.ru/document/redirect/42519763/0).

Глава Долгоостровского сельского поселения Алиуллов Ф.А.

д.Долгий Остров 23.06.2020г. № 2

**ПРОКУРАТУРА РАЗЪЯСНЯЕТ**

**«Оформление трудовых отношений между работником и работодателем»**

В соответствии с положениями ст. 68 Трудового кодекса РФ 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.

Необходимо иметь в виду, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах (если трудовым законодательством или иным нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, не предусмотрено составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров), каждый из которых подписывается сторонами.

Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме.

При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения, и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

Старший помощник прокурора

Батыревского района Кузнецова А.А.

**ПРОКУРАТУРА РАЗЪЯСНЯЕТ**

**«**[**Разъяснения трудового законодательства в вопросах и ответах**](http://www.kalmprok.ru/prokuratura-raz-yasnyaet/7008-raz-yasneniya-trudovogo-zakonodatelstva-v-voprosakh-i-otvetakh)**»**

**1.Как часто работодатель обязан выплачивать заработную плату?**

В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время [ключевой ставки](consultantplus://offline/ref=906231525CF69DDF7803B31A6BE641A57E56F7AB84726F64098A24E4FB1B174A4A0BB05F5949D0988AEBB0229E118EF5DAA8F9B881C7EFE5EEG) Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

**2.На работе не выдали расчетный листок, прав ли работодатель?**

Все работодатели без исключения обязаны выдать такую расшифровку начисленных и удержанных с работника сумм одновременно с выплатой ему денег, то есть в день зарплаты (ст.136 Трудового кодекса РФ). Если эта обязанность не будет соблюдена, то штрафные санкции могут быть применены как к самой организации, так и к должностным лицам.

По требованию трудового законодательства каждый работодатель обязан закрепить порядок выдачи расчетных листков в своих локальных нормативных актах. Например, в трудовых договорах с работниками либо в коллективном договоре, в учетной политике. После этого работодатели обязаны соблюдать этот порядок. В частности, расчетный листок можно выдавать не на бумаге, а в электронной форме, если это будет закреплено приказом по организации.

Отсутствие разработанных расчетных листков и невыдача их на руки работникам грозит организации или предпринимателю-работодателю административным штрафом по статье 5.27 КоАП РФ. При этом, первоначально выявленное нарушение грозит штрафом в размере от 30 000 до 50 000 рублей на юридических лиц; от 1000 до 5000 рублей для индивидуального предпринимателя; от 1000 до 5000 рублей для должностного лица, в частности, руководителя или главного бухгалтера.  
Повторное нарушение, за которое ранее трудовые инспекторы уже наказывали работодателя, увеличит размер штрафных санкций.

Организации повторная невыдача расчетного листка грозит штрафом в размере от 50 000 до 70 000 рублей, а должностным лицам и лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 10 000 до 20 000 рублей с возможной дисквалификацией на срок от 1 до 3 лет.

**3.Что делать, если после увольнения работодатель не возвращает трудовую книжку?**

[Статья 84.1](consultantplus://offline/ref=0831B46EF3C606BF749A932AC4CC940E8390C018F2BF6C4BDE741C12736054F14862FFDD74872C764253D852398A0DAECE3E94EE40f1y5H) Трудового кодекса РФ прямо устанавливает обязанность работодателя выдать трудовую книжку работнику в день прекращения трудового договора.  Трудовая книжка выдается работнику с внесенной записью о прекращении трудового договора.

В тех случаях, когда в день прекращения трудового договора выдать ее не представилось возможным в связи с отсутствием либо отказом работника от ее получения, работодатель обязан направить ему уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Вместе с тем, если трудовая книжка не выдана по вине работодателя, то в 3-х месячный срок со дня нарушения права, следует обратиться за судебной защитой, потребовав обязать работодателя не только выдать трудовую книжку, но и возместить материальный ущерб и моральный вред.

**4.В какой суд подавать иск о взыскании невыплаченной заработной платы, нужно ли при этом оплачивать госпошлину?**

В соответствии со ст. 22 Гражданского процессуального кодекса РФ трудовые споры по заявлениям работников подлежат разрешению судами в порядке гражданского судопроизводства.

