

Памятка для работодателей
«Каким образом прокурор проверяет при осуществлении надзора за соблюдением трудовых прав граждан»

В ходе проверки соблюдения законодательства о трудовых правах граждан работодателями прокурор выясняет **следующие основные вопросы:**

- со всеми ли работниками заключены трудовые договоры, вручен ли второй экземпляр договора работнику; имеется ли в организации подмена трудовых отношений путем заключения гражданско – правовых договоров;
- проведен ли медицинский осмотр (обследование) работника перед заключением трудового договора, в тех случаях, когда это необходимо (ст.69 ТК РФ);
- содержат ли трудовые договоры обязательные условия труда и другие необходимые реквизиты (ст.57 ТК РФ);
- издан ли работодателем на основании трудового договора приказ о приеме работника на работу; объявлен ли этот приказ работнику в трехдневный срок под роспись (ст.68 ТК РФ);
- соответствует ли заключенный трудовой договор положениям коллективного договора и правил внутреннего трудового распорядка, действующих в организации;
- если трудовым договором предусмотрено условие об испытательном сроке, допускается ли такое условие по отношению к конкретному работнику, с которым заключен договор, и не превышает ли срок испытания пределы, установленные законом (ст.70 ТК РФ);
- достиг ли работник возраста, с которого допускается прием на работу и заключение трудового договора (ст.20 ТК РФ);
- заведена ли работнику трудовая книжка, если он принят на основную работу впервые, и личная карточка (ст.66 ТК РФ);
- имелись ли законные основания для увольнения работников или их перевода на другую работу, не расторгались ли трудовые договоры по инициативе администрации без законных к тому оснований или с нарушением установленного порядка, соблюдались ли дополнительные гарантии при увольнении выборных профсоюзных работников; отвечают ли записи о причинах увольнения работников требованиям закона;
- своевременно ли производится расчет при увольнении и выдаются ли трудовые книжки (ст.ст.63-66, 72-84.1, 140 и 374-376 ТК РФ);
- соблюдены ли гарантии при увольнении членов профессиональных организаций (ст.81 ТК РФ);
- согласовано ли решение о сокращении штата или численности работников организации с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ);
- предприняты ли работодателем достаточные меры к трудоустройству сокращаемых работников на другие вакантные места в организации;

- уведомлены ли работники о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата организации не позднее чем за два месяца (ст.82 ТК РФ);

- уведомлен ли орган занятости населения о предстоящем массовом высвобождении работников;

- выданы ли работнику документы, связанные с работой (трудовая книжка, справки и т.п.), и расчет по всем выплатам (компенсация за неиспользованный отпуск, выходное пособие, заработная плата и др.) в день увольнения (ст.84.1 ТК РФ);

- внесена ли соответствующая запись в личную карточку работника;

- соблюдаются ли сроки и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности (ст.193 ТК РФ);

- не применяются ли работодателем дисциплинарные взыскания, не предусмотренные законом (ст.192 ТК РФ);

- соответствует ли продолжительность рабочего времени и его режим требованиям закона (ст.ст.91 и 100 ТК РФ);

- ведется ли работодателем индивидуальный учет рабочего времени на каждого работника;

- допускается ли работодателем привлечение к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе без согласия работника (ст.110 ТК РФ);

- соблюдается ли работодателем продолжительность еженедельного непрерывного отдыха (ст.110 ТК РФ);

- предоставляются ли работникам перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания, обогрева (ст.ст.108-109 ТК РФ);

- соблюдается ли работодателем минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска (ст.115 ТК РФ);

- осуществляется ли работодателем выплата компенсации за несвоевременную оплату труда работников (ст.236 ТК РФ);

- производится ли возмещение работникам расходов, связанных со служебными командировками, служебными поездками, по переезду в другую местность (ст.ст.167, 168, 169 и 169.1 ТК РФ);

- обеспечивается ли финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателем в размере 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст.226 ТК РФ);

- осуществляется ли порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве (ст.230.1 ТК РФ);

- обеспечивает ли работодатель безопасные условия труда (ст.212 ТК РФ);

- выдаются ли работникам средства индивидуальной и коллективной защиты, лечебно-профилактическое питание (ст.ст.209-210 ТК РФ);

- проводится ли обучение методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда (ст.212 ТК РФ);

- проводятся ли предварительные, периодические и внеочередные медицинские осмотры некоторых категорий работников (ст.213 ТК РФ);

- производится ли обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве (ст.210 ТК РФ);
- если численность работников превышает 50 человек, создана ли в организации служба охраны труда (ст.217 ТК РФ);
- осуществляется ли работодателем учет, расследование и оформление случаев производственного травматизма, а также извещение компетентных органов о таких случаях (ст.ст.227–229.2 и 230 ТК РФ);
- предоставляются ли женщинам отпуска по беременности и родам (ст.255 ТК РФ);
- предоставляются ли отпуска по уходу за ребенком (ст.250 ТК РФ);
- соблюдается ли требование о запрете применения труда несовершеннолетних на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подземных работах, на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (ст.265 ТК РФ);
- соблюдается ли увеличенная продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска для несовершеннолетних работников — 31 день (ст.267 ТК РФ);
- соблюдается ли сокращенная продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних (ст.92 ТК РФ) и, пропорционально, норма выработки (ст.270 ТК РФ).

Заместитель прокурора
района

юрист 2 класса

А.Ю.Рябов