**Люберецкая городская прокуратура разъясняет**

# **Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни**

В силу статьи 111 Трудового кодекса РФ всем работникам предоставляются выходные дни.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

- 7 января - Рождество Христово;

- 23 февраля - День защитника Отечества;

- 8 марта - Международный женский день;

- 1 мая - Праздник Весны и Труда;

- 9 мая - День Победы;

- 12 июня - День России;

- 4 ноября - День народного единства.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Так, привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом данные категории граждан должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**Люберецкая городская прокуратура разъясняет**

# **Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий**

Вопросы применения и снятия дисциплинарных взысканий урегулированы статьями 192-194 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с действующими нормами Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнения или ненадлежащего исполнения 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.

Данный список не является исчерпывающим, поскольку иными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, действующими в отдельных производственных сферах или организациях, могут быть предусмотрены иные виды дисциплинарных взысканий.

Например, во многих правоохранительных органах помимо трёх вышеозначенных видов дисциплинарных взысканий существует строгий выговор и предупреждение о неполном служебном соответствии (служба судебных приставов, служба исполнения наказаний и др.).

Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, не допускается.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении 2 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.

Днём обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинён работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее 2 лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее 3 лет со дня совершения проступка. 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 3 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.

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.

**Люберецкая городская прокуратура разъясняет**

# **Защита персональных данных работника**

При трудоустройстве работники предоставляют работодателю сведения, которые относятся к персональным данным и являются конфиденциальными. Такие сведения должны быть надежно защищены.

Персональные данные - любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу: фамилия, имя, отчество; год, месяц, дата рождения; место рождения; адрес; телефон; семейное положение; образование, профессия, занимаемая должность и др.

Работодатель при обработке персональных данных работника обязан соблюдать следующие основные требования:

- обработка персональных данных может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законодательства, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

- все персональные данные работника следует получать у него самого.

Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие;

- защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств;

- работники должны быть ознакомлены под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем.

За нарушение положений законодательства Российской Федерации при обработке персональных данных работника установлена дисциплинарная, материальная, гражданско-правовая, административная и уголовная ответственность.

**Люберецкая городская прокуратура разъясняет**

# **Основания отказа работника от выполнения работы**

В соответствии со статьей 352 Трудового кодекса Российской Федерации каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, одним из которых является самозащита работниками трудовых прав.

Случаи, когда работник в целях самозащиты может, имеет право, уведомив об этом работодателя в письменной форме, отказаться от выполнения работы приведены в ч.1 ст. 379 ТК РФ: если работа не предусмотрена трудовым договором или непосредственно угрожает жизни и здоровью работника за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Также, согласно ст. 142 ТК РФ, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

На период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, вместе с тем за ним сохраняется средний заработок.

**Люберецкая городская прокуратура разъясняет**

# **Обязанность работодателя уплачивать страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования**

Заработная плата (оплата труда работника), это вознаграждение за труд. С данных выплат работодатель обязан уплачивать обязательные платежи в бюджет — страховые взносы.

Согласно части 1 статьи 8 Налогового кодекса РФ страховые взносы – это обязательные платежи на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное медицинское страхование, взимаемые с организаций и физических лиц в целях финансового обеспечения реализации прав застрахованных лиц на получение страхового обеспечения по соответствующему виду обязательного социального страхования.

Уплачивать страховые взносы обязан страхователь, выплачивающий заработную плату и иные выплаты в пользу застрахованного лица.

Неуплата (несвоевременная уплата) страховых взносов может повлечь наказание в виде штраф или лишение свободы.

О нарушениях, связанных с неуплатой страховых взносов, ставших известными гражданам, они могут сообщить в территориальную прокуратуру по месту работы.

