

Пресненской межрайонной прокуратурой города Москвы проведена проверка о соблюдении требований трудового законодательства КОО «ПиСиДжи Файненс Лтд»

01.12.2015

Проведенной проверкой установлено, что на основании Приказа о приеме работника на работу Н. была принята в КОО «ПиСиДжи Файненс Лтд» на должность секретаря-референта.

Приказом о прекращении трудового договора с работником сотрудник Н. уволена по основанию, предусмотренному пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (прогул).

Так, КОО «ПиСиДжи Файненс Лтд» составлен акт об отсутствии Н. на рабочем месте с 01.12.2014 по 20.04.2015, т.е. более 4 месяцев подряд. Также составлен Акт от 18.05.2015 о невозможности получить объяснения о причинах отсутствия работника на рабочем месте.

В табелях учета рабочего времени за декабрь-май отражено отсутствие работника по невыясненной причине на рабочем месте.

Вместе с тем, в ноябре 2014 года, работодателем получено заявление Н. о предоставлении учебного отпуска для прохождения промежуточной аттестации, а также справка-вызов для прохождения промежуточной аттестации в учебном заведении продолжительностью 19 календарных дней.

В соответствии со ст. 173 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней.

Однако в нарушение требований трудового законодательства работодателем не издан приказ о предоставлении учебного отпуска работника.

Кроме того, согласно листку нетрудоспособности Н. в декабре 2014 года освобождена от работы.

29.12.2014 работником написано заявление на увольнение по собственному желанию. Однако в нарушение норм трудового законодательства КОО «ПиСиДжи Файненс Лтд» приказ об увольнении по п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации 12.01.2015 (по истечении 14-ти дневного срока) не издан.

Таким образом, КОО «ПиСиДжи Файненс Лтд» не произвело увольнение Н. надлежащим образом.

Окончательный расчет с работником не произведен, трудовая книжка не выдана, о чем свидетельствует запись в книге учета движения трудовых книжек.

В марте 2015 года Н. написала заявление с просьбой выслать ей трудовую книжку, расчетные листки, а также справки по форме 2-НДФЛ за весь период работы.

На момент проведения проверки указанные документы работнику не направлены.

В соответствии со ст. 22 Трудового Кодекса Российской Федерации работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условие коллективного договора, соглашения и трудовых договоров.

В соответствии со ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

В соответствии со ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

Согласно ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Также согласно ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно

Кроме того, в рамках проверки межрайонной прокуратурой изучена книга учета движения трудовых книжек КОО «ПиСиДжи Файненс Лтд».

Согласно п.п. 41, 45 Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 "О трудовых книжках" в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, которая ведется кадровой службой или другим подразделением организации, оформляющим прием и увольнение работников, регистрируются все трудовые книжки, принятые от работников при поступлении на работу, а также трудовые книжки и вкладыши в них с указанием серии и номера, выданные работникам вновь.

Ответственность за организацию работы по ведению, хранению, учету и выдаче трудовых книжек и вкладышей в них возлагается на работодателя.

Ответственность за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек несет специально уполномоченное лицо, назначаемое приказом (распоряжением) работодателя.

За нарушение установленного настоящими Правилами порядка ведения, учета, хранения и выдачи трудовых книжек должностные лица несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

Книга учета движения трудовых книжек ведется ненадлежащим образом.

Таким образом, юридическим лицом КОО «ПиСиДжи Файненс Лтд» допущены нарушения требований ст.ст. 22, 80, 84.1, 140, 173, 236 Трудового кодекса Российской Федерации в виде неправомерного увольнения Н. (по основанию «прогул») непроизведения окончательного расчета, а также невыдачи трудовой книжки и иных документов, связанных с трудовой деятельностью Н.

По результатам проведенной проверки **межрайонной прокуратурой внесено представление** об устранении нарушений действующего законодательства, а также принесен протест на Приказ о прекращении трудового договора с работником.

По результатам рассмотрения указанных мер, все нарушения устранены, виновные лица привлечены к дисциплинарной ответственности.

Межрайонный прокурор

старший советник юстиции А.П. Каретников

