

Прокурор Морозовского района
Ростовской области

старший советник юстиции


Д.В. Федоренко

«05» 03 2019 года

«Право на компенсацию по оплате жилищно-коммунальных услуг»

Согласно п. 8 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения.

Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, устанавливаются Правительством Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, а педагогическим работникам образовательных организаций субъектов Российской Федерации, муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации.

Согласно Областного закона Ростовской области от 17.01.2005 N 274-ЗС "О социальной поддержке отдельных категорий граждан, работающих и проживающих в Ростовской области" компенсация педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций предоставляется в денежной форме образовательными организациями, с которыми педагогический работник состоит, а педагогический работник, вышедший на пенсию, состоял в трудовых отношениях, а в случае принятия органами местного самоуправления муниципальных районов решения о самостоятельном предоставлении компенсации педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций - органами местного самоуправления муниципальных районов.

Старший помощник прокурора
Морозовского района

младший советник юстиции



О.В. Любимова

Прокурор Морозовского района
Ростовской области

старший советник юстиции

Д.В. Федоренко

« 19 » 02 2019 года

«Правовые последствия не заключенного трудового договора»

В соответствии со ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовыми являются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

По общему правилу трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в письменной форме.

Вместе с тем данные отношения возникают не только в связи с заключенным трудовым договором в письменной форме, а также на основании фактического допущения работника к работе, с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями.

Таким образом, ТК РФ предоставляет дополнительную гарантию для работников, приступивших к работе с разрешения уполномоченного должностного лица без заключения трудового договора в письменной форме, и призвана устранить неопределенность правового положения таких работников.

Само по себе отсутствие оформленного надлежащим образом трудового договора не исключает возможности признания сложившихся между сторонами

отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения. Датой заключения трудового договора в таком случае будет являться дата фактического допущения работника к работе.

Споры между работником и работодателем рассматриваются судом. Работник вправе обратиться в суд с исковыми требованиями к работодателю об установлении факта трудовых отношений, возложении обязанности оформить трудовой договор и внести запись в трудовую книжку, а если трудовые отношения прекращены - соответствующую запись об их прекращении.

Старший помощник прокурора
Морозовского района

младший советник юстиции



О.В. Любимова

Прокурор Морозовского района
Ростовской области

старший советник юстиции

Д.В. Федоренко

«08» 02 2019 года

«Права работников на отпуск»

В соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работники имеют право на предоставление следующих видов отпусков: ежегодный оплачиваемый отпуск, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, с особым характером работы, с ненормированным рабочим днем, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и др.), а также отпуска без сохранения заработной платы.

По общему правилу, установленному ст.123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Однако законом предусмотрены случаи, когда ежегодный отпуск предоставляется работникам в удобное время:

- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ч.4 ст.123 ТК РФ);

- отозванному из ежегодного отпуска работнику неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по его выбору в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ч.2 ст.125 ТК РФ);

- перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет(ст.262.1 ТК РФ);

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет (ст.262.2 ТК РФ);

- работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 31 календарный день (ст.267 ТК РФ);

- лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст.286 ТК РФ);

- гражданам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России» (ст.23 Федерального закона «О донорстве крови и ее компонентов»);

- супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих (ч.11 ст.11 Федерального закона «О статусе военнослужащих»);

- гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (п.15 ст.2 Федерального закона «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);

- гражданам, удостоенным званий Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации или являющиеся полными кавалерами ордена Славы (ст.8 Закона РФ «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»);

- гражданам, удостоенным званий Героя Социалистического Труда, Героя Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы (ч.2 ст.6 Федерального закона «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);

- инвалидам войны, участникам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий и др. категориям граждан, предусмотренным ст.14-19 Федерального закона «О ветеранах»;

- гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, и инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы (ст.14, 15 Федерального закона «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»).

Кроме того, работодатель в соответствии со ст.128 ТК РФ обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором (например, добровольным пожарным, народным дружинникам и внештатным сотрудникам полиции - до 10 календарных дней и др.).

В случае нарушения работодателем вышеуказанных положений трудового законодательства, рекомендуем работникам обращаться в органы прокуратуры и Государственную инспекцию труда с заявлениями о привлечении виновных лиц к административной ответственности, которая в настоящее время в соответствии с ч.1 ст.5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях предусмотрена в виде штрафа для должностных лиц и индивидуальных предпринимателей в размере от одной до пяти тысяч рублей, для юридических лиц – от 30 до 50 тысяч рублей.

Помощник прокурора
Морозовского района

юрист 3 класса



О.А. Басакина