



ПРОКУРАТУРА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРОКУРАТУРА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКАЯ
ПРОКУРАТУРА ПО НАДЗОРУ
ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ЗАКОНОВ
НА ОСОБО РЕЖИМНЫХ ОБЪЕКТАХ

ул. Гороховая, д. 19, лит. Б,
Санкт-Петербург, Россия, 190000

Руководителям режимных предприятий
(по списку)

02.08.2018 № 01-21-2018

На № _____ от _____

Уважаемые руководители!

Санкт-Петербургской прокуратурой по надзору за исполнением законов на особо режимных объектах в рамках работы по взаимодействию с общественностью, разъяснению законодательства и правовому просвещению направляются информационные материалы: «Преимущество трудового договора перед гражданско-правовыми договорами», «О праве несовершеннолетних на труд», «Особенности трудоустройства бывших государственных и муниципальных служащих», «Подсудность гражданских дел по трудовым спорам», «Административная ответственность за пропаганду нацистской атрибутики или символики», «Поддельные листки нетрудоспособности», для распространения в информационно-телекоммуникационной сети предприятия, на имеющихся стендах, в печати.

Прошу сообщить в Санкт-Петербургскую прокуратуру по надзору за исполнением законов на особо режимных объектах в срок до 16.08.2018 о результатах размещения данных материалов, в том числе по электронному адресу: kanznoro@procsppb.ru.

Указанная информация направляется по адресу электронной почты режимного предприятия с последующим досылком почтой.

Приложение: по тексту на 6 л.

Заместитель прокурора
юрист 1 класса



И.В. Радченко

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКАЯ ПРОКУРАТУРА ПО НАДЗОРУ
ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ЗАКОНОВ НА ОСОБО РЕЖИМНЫХ ОБЪЕКТАХ
РАЗЪЯСНЯЕТ**

**«Преимущество трудового договора перед гражданско-правовыми
договорами»**

При заключении договора подряда или другого гражданско-правового договора, на гражданина не распространяются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством по предоставлению отпусков, оплате больничных, выплате пособий, и другие.

По договору подряда гражданин за вознаграждение самостоятельно или с привлечением других граждан выполняет задание заказчика, заранее известное до подписания договора. Например, выполняет в оговоренный срок ремонт помещения, готовит балансовый отчет организации за истекший год, ремонтирует определенное количество оргтехники и т.п.

По трудовому договору, в том числе заключенному на определенный срок, работник лично исполняет все поручения руководства по мере их поступления по конкретной должности, профессии или специальности с соблюдением правил трудового распорядка. Например, с 9 до 18 часов убирает помещения в организации, получая за это 2 раза в месяц установленную штатным расписанием плату, в т.ч. премиальные, пользуется очередным ежегодным оплачиваемым отпуском, за время болезни за ним сохраняется рабочее место и заработная плата.

Но бывает, что работодатель незаконно в целях сокращения расходов, обычные трудовые отношения, связанные, например, с выполнением строительных работ, оформляет договором подряда. При этом работник выполняет обязанности в бригаде по своей специальности, работает в смены по графику, соблюдает установленный на стройке пропускной режим, после окончания работ на одном объекте вместе с бригадой переходит на следующий.

Если работник дает согласие на такие условия, значит лишает себя трудового стажа, права на оплачиваемый отпуск, на пенсию, на оплату больничного и других трудовых гарантий.

Чтобы признать отношения, возникшие на основании гражданско-правового договора, трудовыми, необходимо подать заявление работодателю.

Необоснованный отказ в издании приказа и заключении трудового договора может быть обжалован в Гострудинспекцию Санкт-Петербурга, органы прокуратуры или в суд.

За допуск к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, если последний отказывается признать отношения трудовыми и не заключает трудовой договор, а также уклонение от оформления трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения, установлена административная ответственность должностных и юридических лиц в виде штрафа.

Факт нахождения в трудовых отношениях также может быть установлен в судебном порядке.

Помощник Санкт-Петербургского прокурора
по надзору за исполнением законов на
особо режимных объектах



И.В. Гончаров

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКАЯ ПРОКУРАТУРА ПО НАДЗОРУ
ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ЗАКОНОВ НА ОСОБО РЕЖИМНЫХ ОБЪЕКТАХ
РАЗЪЯСНЯЕТ**

«О праве несовершеннолетних на труд»

В летний период все чаще возникает вопрос о правовом урегулировании труда несовершеннолетних.

Конституция Российской Федерации гарантирует каждому человеку право на труд независимо от его возраста. Трудовой кодекс Российской Федерации содержит главу 42 «Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет», которая более детально регламентирует права несовершеннолетних на труд.

