



ПРОКУРАТУРА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРОКУРАТУРА АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ
ПРОКУРАТУРА
г. БЕЛОГОРСКА

ул. Кирова, 95, г. Белогорск,
Амурская область, 676850

29.01.2024 № 7-02-2024/226-24-20100003

Заведующей МАДОУ «ДС №4 г.
Белогорска»

Мудрой А.А.

ул. пер. Летний, д.1, г. Белогорск

ПРОТЕСТ

на Правила внутреннего трудового
распорядка МАДОУ «ДС №4 г. Белогорска»,
утв. приказом заведующей от 04.02.2021 № 52

Прокуратурой города в рамках осуществления надзора за исполнением трудового законодательства изучены на соответствие действующему федеральному законодательству Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ «ДС №4 г. Белогорска», утв. приказом заведующей от 04.02.2021 № 52 (далее – Правила), размещенные на официальном сайте учреждения.

В силу ст. 8 Трудового Кодекса РФ работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

1. Часть 2 статьи 73 Трудового Кодекса РФ закрепляет, что если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Однако, в нарушение ч. 2 ст. 73 Трудового Кодекса РФ в п 2.11 Правил не закреплено положение о том, как должен поступить работодатель, если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует.

2. Статья 96 Трудового Кодекса РФ устанавливает категории лиц, которые не допускаются к работе в ночное время.

Однако, в нарушение ст. 96 Трудового Кодекса РФ в Правилах данные лица не закреплены.

Прокуратура г. Белогорск Амурской области

№ 7-02-2024/226-24-20100003

3. Согласно абз. 4 ст. 80 Трудового Кодекса РФ до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

В нарушение абз. 4 ст. 80 Трудового Кодекса РФ в Правилах отсутствует норма, закрепляющая положение о том, в каком случае увольнение не производится, если работник решил отозвать свое заявление.

4. В соответствии с ч. 2 ст. 84.1 Трудового Кодекса РФ 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.

В нарушение ч. 2 ст. 84.1 Трудового Кодекса РФ в Правилах отсутствует положение о том, что должен сделать работодатель РФ в случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись.

5. Статья 99 Трудового Кодекса РФ устанавливает категории лиц, которые не допускаются к работе сверхурочно.

Однако, в нарушение ст. 99 Трудового Кодекса РФ в Разделе 5 Правил не указаны лица, для которых установлены ограничения и гарантии по привлечению к работе сверхурочно.

6. На основании ч. 3 ст. 74 Трудового Кодекса РФ если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Однако, в нарушение ч. 3 ст. 74 Трудового Кодекса РФ в п.2.11 Правил закреплено, что «Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях. То трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст. 77 ТК РФ»

7. В соответствии с ч. 5 ст. 64 Трудового Кодекса РФ по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

В нарушение ч. 5 ст. 64 Трудового Кодекса РФ в п.2.2.4 Правил не указан срок сообщения причины отказа в заключении трудового договора.

8. Согласно ч. 1 ст. 80 Трудового Кодекса РФ 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.

В нарушение ч. 1 ст. 80 Трудового Кодекса РФ в п. 2.4.4. Правил отсутствует положение о начале течения срока, по истечению которого можно расторгнуть трудовой договор.

9. В силу ч. 2 ст. 92 Трудового Кодекса РФ работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В нарушение ч. 2 ст. 92 Трудового Кодекса РФ в Правилах вышеуказанное положение отсутствует.

10. В силу ст. 262.2 Трудового Кодекса РФ работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

В нарушение 262.2 Трудового Кодекса РФ в Правилах вышеуказанное положение отсутствует.

11. Статьей 195 Трудового Кодекса РФ предусмотрен порядок привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников.

В нарушение ст. 195 Трудового Кодекса РФ в Правилах не закреплен порядок привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников.

12. На основании ч. 2 ст. 179 Трудового Кодекса РФ при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В нарушение ч. 2 ст. 179 Трудового Кодекса РФ Правилами не установлены категории граждан, имеющих преимущественное право при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе.

13. Статья 76 Трудового Кодекса РФ закрепляет основания, когда работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника.

Однако, в нарушение **ст. 76 Трудового Кодекса РФ** в Правила не содержат оснований, когда работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника.

14. В силу ч. 2 ст. 1 Федерального закона от 14.07.2022 № 236-ФЗ «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации» фонд создается Российской Федерацией в целях осуществления государством пенсионного обеспечения, обязательного пенсионного страхования, обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, социального обеспечения, предоставления мер социальной защиты (поддержки) отдельным категориям граждан, а также в целях осуществления иных государственных функций и полномочий, возложенных на Фонд в соответствии с законодательством Российской Федерации.

На основании ч. 1 ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В соответствии с ч. 1 ст. 66.1 ТК РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

Однако, в нарушение **ст. 8, ст. 65, ч. 1 ст. 66.1 ТК РФ, ст. 1 Федерального закона от 14.07.2022 № 236-ФЗ «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации»** в Правилах отсутствует обязанность работодателя предоставлять сведения о трудовой деятельности каждого работника в уполномоченный орган.

15. Согласно ст. 351.7 ТК РФ лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую

вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

В нарушение ст.ст. 22, 351.7 ТК РФ в Правилах указанное преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, не закреплено.

16. В силу абз. 4 ст. 257 Трудового Кодекса РФ женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

В нарушение абз. 4 ст. 257 Трудового Кодекса РФ в Правилах отсутствует норма, закрепляющая право женщин, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в ч. 1 ст. 257 ТК РФ, предоставить им отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

17. В соответствии с абз. 4 ст. 103 Трудового Кодекса РФ графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

В нарушение абз. 4 ст. 103 Трудового Кодекса РФ в разделе 5 Правил не закреплена норма, устанавливающая срок доведения до работников графика сменности.

18. Согласно п. 13.1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В нарушение п. 13.1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ в Правилах вышеуказанное основание для прекращения трудового договора не закреплено.

19. На основании ч. 7 ст. 113 Трудового Кодекса РФ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 работы в выходной или нерабочий праздничный день.

В нарушение ч. 7 ст. 113 Трудового Кодекса РФ в Правилах не закреплено положение, о том, в каких случаях можно привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

20. На основании абз. 3 ст. 124 Трудового Кодекса РФ в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году

может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

В нарушение абз. 3 ст. 124 Трудового Кодекса РФ в Правилах не указано положение о возможности перенесения отпуска на следующий рабочий год в исключительных случаях.

Согласно ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

В соответствии со ст. 23 Федерального закона «О прокуратуре РФ» прокурор или его заместитель приносит протест на противоречащий закону правовой акт.

На основании изложенного и руководствуясь ст. 23 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»,

ТРЕБУЮ:

1. Рассмотреть настоящий протест в течение 10 дней с момента поступления.

2. Привести Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ «ДС №4 г. Белогорска», утв. приказом заведующей от 04.02.2021 № 52, в соответствие с нормами действующего федерального законодательства.

3. О результатах рассмотрения протеста сообщить в прокуратуру города в письменной форме в десятидневный срок со дня его поступления.

Прокурор города

А.В. Тимошенко

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 2D7E84B41C947BF994F1DF7C9C93ACB6
Владислав Тимошенко Андрей Владимирович
Действителен с 07.09.2023 по 30.11.2024