



Прокуратура Российской Федерации
Прокуратура Тверской области

**Прокуратура
Оленинского района**

ул. Ленина, д. 44/10, п. Оленино,
Тверская область, 172400

Директору Муниципального
казенного общеобразовательного
учреждения Рогалевская основная
общеобразовательная школа

Дмитриевой С.А.

24.06.2022 № 24-1-2022

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

об устранении нарушений требований
трудового законодательства

Прокуратурой района проведена проверка исполнения требований трудового законодательства в деятельности Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Рогалевская основная общеобразовательная школа (далее – МКУ Рогалевская ООШ), по результатам которой выявлены нарушения указанного законодательства.

В соответствии со ст. 7 Конституции Российской Федерации Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства, детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

На основании ст. 18 Конституции Российской Федерации права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием.

Согласно ст. 37 Конституции Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

В соответствии со ст. 22 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

ОЛ (22) 000098

Прокуратура Оленинского района Тверской
области
№ Прдр-20280021-126-22/-20280021

Статьей 21 ТК РФ предусмотрено, что работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами, а также на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

В силу ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

Согласно ст. 61 ТК РФ трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

На основании ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В силу ч. 2 ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» обязательными реквизитами первичного учетного документа являются:

- 1) наименование документа;
- 2) дата составления документа;
- 3) наименование экономического субъекта, составившего документ;
- 4) содержание факта хозяйственной жизни;
- 5) величина натурального и (или) денежного измерения факта хозяйственной жизни с указанием единиц измерения;
- 6) наименование должности лица (лиц), совершившего (совершивших) сделку, операцию и ответственного (ответственных) за ее оформление, либо наименование должности лица (лиц), ответственного (ответственных) за оформление свершившегося события;
- 7) подписи лиц, предусмотренных пп. 6 ч. 2 ст. 9 указанного закона, с указанием их фамилий и инициалов либо иных реквизитов, необходимых для идентификации этих лиц.

Проверкой установлено, между директором МКОУ Рогалевская ООШ и несовершеннолетними Денисовой О.А., Фоминой К.Д., Железняка Д.И., Рыспаевой В.Р. 02.06.2022 заключены трудовые договора № 1,2,3,4.

На основании указанных трудовых договоров директором МКОУ Рогалевская ООШ 02.06.2022 издан приказ (распоряжение) № 13 о приеме несовершеннолетних на работу с 02.06.2022 на должность «подсобный рабочий» в МКОУ Рогалевская ООШ.

В нарушение требований трудового законодательства РФ в приказе (распоряжении) от 02.06.2022 № 13 о временном приеме работников на работу основание издания приказа не указано.

Отсутствуют сведения о должностях на которые принимаются работники.

В трудовых договорах № 1, 2, 3, 4 от 02.06.2022, заключенными с Денисовым О.А. Фоминой К.Д., Железняком Д.И., Рыспаевой В.Р. (п. 1.5) установлен срок окончания работы, а именно 16.06.2022. В нарушение ст. 68 ТК РФ указанная информация не нашла своего отражения в приказе (распоряжении) от 02.06.2022 № 13.

Кроме того, в приказе 02.06.2022 № 21 не указан должностной оклад работников.

Также директором МКОУ Рогалевская ООШ 16.06.2022 издан приказ (распоряжение) № 14 об увольнении с 16.06.2022 с должности «подсобный рабочий» несовершеннолетних Денисову О.А., Фомину К.Д., Железняка Д.И., Рыспаеву В.Р.

На основании ст. 84.1 ТК РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В соответствии со ст. 77 ТК РФ основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);

8) отказ 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 отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Вместе с тем, трудовым законодательством РФ не предусмотрена в качестве основания прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения) формулировка «с окончанием срока действия договора». В приказе (распоряжении) не имеется ссылки на норму ТК РФ, являющуюся основанием для прекращения трудового договора.

Кроме того, в данном приказе не указано основание (документ, номер, дата) для издания приказа (распоряжения) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником.

Статьей 57 Трудового кодекса РФ установлены условия, которые являются обязательными для включения в трудовой договор, в том числе, место работы; 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 труда на рабочем месте.

В силу ч. 3 ст. 57 Трудового кодекса РФ, 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.

В нарушение указанной нормы трудовые договора от 02.06.2022 № 1,2,3,4 заключенные с между директором МКОУ Рогалевская ООШ и несовершеннолетними Денисовой О.А., Фоминой К.Д., Железняк Д.И., Рыспаевой В.Р. не содержат существенных условий трудового договора, а именно: место работы, обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

Выявленные нарушения трудового законодательства создают препятствие в реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы, а также в осуществлении безработными гражданами права на свободный выбор места работы путем бесплатного посредничества органов службы занятости населения.

В соответствии с требованиями ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей является дисциплинарным проступком, за которое работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде замечания, выговора или увольнения.

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

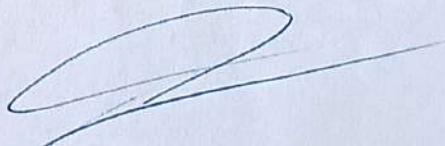
ТРЕБУЮ:

1. Безотлагательно рассмотреть настоящее представление с участием представителя прокуратуры Оленинского района Тверской области, своевременно уведомив о дате, времени и месте его рассмотрения.

2. В течение месяца со дня внесения представления принять конкретные меры, направленные на устранение вышеуказанных нарушений закона, их причин и условий, им способствующих.

3. О результатах принятых мер необходимо письменно сообщить в прокуратуру Оленинского района Тверской области в течение месяца со дня внесения представления.

Прокурор района
советник юстиции



С.А. Светов