Так, статьей 63 Трудового кодекса устанавливается минимальный возраст с которого допускается прием на работу – 16 лет, вместе с тем, трудоустроен может быть и подросток достигший 15-летнего возраста в случае получения им основного общего образования или оставления общеобразовательного учреждения в установленном законом порядке, а также может быть принято на работу лицо, достигшее 14-летнего возраста при наличии письменного согласия одного из законных представителей, при условии, что работа не будет мешать учебному процессу, а также является посильной для подростка и не причинит вреда его здоровью.

Интересным исключением из общего правила является и возможность привлекать к труду лиц младше 14 лет в организациях кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков для участия в создании/исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Трудовое законодательство регламентирует нормальную продолжительность рабочей недели в размере 40 часов, а для работников в возрасте от 16 до 18 лет она не может превышать 36 часов, в возрасте младше 16 лет не более 24 часов, а в случае если они обучаются в образовательной организации до 12 часов. Более того, для несовершеннолетних установлена и максимальная продолжительность рабочего дня которая в зависимости от возраста не может превышать 2,5 – 7 часов.

Законодатель ввел ограничения в отношении применения труда несовершеннолетних которые связаны с условиями труда, весом переносимого/передвигаемого груза, характером работы, режимом труда. Также не допускается прием лиц в возрасте до 18 лет на работу с вредными/опасными условиями труда.

Трудовой кодекс не допускает привлечение несовершеннолетних к сверхурочным работам, работе в ночное время, выходные дни, а также запрещает направлять их в служебные командировки, однако данный запрет не распространяется на профессиональных спортсменов, творческих работников (СМИ, кинематографа, творческих объединений, театров и т.д.).

О фактах нарушений трудовых прав информируйте Государственную инспекцию труда Санкт-Петербурга или органы прокуратуры.

Помощник Санкт-Петербургского прокурора
по надзору за исполнением законов на
особо режимных объектах



И.В. Гончаров

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКАЯ ПРОКУРАТУРА ПО НАДЗОРУ
ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ЗАКОНОВ НА ОСОБО РЕЖИМНЫХ ОБЪЕКТАХ
РАЗЪЯСНЯЕТ**

**«Особенности трудоустройства бывших государственных и
муниципальных служащих»**

Действующим антикоррупционным законодательством установлены особенности дальнейшего трудоустройства бывших государственных и муниципальных служащих после увольнения со службы.

Согласно ч. 1 ст. 12 Федерального закона «О противодействии коррупции» бывшие государственные и муниципальные служащие, замещавшие должности, входящие в утвержденные перечни должностей с коррупционными рисками, имеют право замещать на условиях трудового договора должности в организации, если отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления данной организацией входили в их должностные (служебные) обязанности, с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

В случае трудоустройства без получения согласия комиссии или принятия комиссией решения об отказе в согласовании трудоустройства трудовой договор с бывшим государственным или муниципальным служащим подлежит расторжению на основании ст. 84 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающей прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных законом правил его заключения.

Кроме того, работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином указанной категории в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы.

Неисполнение указанной обязанности является административным правонарушением, предусмотренным ст. 19.29 КоАП РФ, и влечет наказание в виде административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей; на должностных лиц — от двадцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц — от ста тысяч до пятисот тысяч рублей.

Помощник Санкт-Петербургского прокурора
по надзору за исполнением законов на
особо режимных объектах

И.В. Гончаров

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКАЯ ПРОКУРАТУРА ПО НАДЗОРУ
ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ЗАКОНОВ НА ОСОБО РЕЖИМНЫХ ОБЪЕКТАХ
РАЗЪЯСНЯЕТ**

«Подсудность гражданских дел по трудовым спорам»

Действующим гражданским процессуальным и трудовым законодательством Российской Федерации установлена подсудность гражданских дел по трудовым спорам.

Дела о выдаче судебного приказа по требованию о взыскании начисленных, но не выплаченных работнику заработной платы, сумм оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) иных начисленных сумм, а также по требованию о взыскании начисленной, но не выплаченной денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты этих сумм, если размер денежных сумм, подлежащих взысканию, не превышает пятьсот тысяч рублей, подсудны мировому судье.

Дела по иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, подсудны районному суду.

Иски работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, могут быть предъявлены по выбору истца в суд по месту его жительства или по месту жительства, нахождения работодателя, работодателей юридических лиц в суд по месту нахождения организации. Иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен также в суд по месту нахождения ее филиала или представительства.

Иски, вытекающие из трудовых договоров, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения таких договоров.

Работники при обращении в суд с требованиями, вытекающими из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, освобождаются от уплаты судебных расходов независимо от результатов рассмотрения судом их требований, в том числе в случае частичного или полного отказа в их удовлетворении.