**Люберецкая городская прокуратура разъясняет**

# **Работников, отказавшихся переезжать в другую местность, следует увольнять по правилам ликвидации организации**

Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 27 апреля 2024 г. N 22-П «По делу о проверке конституционности частей первой - четвертой статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина М.Х. Абдуллоева», установлено, что заявителя уволили в связи с отказом от продолжения работы по причине изменения условий трудового договора. Изначально место работы (отдел) находилось в одном городе, а после структурной реорганизации его решено было расположить в другой местности, где непосредственно находится организация. Других вакантных должностей у работодателя в этом городе нет. От переезда заявитель отказался. В увольнении по сокращению штата ему отказали, поскольку должность не ликвидируется. Суды согласились с работодателем. Конституционный Суд указал следующее.

Если в трудовом договоре указано рабочее место, то изменить его без согласия работника возможно только в связи с реформированием организационных или технологических условий труда и с соблюдением соответствующих норм ТК РФ. Однако, принимая решение об изменении рабочего места, работодатель должен учитывать и интересы работника, его социальную и семейную жизнь. Несмотря на то, что должность не ликвидируется, гражданин оказывается в положении, схожем с положением работника филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, деятельность которого прекращается. Утрачивается возможность продолжения работы на прежнем рабочем месте в той же местности не по личным причинам, а вследствие организационных изменений.

Увольнение работника, отказавшегося от переезда в другую местность для продолжения исполнения обязанностей на ином рабочем месте (при отсутствии у работодателя возможности предоставить ему другую работу в той же местности), допускается по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации, с предоставлением ему соответствующих гарантий. Дело заявителя подлежит пересмотру.

**Люберецкая городская прокуратура разъясняет**

# **Особенности увольнения при разглашении работником сведений о заработной плате**

В случае, если работник разглашает персональные данные коллег, в том числе данные об их заработной плате, работодатель вправе применить к нему дисциплинарное взыскание.

Лица, виновные в нарушении положений законодательства в области персональных данных при обработке персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными федеральными законами, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

В силу пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ увольнение работника предусмотрено в случае разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника.

Вместе с тем, работодателем должны быть приняты соответствующие локальные нормативные акты, направленные на защиту персональных данных работников, с которыми работники, ответственные за обработку персональных данных, должны быть ознакомлены под подпись.

В случае оспаривания работником в судебном порядке увольнения по основаниям, предусмотренным пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан представить суду доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся в данном случае к персональным данным другого работника, и эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался ранее не разглашать такие сведения.

**Люберецкая городская прокуратура разъясняет**

# **Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом**

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) определяет вахтовый метод работы как особую форму осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания (часть 1 статьи 279 ТК РФ).

При этом законодательно предусмотрено ограничение на работу вахтовым методом для работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, а также лиц, имеющих противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, либо в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет работодателя общежитиях, иных жилых помещениях.

Законодатель ограничил продолжительность вахты одним месяцем. В исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена работодателем до трех месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Особенностью труда при данном методе работы является установленный порядок учета рабочего времени – суммированный, при котором может признаваться любой учетный отрезок времени: месяц, квартал, иной более длительный период до одного года.

Включается все рабочее время, в том числе время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.

Необходимо обратить внимание, что дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие.

Частями 3, 4 статьи 301 ТК РФ предусмотрена оплата каждого дня отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней с последующим предоставлением дополнительных дней междувахтового отдыха.

За каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя или пункта сбора до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

Трудовым законодательством предусмотрены дополнительные гарантии работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов.

Так, им устанавливается районный коэффициент и выплачиваются процентные надбавки к заработной плате в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке и на условиях, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих: в районах Крайнего Севера, - 24 календарных дня; в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

Кроме того, в стаж работы, дающий право работникам, на соответствующие гарантии и компенсации, включаются календарные дни вахты в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиками работы на вахте (часть 6 статьи 302 ТК РФ).

За каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя или пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка, часть оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка).

К обязанности работодателя согласно части 9 статьи 302 ТК РФ относится доставка работников от места нахождения работодателя или пункта сбора до места выполнения работы и обратно за свой счет, либо компенсация расходов на оплату стоимости его проезда.

