



**ПРОКУРАТУРА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Прокуратура
Ростовской области**

**Прокуратура
Мартыновского района**

ул. Ленина, 57, сл. Большая Мартыновка,
Мартыновский район,

Ростовская область, 346660
09.2023 7-15-2023-1389

№ _____

И.о. директора МБОУ СОШ № 8
п. Крутобережный

Мамчур Е.А.

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

об устранении нарушений трудового
законодательства

Прокуратурой района проведена проверка исполнения МБОУ СОШ № 8 п. Крутобережный трудового законодательства при трудоустройстве несовершеннолетних в каникулярный период, в ходе которой установлены нарушения норм Трудового кодекса РФ.

Так, в МБОУ СОШ № 8 п. Крутобережный в период с 08.06.2023 по 13.06.2023 осуществляли трудовую деятельность в должности подсобного рабочего несовершеннолетние Алиева Р.Ш., Маржанова А.Х., Маржанова Ф.Н. (приказ о приеме на работу от 07.06.2023 № 38).

С момента рождения ребенку принадлежат и гарантируются права и свободы, установленные нормами международного права и внутригосударственного законодательства (Конституцией Российской Федерации, законами и подзаконными актами, принятыми в ее исполнение). Декларацией прав ребенка (принята Резолюцией 1386 (XIV) Генеральной Ассамблеи ООН от 20 ноября 1959 г.) установлено, что ребенок нуждается в специальной охране, которая помимо всего прочего предполагает необходимость установления на государственном уровне надлежащей правовой защиты интересов несовершеннолетнего в различных сферах жизни общества, в том числе и в сфере трудовой деятельности.

Согласно частям 1 и 2 статьи 7 Федерального закона от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации», государство признает охрану здоровья детей как одно из важнейших и необходимых условий физического и психического развития детей.

Абзацем 6 части 2 статьи 5 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения» определено, что государственная политика в области содействия занятости населения включает в себя осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в том числе, несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет.

вх. № 406
12.09.2023 г.

К1 № 381017

В силу статьи 22 ТК РФ работодатель обязан, в том числе, соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

В силу требований ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ, государственными нормативными требованиями охраны труда устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Государственные нормативные требования охраны труда содержатся в федеральных законах, законах субъектов Российской Федерации, постановлениях Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актах, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, нормативных правовых актах органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого производственного оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

К нормативным правовым актам, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся, в т.ч. единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты.

Согласно ст. 214 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

В силу положений ст. 221 Трудового кодекса РФ Для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных

условиях, работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

Средства индивидуальной защиты включают в себя специальную одежду, специальную обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной защиты, требования к которым определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, а также единые Типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

Согласно п. 4, 5 приказа Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Предоставление работникам СИЗ, в том числе приобретенных работодателем во временное пользование по договору аренды, осуществляется в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - типовые нормы), прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, и на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н утверждены Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

В нарушение указанных требований закона МБОУ СОШ № 8 п. Крутобережный несовершеннолетние работники учреждения Алиева Р.Ш., Маржанова А.Х., Маржанова Ф.Н. индивидуальными средствами защиты (костюмом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, перчатками с полимерным покрытием) не обеспечены.

Кроме того, п. 2.7 Правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных приказом директора МБОУ СОШ № 8 п. Крутобережный от 27.08.2021 № 173, не соответствует положениям ст. 68 Трудового кодекса РФ, согласно которой прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В соответствии с положениями статьи 20 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

Содержание трудового договора определено положениями статье 57 ТК РФ. Частью 2 статьи 57 ТК РФ определены обязательные для включения в трудовой договор условия, к которым отнесены, в том числе условия труда на рабочем месте, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также о сроке его действия и обстоятельствах (причинах), послуживших основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом; условия труда на рабочем месте.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (часть 2 статьи 58 ТК РФ).

Основания для заключения срочного трудового договора содержатся в ст. 59 ТК РФ.

Проведенной прокуратурой района проверкой установлено, что в нарушение ч. 2 ст. 57, ст. 59 Трудового кодекса РФ в срочных трудовых договорах № 212 от 07.06.2023, заключенного с несовершеннолетней Маржановой А.Х., № 213, заключенном 07.06.2023 с несовершеннолетней Маржановой Ф.Н., № 211 от 07.06.2023, заключенном с несовершеннолетней Алиевой Р.Ш., отсутствуют условия труда на рабочем месте (не указан класс условий труда), сведения об обстоятельствах (причинах), послуживших основанием для заключения срочных трудовых договоров с несовершеннолетними. Кроме того, п. 5.1 указанных трудовых договоров установлена заработная плата в размере 9281, 16 руб., при этом согласно штатному расписанию учреждения, утвержденному приказом директора МБОУ СОШ № 8 п. Крутобережный, заработная плата подсобного рабочего составляет 16242 руб. и состоит из ставки (оклада) в размере 4588 руб. и доплаты до МРОТ в размере 11654 руб.

Причинами и условиями, способствовавшими возникновению указанных нарушений законодательства, явился факт ненадлежащего исполнения своих обязанностей работниками МБОУ СОШ № 8 п. Крутобережный, а также отсутствие должного контроля со стороны руководства учреждения.

На основании изложенного и руководствуясь ст. 24 Закона Российской Федерации «О прокуратуре Российской Федерации»,

ТРЕБУЮ:

1. Безотлагательно рассмотреть настоящее представление с участием прокурора района, заблаговременно уведомив о дате и времени рассмотрения.
2. Незамедлительно принять конкретные меры к устранению допущенных нарушений закона, их причин и условий, им способствующих, в том числе рассмотреть вопрос о привлечении виновных лиц к установленной законом ответственности.
3. О результатах рассмотрения представления и принятых мерах сообщить в прокуратуру района в письменной форме в течение месяца со дня внесения представления.

Прокурор района
старший советник юстиции


А.В. Маслаков