О фактах нарушений трудовых прав Вы также можете сообщить в Государственную инспекцию труда Санкт-Петербурга или органы прокуратуры.

Помощник Санкт-Петербургского прокурора
по надзору за исполнением законов на
особо режимных объектах

И.В. Гончаров

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКАЯ ПРОКУРАТУРА ПО НАДЗОРУ
ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ЗАКОНОВ НА ОСОБО РЕЖИМНЫХ ОБЪЕКТАХ
РАЗЪЯСНЯЕТ**

**«Административная ответственность за пропаганду нацистской
атрибутики или символики»**

Статьей 6 Федерального закона от 19.05.1995 № 80-ФЗ «Об увековечении Победы советского народа в Великой Отечественной войне 1941 — 1945 годов» запрещена пропаганда либо публичное демонстрирование атрибутики или символики организаций, сотрудничавших с группами, организациями, движениями или лицами, признанными преступными либо виновными в совершении преступлений в соответствии с приговором Международного военного трибунала для суда и наказания главных военных преступников европейских стран оси (Нюрнбергского трибунала) либо приговорами национальных, военных или оккупационных трибуналов, основанными на приговоре Международного военного трибунала для суда и наказания главных военных преступников европейских стран оси (Нюрнбергского трибунала) либо вынесенными в период Великой Отечественной войны, Второй мировой войны.

За пропаганду либо публичное демонстрирование нацистской атрибутики или символики, либо сходных с нацистской атрибутикой или символикой до степени смешения, либо атрибутики или символики экстремистских организаций, а также пропаганда либо публичное демонстрирование которых запрещены федеральными законами, статьей 20.3 Кодекса РФ об административных правонарушениях предусмотрена административная ответственность.

За совершение указанного правонарушения установлено наказание в виде штрафа, сумма которого составит: для граждан — от 1 тыс. до 2 тыс. рублей, для должностных лиц — от 1 тыс. до 4 тыс. рублей, для юридических лиц — от 10 тыс. до 50 тыс. рублей.

Предметы административных правонарушений подлежат конфискации, а граждане вместо штрафа могут быть подвергнуты административному аресту на срок до 15 суток.

Кроме того, установлена административная ответственность за изготовление или сбыт в целях пропаганды либо приобретение в целях сбыта или пропаганды такой атрибутики.

Размер штрафов за данное правонарушение для граждан составит от 1 тыс. до 2 тыс. 500 рублей; для должностных лиц - от 2 тыс. до 5 тыс. рублей; штраф для юридических лиц составит от 20 тыс. до 50 тыс. рублей.

В указанных случаях также подлежат конфискации предметы административных правонарушений.

Помощник Санкт-Петербургского прокурора
по надзору за исполнением законов на
особо режимных объектах

И.В. Гончаров

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКАЯ ПРОКУРАТУРА ПО НАДЗОРУ
ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ЗАКОНОВ НА ОСОБО РЕЖИМНЫХ ОБЪЕКТАХ
РАЗЪЯСНЯЕТ**

«Поддельные листки нетрудоспособности»

В последнее время все больше интернет сайтов предлагают оформление больничных листов за определенную плату и доставку на дом, без фактического проведения медицинского осмотра, что является нарушением действующего законодательства.

В соответствии со ст. 59 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» листок нетрудоспособности выдается в форме документа на бумажном носителе или (с письменного согласия пациента) формируется в виде электронного документа, подписанного с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи медицинским работником и медицинской организацией.

Форма бланка листка нетрудоспособности утверждена приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2011 г. № 347н.

Согласно Приказу Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н «Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности» выдача листков нетрудоспособности осуществляется лицами, имеющими в соответствии с законодательством Российской Федерации о лицензировании, лицензию на медицинскую деятельность, включая работы (услуги) по экспертизе временной нетрудоспособности.

Так, выдача и продление листка нетрудоспособности осуществляется медицинским работником после осмотра гражданина и записи данных о состоянии его здоровья в медицинской карте амбулаторного (стационарного) больного, обосновывающей необходимость временного освобождения от работы.

Кроме того, выдача листков нетрудоспособности осуществляется только при предъявлении гражданином документа, удостоверяющего личность.

Изготовление или сбыт поддельных документов, штампов, печатей, бланков, а также использование заведомо подложного документа являются уголовно наказуемыми деяниями, за которые статьей 327 Уголовного кодекса Российской Федерации предусмотрена уголовная ответственность вплоть до лишения свободы на срок до двух лет.

Помощник Санкт-Петербургского прокурора
по надзору за исполнением законов на
особо режимных объектах



И.В. Гончаров