**Люберецкая городская прокуратура разъясняет**

# **Трудовые права несовершеннолетних**

Частью 4 статьи 67 Конституции Российской Федерации закреплено, что дети являются важнейшим приоритетом государственной политики России, в связи с чем государство приняло на себя обязательство создать условия их всестороннему развитию и воспитанию.

В настоящее время прокуратура является одним из самых эффективных правозащитных органов в Российской Федерации, а вопросы защиты прав и законных интересов несовершеннолетних отнесены к приоритетным направлениям ее деятельности.

Особое внимание органов прокуратуры в данном направлении сосредоточено на защите трудовых прав детей.

Наиболее распространенными нарушениями являются: невыплата заработной платы, незаконное привлечение к дисциплинарной ответственности, допуск к работе без заключения трудовых договоров или без получения согласия родителей (попечителя или органа опеки и попечительства), без обязательных медицинских осмотров; локальные правовые акты работодателей не учитывают особенности трудовых прав и обязанностей несовершеннолетних.

По общему правилу, в соответствии со статьей 63 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

Дети 15-летнего возраста могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, с 14 лет – только с письменного согласия одного из родителей (попечителя) или, в отдельных случаях, органа опеки и попечительства, иного законного представителя. Работа для таких несовершеннолетних не должна причинять вред здоровью и не наносить ущерб процессу обучения.

Заключение трудового договора с детьми, не достигшими 14 лет, допускается в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, которая допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства детей. В таких случаях трудовой договор от имени ребенка подписывается его родителем (опекуном).

В силу ст. 70 ТК РФ при приеме на работу несовершеннолетнего испытательный срок не устанавливается.

Для несовершеннолетних устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени и ежедневной работы (смены): для работников до 16 лет – не более 24 часов в неделю, с 16 до 18 лет – не более 35 часов (статья 92 ТК РФ); ежедневная работа детей от 14 до 15 лет составляет 4 часа, от 15 до 16 лет – 5 часов, от 16 до 18 лет – 7 часов (статья 94 ТК РФ).

Несовершеннолетние не могут быть привлечены к работе в ночное время и к сверхурочной работе (статьи 96 и 99 ТК РФ).

На основании статей 122, 125 ТК РФ отпуск несовершеннолетним предоставляться в удобное для них время, а отзыв из него запрещен.

Статьи 265, 268 ТК РФ предусматривают запрещение труда несовершеннолетних на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, вахтовым методом, в религиозных организациях, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их 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, материалами эротического содержания).

Полный перечень таких работ утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163.

Расторжение трудового договора с несовершеннолетними по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка, установленного статьей 81 ТК РФ, допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (статья 269 ТК РФ).

При этом несовершеннолетний работник несет полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения (статья 242 ТК РФ).

**Люберецкая городская прокуратура разъясняет**

# **Трудовым законодательством установлен запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя с сотрудником, в одиночку воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет**

В статью 261 Трудового кодекса Российской Федерации внесены изменения, в соответствии с которыми работодателям запретили увольнять по своей инициативе сотрудников, которые в одиночку воспитывают детей в возрасте до 16 лет.

Ранее такие гарантии были предусмотрены для одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, и других лиц, воспитывающих таких детей без матери.

В настоящее время расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Увольнение таких сотрудников по инициативе работодателя допускают, при ликвидации организации или однократном грубом нарушении обязанностей.

**Люберецкая городская прокуратура разъясняет**

# **Ответственность за нарушение трудового законодательства, связанного с отпусками работников**

Любой работодатель за нарушение трудового законодательства, связанного с отпусками работников, в соответствии с законодательством Российской Федерации в зависимости от нарушения может быть привлечен к материальной, административной, уголовной ответственности.

Условия и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, работающим по трудовому договору в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, регулируются главой 19 Трудового кодекса Российской Федерации.

График отпусков - это обязательный локальный нормативный акт, который определяет очередность предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя.

Регулирование процесса предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляет работодатель, который составляет и утверждает график отпусков, своевременно предупреждает работника о времени начала и окончания отпуска.