Дела о выдаче судебного приказа по требованию о взыскании начисленных, но не выплаченных работнику заработной платы, сумм оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) иных начисленных сумм, а также по требованию о взыскании начисленной, но не выплаченной денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты этих сумм, если размер денежных сумм, подлежащих взысканию, не превышает 500 000 руб., подсудны мировому судье.

Дела по иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений с участием работников, подсудны районному суду.

Что касается территориальной подсудности данной категории споров, согласно ст. 28 ГПК РФ иск предъявляется в суд по месту жительства ответчика, а иск к организации - в суд по месту ее нахождения. Кроме того, иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться в суд по месту жительства истца (п. 6.3 ст. 29 ГПК РФ).

В части уплаты государственной пошлины также действуют общие правила. От уплаты государственной пошлины по делам, рассматриваемым Верховным Судом РФ в соответствии с гражданским процессуальным законодательством РФ и законодательством об административном судопроизводстве, судами общей юрисдикции, мировыми судьями, освобождаются истцы по искам о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, а также по искам о взыскании пособий (ст. 333.36 НК РФ).

**5.Возможно ли увольнение работника в связи с длительным пребыванием в лечебном учреждении?**

Уволить работника по состоянию здоровья можно по двум основаниям:  
- в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ);

- в случае признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ).

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 Трудового кодекса РФ).

Выданное в установленном порядке медицинское заключение о нуждаемости работника в переводе на другую работу является обязательным для работодателя, однако перевод может быть осуществлен только при наличии письменного согласия работника.

Если работник нуждается в таком переводе на срок до четырех месяцев, то его отказ от перевода либо отсутствие соответствующей работы у работодателя влекут обязанность последнего на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности).

Если же в медицинском заключении указано, что работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Старший помощник прокурора

Батыревского района Кузнецова А.А.

**ПРОКУРАТУРА РАЗЪЯСНЯЕТ**

**Порядок применения поощрений и дисциплинарных взысканий»**

Согласно действующему Трудовому кодексу Российской Федерации работодатель вправе как поощрить работника, так и применить в отношении него дисциплинарные взыскания.  
Статьей 191 ТК РФ установлено, что работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в частности объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Согласно ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:  
1)замечание;  
2)выговор;  
3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.  
К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81 (в частности: неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей: а) прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); б) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и. т.д.)

При этом, в соответствии со ст.193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.  
За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.  
Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.  
Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.  
В соответствии со ст.194 ТК РФ если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Прокуратура Батыревского района

Чувашской Республики

**ПРОКУРАТУРА РАЗЪЯСНЯЕТ**

**«Разъяснения требований трудового законодательства при увольнении по сокращению штата или численности работников»**

Одним из оснований увольнения работника является увольнение по сокращению численности или штата работников. Так, в соответствии со ст. 82 Трудового кодекса РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В случае если увольняемый работник является членом профессионального союза, работодатель обязан направить в выборный орган соответствующей первичной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Кроме того, работодателями не всегда соблюдаются преимущественное право на оставление на работе, а также предусмотренные законом гарантии беременным женщинам, женщинам, имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию), лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание, и инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества, работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Статья 261 Трудового кодекса РФ запрещает расторжение трудового договора по указанному основанию с женщинами, имеющими детей до трех лет, одинокими материями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери. Кроме того, при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников закон обязывает работодателя предложить другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Необходимо также разъяснить, что при расторжении трудового договора в связи с сокращением штата или численности работников увольняемому работнику должно быть выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органов службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Таким образом, на работодателе лежит обязанность выплачивать уволенному работнику на период его трудоустройства средний заработок в течение трех месяцев после увольнения.

Прокуратура Батыревского района

Чувашской Республики

**ПРОКУРАТУРА РАЗЪЯСНЯЕТ**

**«Невыплата работодателем заработной платы в установленный законом срок».**

По общему правилу работодатель обязан выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который начислена заработная плата (ст. 136 ТК РФ).

