**Статья в рубрику «Прокурор разъясняет»**

**Работодателю – трудовые книжки**

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, с которым связаны его трудовые и социальные гарантии. Работодателю необходимо знать порядок обращения с трудовыми книжками, который урегулирован постановлением Правительства РФ от 16.04.2003. № 225 «О трудовых книжках» и нормами Трудового кодекса РФ.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и пенсионное страховое свидетельство оформляются работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ). Работодатель (юридическое лицо и индивидуальный предприниматель) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше 5 дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, не имеет права производить записи в трудовых книжках и оформлять их. В этом случае документом, подтверждающим период работы является трудовой договор в письменной форме.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (ст. 66 ТК РФ).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие нормы. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника (ст. 84.1 ТК РФ).

 Статьей 234 Трудового кодекса РФ предусмотрена материальная ответственность работодателя за несвоевременную выдачу трудовой книжки – он обязан возместить работнику не полученный им заработок в результате задержки выдачи трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника как за время вынужденного прогула. Кроме того за нарушение порядка обращения с трудовыми книжками наступает административная ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ, предусматривающая наложение административного штрафа на должностных лиц и индивидуальных предпринимателей в размере от 1000 до 5000 руб., на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 руб.

Помощник прокурора

Кочковского района

юрист 2 класса А.Б. Селедцов

**Статья в рубрику «Прокурор разъясняет»**

**Трудовые права беременных женщин**

В соответствии со ст. 38 Конституции РФ, материнство и детство находятся под защитой государства. Действующим Трудовым кодексом РФ предусмотрены значительные права и гарантии беременным женщинам.

**Заключение трудового договора**. Запрещается отказ работодателя в заключение трудового договора женщинам по причине беременности или наличие детей (ст. 64 ТК РФ).

**Испытание при приеме на работу** не может быть установлено для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (ст. 70 ТК РФ).

**Продолжительность рабочего времени.** Если в общем порядке неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем, то по просьбе беременной женщины в соответствии с медицинским заключением работодатель обязан устанавливать для нее неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ).

Беременные женщины не допускаются к работе в ночное время, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе вахтовым методом. Запрещается направление беременных женщин в служебные командировки (ст.ст. 96, 99, 259, 298 ТК РФ).

**Условия труда.** Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

**Отпуска.** Если в общем порядке отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя может быть предоставлен только по соглашению сторон, то беременным женщинам ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию должен быть предоставлен перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.ст. 122, 260 ТК РФ). При этом в соответствии со ст. 123 ТК РФ по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам также независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Не допускаются отзыв из отпуска беременных женщин, а также замена им денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ст.ст. 125, 126 ТК РФ).

**Расторжение трудового договора** по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 261 ТК РФ).

За нарушение трудовых прав работников наступает административная ответственность работодателя по ст. 5.27 КоАП РФ.

Помощник прокурора

Кочковского района

юрист 2 класса А.Б. Селедцов

**Статья в рубрику «Прокурор разъясняет»**

**Трудовые права несовершеннолетних**

В соответствии с нормами Трудового Кодекса РФ отношения между работником и работодателем регулируются на основании письменного трудового договора.

Заключение трудового договора работодателем допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. При наличии у подростка основного общего образования, либо оставления несовершеннолетним общеобразовательного учреждения (отчисление и т.п.) трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. С согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимися, достигшими возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы (ст.ст. 20, 63 ТК РФ).

 Работодатель должен знать, что несовершеннолетние лица принимаются на работу только после медицинского осмотра, который в дальнейшем, до достижения работниками возраста 18 лет необходимо проходить ежегодно. Медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 утвержден перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет.

Испытание при приеме на работу лицам до 18 лет не устанавливается. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет представляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Расторжение трудового договора с работниками, не достигшими совершеннолетия, по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. ст. 70, 266-269 ТК РФ).

Помощник прокурора

Кочковского района

юрист 2 класса А.Б. Селедцов