



Министерство труда и  
социальной защиты Российской Федерации  
**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ  
И ЗАНЯТОСТИ**  
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА  
В ГОРОДЕ [REDACTED]

ул., д. [REDACTED], корп. [REDACTED], 2  
тел. ([REDACTED]), тел/факс ([REDACTED])

08.07.2020

№ [REDACTED]

11.06.2020

На № [REDACTED]

от [REDACTED]

**ПРЕДОСТЕРЕЖЕНИЕ**

о недопустимости нарушения  
обязательных требований трудового  
законодательства и иных  
нормативных правовых актов  
содержащих нормы трудового права

Директору,  
законному представителю  
АНО ДО « [REDACTED] »  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
пер., д. [REDACTED], стр. [REDACTED]

В Государственную инспекцию труда в г. [REDACTED] поступило обращение работника АНО ДО « [REDACTED] » [REDACTED], содержащее информацию о нарушении порядка заключения трудового договора, невыплате причитающейся заработной платы.

В соответствии с ч. ч. 1, 2 ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. 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, если иное не установлено судом.

В соответствии с ч.1 ст. 5 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией

Исп. I [REDACTED].

8- [REDACTED] 6

Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права: указами Президента Российской Федерации;

постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» с 30 марта по 3 апреля 2020 г. установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

В соответствии с п. 1 Указа Президента Российской Федерации от 02.04.2020 № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» в период с 04 апреля по 30 апреля 2020 г. устанавливаются нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Распоряжением Правительства РФ от 27.03.2020 № 762-р утверждён рекомендуемый перечень непродовольственных товаров первой необходимости. При этом органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе вносить изменения в этот список на уровне регионов исходя из санитарно-эпидемиологической ситуации в субъекте.

К организациям, обеспечивающим население товарами первой необходимости, указанными в перечне, относятся организации и индивидуальные предприниматели, обеспечивающие всю товаропроводящую цепочку таких товаров от производителя до конечного потребителя, включая производителей, поставщиков, дистрибьюторов, транспортно-логистические организации, логистические комплексы, организации, оказывающие услуги по подготовке, обработке, упаковке товаров и иные подобные услуги, распределительные центры, оптовые рынки, склады, службы доставки, курьерские службы, пункты выдачи заказов, объекты торговли всех форматов (в том числе нестационарные и мобильные объекты), а также управляющие компании, в том числе обеспечивающие функционирование объектов недвижимости, в которых располагаются такие организации.

При реализации хозяйствующими субъектами, осуществляющими торговую деятельность, товаров, входящих хотя бы в одну группу товаров, указанных в перечне, такие хозяйствующие субъекты вправе реализовывать товары, не включенные в перечень.

Допускается продажа продовольственных и непродовольственных товаров дистанционным способом, за исключением товаров, свободная реализация которых запрещена или ограничена законодательством Российской Федерации.

Услуги общественного питания могут осуществляться исключительно с обслуживанием на вынос и доставкой заказов.

Указом [REDACTED] от [REDACTED] 2020 № [REDACTED] «О введении режима повышенной готовности» временно приостановлена деятельность организаций по определенным видам работ, за исключением услуг, оказываемых дистанционным способом, или продажи товаров дистанционным способом, в том числе с условием доставки.

В соответствии с абз.8 ч.1 ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случаях, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Привлечение или допуск работников к работе (за исключением указанной в перечнях) образует состав административного правонарушения, ответственность за которое предусмотрена ч. 1 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях и влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

В соответствии с абз. 7 ч. 2 ст. 22, ч. 6 ст. 136 ТК РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Нарушение установленного срока выплаты заработной платы, других выплат образует состав административного правонарушения, ответственность за которое предусмотрена ч. 6 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях и влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Кроме того, в соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

В соответствии со ст.419 ТК РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

На основании вышеизложенного, руководствуясь п. 4 ч. 2 ст. 8.2. Федерального закона от 26.12.2008 N 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля", Правилами составления и направления предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований, подачи юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем возражений на такое предостережение и их рассмотрения, уведомления об исполнении такого предостережения (утв. Постановлением Правительства РФ от 10.02.2017 N 166),

#### ПРЕДОСТЕРЕГАЮ:

1. Директора, законного представителя АНО ДО « [REDACTED] » [REDACTED] о недопустимости нарушений требований ч.1 ст. 5, абз.8 ч.1 ст. 76, абз. 7 ч. 2 ст. 22, ч.6 ст.136, 236 ТК РФ, Указа Президента от 25.03.2020 № 206, Указа Президента Российской Федерации от 02.04.2020 № 239, Распоряжения Правительства РФ от 27.03.2020 № 762-р, Указа [REDACTED] от [REDACTED].2020 № [REDACTED].

2. О результатах исполнения предостережения необходимо уведомить Государственную инспекцию труда в г. [REDACTED] по адресу: [REDACTED], г. [REDACTED], ул. [REDACTED], д. [REDACTED] корп. [REDACTED] не позднее 14 сентября 2020 года.

3. По результатам рассмотрения предостережения юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем могут быть поданы в орган государственного контроля (надзора), орган муниципального контроля, направивший предостережение, возражения.

Начальник отдела

[REDACTED]

[REDACTED]