

Прокуратурой Индустриального района г. Барнаула на постоянной основе осуществляется надзор за исполнением законодательства об оплате труда, в том числе сделан упор на выявление латентной задолженности по заработной плате путем установления неправомерных работодателей, которые уклоняются от заключения трудового договора с работниками и не выплачивают обязательные страховые взносы во внебюджетные фонды.

Статьей 67 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку к основаниям возникновения трудовых отношений между работником и работодателем закон (ч. 3 ст. 16 ТК РФ) относит также фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 21.10.2019 №78-КГ19-33).


То обстоятельство, что документально такие отношения не оформляются, свидетельствует о допущенных нарушениях закона со стороны работодателя по надлежащему оформлению отношений с работником.

Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет административную ответственность по ч. 4 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Кроме того, прокуратурой района налажена судебная практика по направлению в суд исковых заявлений об установлении факта трудовых отношений между работником и работодателем и обязанности последних произвести отчисления страховых взносов за период трудовых отношений с работником.

Для обращения прокурора в суд в интересах гражданина необходимо соответствующее заявление гражданина об этом (подписанное собственноручно) и предоставление доказательств наличия, сложившихся между работником и работодателем трудовых отношений в указанный период. В качестве доказательств осуществления работником трудовой деятельности могут служить: выписки по карте о перечислениях заработной платы, либо платежные поручения; скриншоты переписки по рабочим вопросам, фото/видео с рабочего места, показания свидетелей, журналы прихода/ухода в организацию и прочее.

старший помощник прокурора
юрист 1 класса



Ю.Ю. Меньшакова

Работодателю может грозить дисквалификация за повторное неисполнение требований трудового законодательства

Прокуратурой Индустриального района г.Барнаула проведена проверка по коллективному обращению работников Общества по результатам которой выявлены нарушения трудовых прав работников со стороны работодателя.

Частью 8 ст. 136 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Локальными нормативными актами Общества установлены дни выплаты заработной платы 25 число и 10 число, однако работодателем в нарушение ч. 6 ст. 136 ТК РФ допускались нарушения сроков выплаты заработной платы.

Вместе с тем, при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Согласно пояснениям работников, в день увольнения они находились на рабочем месте полный рабочий день, выполняли свои должностные обязанности.

Однако работодателем в нарушение ст. 140, 236 ТК РФ окончательный расчет работниками в день увольнения не произведен, компенсация за несвоевременную выплату заработной платы работникам не начислена и не выплачена.

В ходе ранее проведенной прокуратурой района проверки нарушения трудовых прав работников Общества на оплату труда постановлением от 15.03.2024 в отношении генерального директора было возбуждено административное дело по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, по результатам его рассмотрения постановлением инспектора Межрегиональной территориальной государственной инспекции труда в Алтайском крае и республике Алтай от 01.04.2024 генеральный директор привлечена к административной ответственности по факту несвоевременной выплаты заработной платы и окончательного расчета работнику, с назначением наказания в виде штрафа в размере 10000 руб.

Таким образом, в действиях генерального директора Общества усматриваются признаки состава административного правонарушения, предусмотренного ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ - совершение административного правонарушения, предусмотренного ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния.

Решением мирового судьи судебного участка №8 Индустриального района г. Барнаула по постановлению прокурора генеральный директор Общества признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ с назначением наказания в виде дисквалификации сроком на 1 год. Решение ступило в законную силу.

Старший помощник прокурора
Индустриального района г. Барнаула

юрист 1 класса
Меньшакова Ю.Ю. 31-09-62

Ю.Ю.Меньшакова

Работодателю грозит ответственность за не предоставление сведений о вакансиях

Согласно Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» на работодателей, независимо от их организационно-правовой формы возложена обязанность по ежемесячному представлению органам службы занятости информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

При этом органы государственной власти, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения, государственные и муниципальные унитарные предприятия, юридические лица, в уставном капитале которых имеется доля участия Российской Федерации, субъекта Российской Федерации или муниципального образования, а также работодатели, у которых среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год превышает 25 человек, обязаны размещать указанные сведения на единой цифровой платформе «Работа в России» в порядке, установленном Правительством Российской Федерации от 13.05.2022 №867 «О единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России».

С 1 января 2023 года обновлены правила функционирования портала «Работа в России» на портале разрешили создавать, подписывать, использовать и хранить в том числе договоры о выполнении работ, оказании услуг, а также прохождении практики и стажировки. Дублировать их на бумаге не нужно.

Организации не представляющие указанные сведения могут быть привлечены к административной ответственности предусмотренной ст. 19.7 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях устанавливает ответственность за непредставление или несвоевременное предоставление указанных сведений, представление таких сведений в неполном объеме или в искаженном виде.

Согласно ст.24 Федерального закона от 24.11.1995 №181-ФЗ «О защите инвалидов в Российской Федерации» работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов.

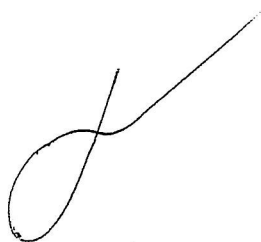
Согласно п. 7, ч. 1, 2, 7 ст. 53 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» в целях реализации государственной политики в сфере занятости населения работодатели информируют государственную службу занятости в т.ч. о выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Работодатели обязаны информировать государственную службу занятости посредством размещения информации, предусмотренной частью 1 настоящей статьи, на единой цифровой платформе или на иных информационных ресурсах, на которых может размещаться такая информация в соответствии с порядком, утвержденным Правительством Российской Федерации.

О выполнении квоты для приема на работу инвалидов работодатель обязан информировать государственную службу занятости ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным.

Старший помощник прокурора
Индустриального района г. Барнаула

юрист 1 класса



Ю.Ю.Меньшакова