При нарушении установленного срока работодатель вне зависимости от его вины обязан выплатить заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Работник также имеет право на компенсацию морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

При наличии вины работодатель может быть привлечен к административной (ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ) или уголовной ответственности (ст. 145.1 УК РФ).

Кроме того, при задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, за исключением установленных случаев, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, с сохранением за ним среднего заработка (ст. 142 ТК РФ).

Для восстановления нарушенных прав работник в трехмесячный срок имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам, которая, в случае признания денежных требований обоснованными, примет соответствующее решение. Если решение не будет исполнено в течение трех дней по истечению срока обжалования, работнику выдается удостоверение, которое является исполнительным документом и подлежит принудительному исполнению судебным приставом (ст. 382-389 ТК РФ).

Также работник имеет право обратиться в Государственную инспекцию труда, которая при установлении факта задержки выплаты заработной платы выдаст работодателю обязательное для исполнения предписание и рассмотрит вопрос о привлечении виновных к ответственности (ст. 357 -360 ТК РФ).

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, работник в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм имеет право обратиться в суд (ст. 392 ТК РФ).

В зависимости от ситуации такое требование может быть заявлено в порядке приказного или искового производства (п. 1 ч. 1 ст. 22, абз. 7, 9 ст. 122 ГПК РФ).

Кроме того, если факт невыплаты заработной платы установлен, то работник имеет право уволиться по собственному желанию в любое время, не предупреждая работодателя за две недели (ч. 3 ст. 80 ТК РФ).

Прокуратура Батыревского района

Чувашской Республики

**ПРОКУРАТУРА РАЗЪЯСНЯЕТ**

«Соблюдение законодательства при использовании труда несовершеннолетних»

Статья 63 ТК РФ устанавливает, что заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Трудовую деятельность ребенок вправе и раньше, с 15 лет, если он получил общее образование; продолжает освоение основной общеобразовательной программы общего образования, но не по очной форме (заочно, очно-заочно и т.д.); оставил в соответствии с федеральным законом общеобразовательное учреждение.  
  
Ребенок вправе оставить учебное заведение в порядке, предусмотренном п. 6 ст. 19 Закона РФ от 10.07.1992 N 3266-1 "Об образовании". Обучающийся, достигший возраста 15 лет, может оставить общеобразовательное учреждение до получения общего образования. Комиссия по делам несовершеннолетних совместно с родителями или законными представителями ребенка, оставившего общеобразовательное учреждение, и органом местного самоуправления в месячный срок принимает меры, обеспечивающие трудоустройство этого несовершеннолетнего и продолжение освоения им образовательной программы основного общего образования по иной форме обучения.  
  
Трудовое законодательство позволяет заключить трудовой договор с лицом, не достигшим 15 лет. Более того, с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся 14 лет (ст. 63 ТК РФ), при этом работы, выполняемые несовершеннолетним, должны производиться в свободное от учебы время, чтобы не нарушать процесс обучения.  
  
Допускается заключение трудового договора с детьми до 14 лет в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках для участия в создании или исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. При этом необходимо согласие родителя (иного законного представителя), а также разрешение органа опеки и попечительства, причем в разрешении указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

**Как должно выглядеть согласие родителей?**

Для заключения трудового договора требуется согласие только одного из родителей (ст. 63 ТК РФ).  
  
Работодатель может попросить предъявить паспорт, чтобы убедиться, что перед ним действительно законный представитель ребенка, а также попросить ксерокопии паспорта и свидетельства о рождении.  
  
Целесообразнее оформлять согласие в письменной форме, отдельным документом или отметкой в трудовом договоре.  
  
**Заключение трудового договора: необходимые документы**

Перечень документов, необходимых для заключения трудового договора с несовершеннолетним:  
согласие одного из родителей в письменной форме;  
документ, подтверждающий согласие органа опеки и попечительства (по месту жительства несовершеннолетнего), - для учащихся в возрасте до 16 лет;

документ об основном общем образовании (аттестат) либо документ об оставлении общеобразовательного учреждения (приказ об отчислении);

справка о прохождении предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования);  
справка из учебного учреждения, подтверждающая расписание учебных занятий несовершеннолетнего учащегося в возрасте до 16 лет.