При составлении графика отпусков работодатель обязан учитывать право отдельных категорий работников использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время года в случаях, предусмотренных Кодексом или иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Таким образом, по заявлению работника, имеющего право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть ему предоставлен в указанный им период. Конкретная дата предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется по желанию работника.

За отсутствие графика отпусков предусмотрена административная ответственность по ч. 1, 2 ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ (КоАП РФ).

В первый раз предусмотрено предупреждение или 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; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей. Повторное аналогичное нарушение влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.

Несоблюдение графика отпусков может повлечь материальную ответственность в виде компенсации морального вреда и (или) административную ответственность, если работодатель виноват несоблюдении графика отпусков. Так, законодательством предусмотрена административная ответственность по ч. 1, 2 ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ (КоАП РФ).

В первый раз предусмотрено предупреждение или 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; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей. Повторное аналогичное нарушение влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.

Размер денежной компенсации морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, (если работник о ней заявит) определяется работодателем по соглашению с работником, а в случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом (ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации).

Вместе с тем, если в график отпусков внесены изменения или работник использовал отпуск в удобное для него время, а не по графику отпусков, ответственность работодателя за несоблюдение графика отпусков не наступает.

В соответствии со ст. 114, ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней. На основании статьи 122 Трудового кодекса Российской Федерации оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, т.е. в каждом рабочем году.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации).

Также работодатель в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы некоторым категориям работников.

За непредоставление отпуска, который полагается работнику, предусмотрена материальная ответственность в виде денежной компенсации морального вреда работнику и (или) административная ответственность. Административная ответственность за непредоставление полагающегося по закону отпуска, если это нарушение совершено впервые, предусмотрена ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ в виде предупреждения, штрафа. За повторное нарушение - ответственность по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ в виде штрафа, дисквалификации должностного лица на срок от года до трех лет. А если отпуск установлен коллективным договором, соглашением, то административная ответственность за его непредоставление предусмотрена ч. 1 ст. 5.31 КоАП РФ в виде предупреждения или штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации). Если день выплаты пришелся на выходной или нерабочий праздничный день, отпускные выплачиваются не позднее, чем накануне этого дня. Это условие не может быть ухудшено ни по соглашению сторон, ни на основании коллективного договора.

За невыплату, в том числе неполную выплату, отпускных работодатель может быть привлечен к административной, материальной и уголовной ответственности.

Материальная ответственность предусмотрена ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации. По ней работодатель обязан выплатить компенсацию работнику в размере 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. В более высоком размере необходимо выплатить компенсацию, если это предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Причем сделать это должен работодатель независимо от его вины (письмо Минтруда России от 31.10.2019 N 14-2/ООГ-8456).

В целях соблюдения трудового законодательства Российской Федерации, а также обеспечения права работника на выплату заработной платы своевременно и в полном размере работодатель вправе установить разумный срок для подачи заявления на ежегодный оплачиваемый отпуск работниками, имеющими право использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время года.

Также работник может заявить о денежной компенсация ему морального вреда. Ее размер определяете по соглашению с работником, а в случае спора - определяет суд (ст. 237 ТК РФ).

Административная ответственность за невыплату отпускных предусмотрена ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ. Если данное правонарушение совершено впервые, то предусмотрено предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей. Если правонарушение совершено повторно – накладывается административный штраф на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей или дисквалификация на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Уголовная ответственность за невыплату отпускных предусмотрена ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации. Например, ч. 1 ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации предусмотрена ответственность за частичную невыплату отпускных более трех месяцев из-за корыстной, иной личной заинтересованности руководителя организации, в частности, в виде штрафа в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

А за полную невыплату отпускных свыше двух месяцев из-за корыстной, иной личной заинтересованности руководителя организации ч. 2 ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации предусмотрены штраф в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительные работы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишение свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Если же эти действия повлекли тяжкие последствия - штраф в размере от двухсот тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет либо лишение свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового (ч. 3 ст. 145.1 УК РФ).

