

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 мая 2021 г. N 14-6/ООГ-4551 О применении норм трудового законодательства

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел в пределах компетенции обращение по вопросу применения норм трудового законодательства и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610 (далее - Положение), Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Указанный в письме вопрос к таким случаям не относится.

Согласно статье 4 Федерального закона от 2 мая 2006 г. N 59-ФЗ "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации" рассмотрению подлежат следующие виды обращений:

- предложения по совершенствованию законов и иных нормативных правовых актов, деятельности государственных органов и органов местного самоуправления, развитию общественных отношений, улучшению социально-экономической и иных сфер деятельности государства и общества;

- заявления - просьбы граждан о содействии в реализации их конституционных прав и свобод или конституционных прав и свобод других лиц, либо сообщение о нарушении законов и иных нормативных правовых актов, недостатках в работе государственных органов, органов местного самоуправления и должностных лиц, либо критика деятельности указанных органов и должностных лиц;

- жалобы граждан - просьбы о восстановлении или защите их нарушенных прав, свобод или законных интересов либо прав, свобод или законных интересов других лиц. Содержащийся в письме запрос консультационного характера не соответствует приведенным видам обращений.

Также Положение не наделяет Минтруд России полномочием по осуществлению консультирования граждан и организаций по вопросам соблюдения трудового законодательства.

В соответствии с пунктом 5.5.4 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. N 324, информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляет Федеральная служба по труду и занятости (Роструд).

В качестве работника, работодателя либо их представителей Вы вправе обратиться в Роструд и его территориальные органы за предоставлением государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном Административным регламентом предоставления вышеуказанной государственной услуги (утвержден приказом Роструда от 23 августа 2019 г. N 230).

Дополнительно информируем, что согласно статье 11 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) все работодатели (физические лица и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

За нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотрена административная ответственность на основании статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

В соответствии с частью первой пункта 2 статьи 25 Закона Российской Федерации от 19

апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" при принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В случае если работник считает, что работодателем нарушаются нормы трудового законодательства, он вправе обратиться в государственную инспекцию труда по месту нахождения работодателя, в прокуратуру или в суд.

Заместитель директора Департамента оплаты труда,
трудовых отношений и социального партнерства

Т.В. Маленко