Также согласно ст. 65 ТК РФ несовершеннолетний должен предъявить следующие документы:  
паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку (если есть);

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;  
документ об образовании.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. До подписания трудового договора ребенок должен быть ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, касающимися его работы.

**А кем работать?**

Статья 265 ТК РФ запрещает применять труд лиц в возрасте до 18 лет:

на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

на подземных работах;

на работах, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес; работа в ночных кабаре и клубах; производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, утвержден Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 163. Так, подросткам запрещено выполнять: горные работы; работы при строительстве метрополитенов, тоннелей и подземных сооружений; геолого­разведочные и топографо-геодезические работы; работы в цветной металлургии; работы при производстве и передаче электро- и теплоэнергии; работы по бурению скважин, добыче нефти и газа; переработку нефти, нефтепродуктов, газа, сланцев и угля; некоторые виды работ на нефтехимических, химических, микробиологических производствах; работы при производстве медикаментов, витаминов, медицинских, бактерийных и биологических препаратов и материалов; работы при производстве керамических, фарфоровых, фаянсовых и стеклянных изделий; строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы.  
  
На основании ст. 342 ТК РФ несовершеннолетние работники не могут быть приняты на работу в религиозную организацию даже с согласия родителей.

Прием на работу несовершеннолетнего возможен только после проведения предварительного медицинского осмотра (обследования) (ст. 266 ТК РФ), причем медосмотры работодателю необходимо проводить до достижения работником возраста 18 лет ежегодно.

Обязательные медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счет средств работодателя (ст. 266 ТК РФ).

Даже если все согласны, несовершеннолетнего нельзя (ст. 268 ТК РФ):

направлять в служебные командировки;

привлекать к сверхурочной работе;

привлекать к работе в ночное время (с 22:00 до 06:00 (ст. 96 ТК РФ)). Если на ночное время приходится часть смены, молодой работник должен заканчивать работу раньше или начинать позже либо работать на условиях неполного рабочего времени;

привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Работникам в возрасте до 18 лет запрещаются переноска и передвижение тяжестей, превышающих установленные для них предельные Нормы. В настоящее время применяются Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную (утв. Постановлением Минтруда России от 07.04.1999 N 7).  
  
**Срок трудового договора**

Срок, по общему правилу, неопределенный.

Можно определить срок трудовых отношений, если подросток принимается на время:  
-    исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

-    выполнения временных (до двух месяцев) работ;

-    выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона).

Испытательный срок, согласно ст. 70 ТК РФ, для лиц, не достигших возраста 18 лет, не устанавливается.  
  
**Ежегодный оплачиваемый отпуск**

Несовершеннолетним работникам трудовым законодательством гарантирован ежегодный оплачиваемый более длительный отпуск - 31 календарный день, причем в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).  
  
Также работодатель обязан предоставить ежегодный отпуск несовершеннолетнему работнику до истечения шести месяцев непрерывной работы в организации (ч. 3 ст. 122 ТК РФ). Не допускается отзыв подростка из ежегодного отпуска или замена отпуска денежной компенсацией (ст. ст. 125, 126 ТК РФ).  
  
**Рабочее время**

Нормальная продолжительность рабочего времени - не более 40 ч. в неделю.

Для несовершеннолетних установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ): до 16 лет - не более 24 ч в неделю; от 16 до 18 лет - не более 35 ч в неделю.

Если на работу планируется принять учащегося, который будет выполнять работу в свободное от учебы время в течение учебного года, то продолжительность рабочего времени не может превышать половины норм, указанных выше. То есть ученик в возрасте до 16 лет должен работать не более 12 ч в неделю.  
  
Продолжительность ежедневной работы (смены) также сокращена и не может превышать для работников: от 15 до 16 лет - 5 ч; от 16 до 18 лет -7 ч.

Для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, продолжительность ежедневной работы еще более сокращена: от 14 до 16 лет - 2,5 ч; от 16 до 18 лет -4 ч.

Исключения - те же самые дети творческих профессий.

Не допускается работа по совместительству работников, не достигших возраста 18 лет, если основная работа связана с такими же условиями, что и основная (ст. 282 ТК РФ).