**Люберецкая городская прокуратура разъясняет**

# **Обязан ли работодатель сократить продолжительность рабочего дня офисных работников при высокой температуре воздуха?**

При высокой температуре воздуха на рабочем месте, то есть при температуре выше допустимых диапазонов, работодателю необходимо обеспечить температуру воздуха в допустимых пределах, либо приостановить работу до установления допустимых значений температуры воздуха. Также работодатель вправе использовать иные варианты, например, перевод работников по соглашению на дистанционную работу на определенный период времени.

Предельно допустимые уровни физических факторов на рабочих местах установлены СанПиН 1.2.3685-21, утвержденными Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 № 2. Температура воздуха является одним из показателей, характеризующих микроклимат на рабочих местах в производственных помещениях (пп. «а» п. 27 СанПиН 1.2.3685-21). В соответствии с п. 3 ст. 39 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» соблюдение санитарных правил является обязательным для граждан, индивидуальных предпринимателей и юридических лиц. В связи с этим, работодатель обязан обеспечить на рабочих местах температуру воздуха в пределах допустимых значений. Обязанность по введению сокращенной продолжительности рабочего дня при высокой температуре воздуха на работодателя Трудовым кодексом Российской Федерации не возложена.

**Люберецкая городская прокуратура разъясняет**

# **Каков порядок трудоустройства бывших государственных и муниципальных служащих?**

Особенности трудоустройства бывших государственных и муниципальных служащих определены в статье 64.1 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), а также в статье 12 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Данные правовые нормы установлены в целях противодействия коррупции, исключения возможности взаимодействия бывшего государственного (муниципального) служащего с тем органом, в котором он ранее находился на службе. Согласно статье 64.1 ТК РФ граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеют право замещать должности в организациях, если отдельные функции государственного (муниципального) управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

Порядок формирования данных комиссий и ведения ими деятельности определяется Положением, утвержденным Указом Президента РФ от 01.07.2010 № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов». В целях получения указанного согласия гражданин в письменной форме обращается в подразделение кадровой службы государственного органа по профилактике коррупционных и иных правонарушений либо к должностному лицу кадровой службы государственного органа, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений. Обращение в комиссию в целях получения согласия на трудоустройство является обязанностью гражданина - бывшего государственного служащего.

Несоблюдение данного требования влечет прекращение трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ, оказание услуг, заключенного с ним. Данная норма относится лишь к тем организациям, в отношении которых ранее государственный (муниципальный) служащий осуществлял управленческие функции. Под функциями государственного, муниципального (административного) управления организацией понимаются полномочия государственного или муниципального служащего принимать обязательные для исполнения решения по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим или иным вопросам в отношении данной организации, в том числе решения, связанные с выдачей разрешений (лицензий) на осуществление определенного вида деятельности и (или) отдельных действий данной организацией, либо готовить проекты таких решений.

В соответствии со статьей 64.1 ТК РФ граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы. Работодатель при заключении трудовых договоров с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается Указом Президента РФ от 18.05.2009 № 557 «Об утверждении перечня должностей государственной службы, при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей», в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в 10-дневный срок сообщать о заключении таких договоров представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы.

Несоблюдение этих требований влечет для работодателя привлечение к административной ответственности по статье 19.29 КоАП РФ.

**Люберецкая городская прокуратура разъясняет**

# **Какие условия необходимо соблюсти при трудоустройстве несовершеннолетнего, достигшего возраста 14 лет?**

Статьей 76.1 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее – УК РФ) предусмотрено такое основание для освобождения от уголовной ответственности как возмещение ущерба, то есть имущественного вреда, причиненного преступлением. В случае, если лицо впервые совершило налоговое преступление, предусмотренное ст. 198-199.1, 199.3, 199.4 УК РФ, оно освобождается от уголовной ответственности при условии возмещения причинённого ущерба и перечисления в федеральный бюджет денежного возмещения в размере двукратной суммы причиненного ущерба. Частью 2 статьи 76.1 УК РФ регламентировано освобождении от уголовной ответственности в связи с возмещением ущерба в результате совершения преступлений в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности. Принятие такого решения допускается также в случае полного возмещения причинённого ущерба и перечисления в федеральный бюджет денежного возмещения в размере двукратной суммы ущерба.Полное возмещение ущерба, причиненного бюджетной системе РФ, должно быть подтверждено документами, удостоверяющими этот факт.Возмещение ущерба может быть произведено не только лицом, совершившим преступление, но и по его просьбе другими лицами.

