|  |
| --- |
| **15 июня 2020 года №13/1** |

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

**Информационный бюллетень**

**Вестник Татарские Сугуты**

**Газета Администрации Татарско-Сугутского сельского поселения Издается с ноября 2006 г**

1. **Разъяснения Прокуратуры Батыревского района Чувашской Республики трудового законодательства в вопросах и ответах**

**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.

1. **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 за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Старший помощник прокурора

Батыревского района Кузнецова А.А.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Информационный**  **бюллетень**  **Вестник**  **Татарские Сугуты** | **Учредитель и издатель:**  **Администрация Татарско-Сугутского**  **сельского поселения**  **Батыревского района**  **Чувашской Республики**  ***Главн*ы*й редактор***  ***и ответственный***  ***за выпуск А.М.Насибуллов*** | **Номер сверстан**  **и отпечатан в**  **информационном центре**  **администрации**  **Татарско-Сугутского**  **сельского поселения** | |  | | --- | | *Подписано в печать 15.06.2020г.*  *в 16.00. Тираж 50 экз.* |     Газета распространяется бесплатно  Адрес редакции и типографии: 429357, Чувашская Республика, Батыревский район, д.Татарские Сугуты, ул. Школьная, 21, тел. 69- 3-46, адрес эл.почты: tsusgut-batyr@cap.ru |