**Нормы выработки**

Для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.  
  
Если несовершеннолетний поступил на работу после окончания общеобразовательного учреждения или образовательного учреждения начального профессионального образования, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки (ст. 270 ТК РФ).

**Материальная ответственность**

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ) не могут заключаться с работниками, не достигшими 18 лет.  
Однако ст. 242 ТК РФ установлено, что несовершеннолетние несут полную материальную ответственность:  
-    за умышленное причинение ущерба;

-    за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;  
-    за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.  
  
**Вопросы оплаты**

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. За счет собственных средств работодатель может производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ст. 271 ТК РФ).

Если несовершеннолетний выполняет сдельные работы (оплачивается конкретное количество продукции, которое изготовлено за сокращенный рабочий день), то его труд должен оплачиваться по установленным сдельным расценкам.

Возможно установление доплаты до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность ежедневной работы подростка, за счет средств работодателя.

Оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств (ч. 3 ст. 271 ТК РФ).

**Расторжение трудового договора: "детские" особенности**

Для расторжения договора с несовершеннолетним работником работодатель должен получить согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Согласия не нужно, если увольнение происходит в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя или по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ.  
  
Согласие требуется в том случае, если на момент принятия работодателем решения об увольнении работнику не исполнилось 18 лет.

Например, если при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) на момент уведомления о предстоящем увольнении работнику не исполнилось 18 лет, получить согласие указанных органов необходимо.Если же несовершеннолетний работник решит уволиться по собственному желанию, такое согласие не требуется.

Трудовым кодексом РФ предусмотрены случаи, когда работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. В их числе - зачисление работника в учебное заведение или установление нарушений трудового права со стороны работодателя (например, задержка заработной платы, отказ в предоставлении отпуска) (ч. 3 ст. 80 ТК РФ).

Увольнение до истечения двухнедельного срока возможно также по соглашению между работником и работодателем, которое может оформляться заявлением работника и последующей резолюцией работодателя.

Прокуратура Батыревского района

Чувашской Республики

**ПРОКУРАТУРА РАЗЪЯСНЯЕТ**

**«Основные обязанности работодателя в области охраны труда»**

В условиях современного общества, вопрос сохранения здоровья работников, обеспечения безопасных условий труда, является весьма актуальным, в связи с чем неукоснительное соблюдение в процессе трудовой деятельности нормативов в области охраны труда является неотъемлемым.

Глава 34 Трудового Кодекса РФ регламентирует требования по охране труда и устанавливает, что обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель, в частности, обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований),

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

Одной из основных обязанностей работодателя является обязательное проведение им аттестации рабочих мест по условиям труда, направленной на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности

Аттестация проводится в целях оценки условий труда на рабочих местах и выявления вредных и (или) опасных производственных факторов. Аттестации подлежат все рабочие места, имеющиеся у работодателя.

По результатам аттестации работодателем по указанию аттестационной комиссии проводятся мероприятия по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, установлению работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда, информированию работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и полагающихся работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, компенсациях, обеспечению работников средствами индивидуальной защиты и т.п.

Следует обратить внимание на то, что нарушение законодательства о труде и об охране труда, является административным правонарушением, предусмотренным ст. 5.27 КоАП РФ и наказанием за совершение которого является наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Более того, нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию зааналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Старший помощник прокурора

Батыревского района Кузнецова А.А.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Информационный**  **бюллетень**  **Вестник**  **Долгий Остров** | **Учредитель и издатель:**  **Администрация Долгоостровского**  **сельского поселения**  **Батыревского района**  **Чувашской Республики**  ***Главн*ы*й редактор и ответственный за выпуск Ф.М.Зейнетдинова*** | **Номер сверстан**  **и отпечатан в**  **информационном центре**  **Администрации**  **Долгоостровского**  **сельского поселения** | |  | | --- | | *Подписано в печать №10*  *25.06.2020г. в 14.00.*  *Тираж 20 экз.* |     Газета распространяется бесплатно  Адрес редакции и типографии:  429372Чувашская Республика,  Батыревский район,  Д. Долгий Остров,  ул. Колхозная, 52, тел. **64-7-22** |