



Министерство труда и
социальной защиты Российской Федерации
**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ
И ЗАНЯТОСТИ**
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА
В _____ ОБЛАСТИ
_____, д. _____, корп. _____, _____ 2

ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

"_____"

ИНН: _____, ОГРН: _____

_____, ОБЛАСТЬ _____,
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ _____, ГОРОД
_____, УЛИЦА _____, _____

(наименование и адрес работодателя)

ПРЕДОСТЕРЕЖЕНИЕ
о недопустимости нарушения обязательных
требований трудового законодательства
и иных нормативных правовых актов, содержащих
нормы трудового права № _____
от _____ г.

В связи с поступлением информации о нарушении норм трудового законодательства в части неоплаты сверхурочной работы, невыплаты окончательного расчета при увольнении, по поступившему обращению от _____

(указать сведения о готовящихся нарушениях или о признаках нарушений обязательных требований, поступивших в ГИТ в соответствии с ч. 5 ст. 8.2 Федерального закона № 294-ФЗ)

Разъясняем Вам, что согласно в соответствии со ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

исп. _____

8(_____)

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Согласно ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

Исходя из ст.ст. 84.1, 140 Трудового кодекса Российской Федерации, прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением)

работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя 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.

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.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

(указание на обязательные требования, требования, установленные муниципальными правовыми актами, нормативные правовые акты, включая их структурные единицы, предусматривающие указанные требования)

Действия работодателя в части неоплаты сверхурочной работы, невыплаты окончательного расчета при увольнении [REDACTED], могут привести к нарушению обязательных требований трудового законодательства, установленных ст.ст. 99, 152, 84.1, 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

(информация о том, какие действия (бездействие) юридического лица, индивидуального предпринимателя приводят или могут привести к нарушению обязательных требований, требований, установленных муниципальными правовыми актами)

Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, может повлечь административную ответственность, предусмотренную положениями статьи 5.27, Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

На основании вышеизложенного, руководствуясь пунктом 4 части 2 статьи 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

исп. [REDACTED]

8([REDACTED])

исполнении такого предостережения», утвержденными Постановлением Правительства РФ от 10.02.2017 N 166,

ПРЕДЛАГАЕМ

ЧАСТНОМУ УЧРЕЖДЕНИЮ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

" [REDACTED] "

(наименование работодателя)

1. Принять меры по обеспечению соблюдения обязательных требований, а именно обеспечить соблюдение обязательных требований, установленных ст. 99, 152, 84.1, 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

(указать, в чем выражается требование со ссылкой на нормативный акт)

2. Направить уведомление об исполнении настоящего предостережения в Государственную инспекцию труда в [REDACTED], [REDACTED] г. [REDACTED] ул. [REDACTED], д. [REDACTED], корп. [REDACTED], электронный адрес: [REDACTED]@rostrud.ru.

(наименование субъекта РФ, контактные данные, включая почтовый адрес и адрес электронной почты, а также иные возможные способы подачи возражений)

в срок до < [REDACTED] (не менее 60 дней со дня направления предостережения)

Заместитель руководителя Государственной инспекции труда в [REDACTED] области [REDACTED]

Должность лица, составившего предостережение, его ФИО

[REDACTED]