**Люберецкая городская прокуратура разъясняет**

# **Можно ли заключить трудовой договор с подростков 14 лет?**

Заключение трудового договора с лицом в возрасте 14 лет возможно только для выполнения им легкого труда, а также если работа не причиняет вреда его здоровью, не приносит ущерба в освоении образовательной программы и производится в свободное от учебы время.

Для заключения трудового договора с подростком 14 лет обязательно требуется согласие одного из родителей (попечителя).

Кроме того, при заключении трудового договора с лицами, не достигшими возраста 18 лет, работодатель обязан направить и оплатить прохождение несовершеннолетним обязательного предварительного медицинского осмотра.

**Люберецкая городская прокуратура разъясняет**

# **Какие гарантии предусмотрены за работу в выходной день?**

В соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. В коллективном договоре, локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения профсоюза (например, в положении об оплате труда), трудовом договоре с работником может быть предусмотрен и более высокий размер выплаты.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Для работников, с кем заключен трудовой договор до двух месяцев, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни возможна только компенсация в денежной форме, взять отгул они не могут.

**Люберецкая городская прокуратура разъясняет**

# **Работник на период испытания заболел. Нужно ли издавать приказ о продлении испытательного срока?**

В соответствии с частью 7 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе, в том числе и время отсутствия работника на работе по неуважительным причинам.

Пока работник находится на «больничном», течение срока испытания прерывается «автоматически» по закону, а потом «продлевается» на то количество дней, когда работник был временно нетрудоспособен.

**Люберецкая городская прокуратура разъясняет**

# **Вправе ли работодатель устанавливать скрытое видеонаблюдение за работниками?**

В соответствии со ст. 214.2 Трудового кодекса РФ работодатель в целях контроля за безопасностью производства работ имеет право использовать приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

Таким образом, в рамках трудовых отношений работодателю предоставлено право на контроль за исполнением работником своих трудовых обязанностей.

Между тем, в рамках контроля видеонаблюдение должно осуществляться только в целях, связанных с исполнением работником его должностных (трудовых) обязанностей.

Соответственно, установка видеонаблюдения в раздевалках, комнатах отдыха и тому подобных местах не будет служить указанным целям и может быть расценена как нарушающая неприкосновенность частной жизни.

Согласно ч. 1 ст. 24 Конституции РФ сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются.

В соответствии со ст. 6 Федерального закона № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности» запрещается использование специальных и иных технических средств, предназначенных (разработанных, приспособленных, запрограммированных) для негласного получения информации, не уполномоченными на то законом физическими и юридическими лицами.

Работодатель к таким уполномоченным лицам не относится, соответственно, не вправе осуществлять негласное видеонаблюдение за работниками.

Следовательно, работодателю необходимо проинформировать работников о ведении видеонаблюдения и о зонах видимости камер.

При этом во избежание нарушение прав работников уведомить работников о ведении видеонаблюдения и зонах видимости камер рекомендуется под подпись. Кроме того, дополнительно обозначить места, где ведется видеонаблюдение, знаками, табличками, надписями.

**Люберецкая городская прокуратура разъясняет**

# **Основания отказа работника от выполнения работы**

В соответствии со статьей 352 Трудового кодекса Российской Федерации каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, одним из которых является самозащита работниками трудовых прав.

Случаи, когда работник в целях самозащиты может, имеет право, уведомив об этом работодателя в письменной форме, отказаться от выполнения работы приведены в ч.1 ст. 379 ТК РФ: если работа не предусмотрена трудовым договором или непосредственно угрожает жизни и здоровью работника за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Также, согласно ст. 142 ТК РФ, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

На период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, вместе с тем за ним сохраняется средний заработок.