



Прокуратура Российской Федерации
Прокуратура Пермского края

**Прокуратура
г. Краснокамска**

ул. Калинина, д. 5, г. Краснокамск
Пермский край, Россия, 617070
тел. (834-273) 4-23-44

16.12.23 № 02-22/Прдп 923-23

✓ Директору
МБУ ДО «СШОР по самбо и дзюдо»
г.Краснокамска

Перчику В.Т.

пр-т Маяковского, д. 7, г.Краснокамск,
Пермский край

Начальнику Управления по спорту и
физической культуре администрации
Краснокамского городского округа

Вороной Л.А.
(для сведения)

пр-т Маяковского, д. 11, г.Краснокамск,
Пермский край

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ
об устранении нарушений
трудового законодательства

Прокуратурой города в рамках осуществления надзора за соблюдением трудового законодательства проведена проверка исполнения Муниципальным бюджетным учреждением дополнительного учреждения «Спортивный школа олимпийского резерва по самбо и дзюдо» (далее – МБУ ДО «СШОР по самбо и дзюдо») трудового законодательства.

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Согласно ст. 22 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

В соответствии со статьей 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор; сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица; идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями); сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенному в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В нарушение требований ст. 22, 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в трудовых договорах работников: Барышевой О.В. (трудовой договор №99 от 04.12.2023), Костылевой Н.Г. (трудовой договор № 97 от 03.04.2023), отсутствуют обязательные условия для включения в трудовой договор, такие как:

- условия труда на рабочем месте;

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

Частью 3 ст. 57 ТК РФ предусмотрено, что если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими

сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Таким образом, в нарушении ч. 3 ст. 57 ТК РФ с работниками не были заключены дополнительные соглашения в соответствии с требованиями трудового законодательства.

В соответствии с требованиями ст.14 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

Указанные условия являются обязательными, для включения в трудовой договор.

В соответствии со ст. 129 ТК РФ заработка плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Статьей 146 ТК РФ определено, что оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

В нарушении требований ст. ст. 129, 135,136, 147,148 ТК РФ работникам Швая Д.В. (трудовой договор № 96 от 05.09.2022), Барановскому С.В. (трудовой договор №94 от 31.08.2022) оплата труда в повышенном размере за работу во вредных (опасных) условиях труда (определенных картой специальной оценки условий труда и итоговому классу условий труда 3.1) 4% тарифной ставки (оклада) работодателем не производится.

Кроме того, учреждением не соблюдаются требования ч. 9 ст. 136 ТК РФ, согласно которой оплата отпуска производится не позднее чем за три рабочих дня до его начала. Так, в нарушение ст. 136 ТК РФ работнику Мукомелу В.Ф. ежегодный оплачиваемый отпуск предоставлен с 03.07.2023 по 02.08.2023, оплата произведена 03.07.2023; Перчику В.Т. предоставлен отпуск с 03.07.2023 по 30.07.2023 , оплата произведена 03.07.2023.

Статьей 152 ТК РФ определено, что сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие

часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

В соответствии со ст. 99 ТК РФ сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

В нарушение ст. 152 ТК РФ работодателем не произведена оплата работникам за сверхурочную работу. Так в марте 2023 г. Рочевым О.А. отработано 204.5 часа, Мухаметшиным Р.Г. отработано 191 час. норма согласно производственному календарю при 40 часовой рабочей неделе установлена 175 часа. В апреле 2023 г. Молчановой М.В. отработано 165 часов, Мухаметшиным Р.Г. – 181 час, Рочевым О.А. – 198 часов, Силантьевым П.Г. -165 часов, норма при 40 часовой рабочей неделе установлена 160 часов.

В мае 2023 г. Мухаметшиным Р.Г. отработано 176 часов, Рочевым О.А. - 190 часов, норма при 40 часовой рабочей неделе установлена 160 часов.

В сентябре 2023 г. Молчановой М.В. отработано 172 часа, Силантьевым П.Г. – 172 часа, норма при 36 часовой рабочей недели установлена 151.2 часа.

В соответствии со ст. 419 Трудового Кодекса РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Допущенные нарушения свидетельствуют об отсутствии должного контроля со стороны руководства и ответственных должностных лиц МБУ ДО «СШОР по самбо и дзюдо» за соблюдением трудового законодательства, препятствуют реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд, гарантированную оплату труда, что является недопустимым.

Причинами и условиями, способствующими нарушениям трудовых прав граждан, явилось ненадлежащее исполнение должностными лицами МБУ ДО «СШОР по самбо и дзюдо», ответственными за оформление приема на работу, ведения кадрового делопроизводства, начисление и выплату заработной платы, своих должностных обязанностей, в связи с чем, прошу рассмотреть вопрос о возможности привлечения виновных, в допущенных нарушениях, работников к дисциплинарной ответственности.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 22, 24, 28 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»,

ТРЕБУЮ:

1. Безотлагательно рассмотреть настоящее представление об устраниении нарушений законодательства с участием представителя прокуратуры.

2. Незамедлительно принять меры по устраниению выявленных нарушений закона, их причин и условий, им способствующих.

3. Рассмотреть вопрос о возможности привлечения к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц, допустивших указанные нарушения.

4. О результатах рассмотрения представления и принятых мерах сообщить в прокуратуру города в письменной форме в установленный законом месячный срок.

Неисполнение представления (равно не предоставление своевременно ответа) влечет административную ответственность за неисполнение законных требований прокурора, предусмотренную ст.17.7 КоАП РФ.

Прокурор города
старший советник юстиции

М.В. Третьяков