



ПРОКУРАТУРА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРОКУРАТУРА
ПРИМОРСКОГО КРАЯ

ПРОКУРАТУРА
г. АРСЕНЬЕВА

ул. Ленинская, 10, г. Арсеньев, 692337

Директору МДОБУ «Центр развития
ребенка - детский сад № 30 «Лесная
сказка» Арсеньевского
городского округа

Кривда Т. П.

ул. Октябрьская, д. 63
г. Арсеньев Приморского края

Кривда Т. П. № *9-6-2019*

ПРОТЕСТ

на Правила внутреннего трудового
распорядка МДОБУ «Центр
развития ребенка - детский сад №
30 «Лесная сказка» Арсеньевского
городского округа

Прокуратурой города по заданию прокуратуры Приморского края проведена проверка соблюдения требований трудового законодательства в деятельности МДОБУ «Центр развития ребенка - детский сад № 30 «Лесная сказка» Арсеньевского городского округа (далее - МДОБУ «Детский сад № 30») и установлено, что 25.12.2018 утверждены Правила внутреннего трудового распорядка МДОБУ «Детский сад № 30» (далее - Правила), отдельные положения которых противоречат трудовому законодательству Российской Федерации.

В соответствии со ст. 189 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Согласно ч. 5 ст. 84.1 ТК РФ 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.

Вместе с тем п. 2.5.4. Правил предусмотрено, что записи в трудовую книжку о причинах увольнения должны производиться в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и со ссылкой на соответствующую статью, пункт.

В соответствии с ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ 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).

Однако, п. 2.5.4. Правил установлено, что днем увольнения считается последний день работы, что противоречит закону.

Статьей 21 ТК РФ установлены **основные права и обязанности** работника.

В тоже время, в пункт 3.1 Правил включены обязанности работника, не предусмотренные ч. 2 ст. 21 ТК РФ, а именно: проходить в установленные сроки медицинский осмотр; своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию; нести ответственность за жизнь, здоровье воспитанников; соблюдать эстетические нормы поведения на работе и др.

При этом, обязанности работника, предусмотренные ч. 2 ст. 21 ТК РФ в п. 3.1 Правил не включены.

В нарушение ч. 1 ст. 21 ТК РФ в п. 3.4 Правил включены права не предусмотренные законом: проявление творчества и инициативы; моральное и материальное поощрение по результатам своего труда; совмещение профессий (должностей) и др.

Статьей 22 ТК РФ установлены основные права и обязанности работодателя.

Однако, в разделе 4 «Основные права и обязанности работодателя» не предусмотрены права работодателя.

В нарушение ч. 2 ст. 22 ТК РФ в п. 4.1 Правил включены обязанности работодателя, не предусмотренные законом, а именно: обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины; способствовать повышению работниками своей квалификации; отстранять от работы (или) не допускать к ней лицо, появившееся в алкогольном опьянении, не прошедшее обязательный медицинский осмотр; стремиться к созданию высококвалифицированного творческого коллектива работников.

Кроме того, ряд обязанностей, предусмотренных ч. 2 ст. 22 ТК РФ в п. 4.1 Правил не включены (обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, вести коллективные переговоры, обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей и др.).

В соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018 N 353-ФЗ "О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации" с 01.01.2019 вступили изменения в Трудовой кодекс РФ, согласно которым кодекс дополнен ст. 185.1, предусматривающей предоставление работникам при прохождении диспансеризации право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Однако, раздел 5 Правил, которым регламентировано рабочее время и время отдыха, не соответствует указанным требованиям трудового законодательства, поскольку данные нормы в него не включены.

Кроме того, с 22.10.2018 Федеральным законом от 11.10.2018 N 360-ФЗ Трудовой кодекс РФ дополнен ст. 262.2, согласно которой работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Между тем, пунктом 5.4 Правил, регламентирующим очередность предоставления отпусков работникам, указанные нормы не предусмотрены.

Согласно ч. 1 ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Однако, п. 6.5 Правил предусмотрено, что к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу, что не соответствует закону.

Согласно ч. 1 ст. 191 ТК РФ одними из видов поощрений работодателем работника являются: выдача премии, награждение ценным подарком, представление к званию лучшего по профессии.

Между тем, пунктом 7.1 Правил указанные виды поощрений исключены.

Таким образом, Правила внутреннего трудового распорядка МДОБУ «Детский сад № 30» не соответствуют требованиям трудового законодательства, в связи с чем подлежат изменению.

Указанные нарушения могут привести к негативным последствиям в виде нарушений трудовых прав работников.

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

ТРЕБУЮ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка МДОБУ «Детский сад № 30» привести в соответствие с положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Рассмотреть настоящий протест в десятидневный срок с момента поступления и о результатах рассмотрения сообщить прокурору города в письменной форме.

3. О дате, времени и месте рассмотрения настоящего протеста сообщить прокурору города для участия.

И.о. прокурора города

юрист 1 класса

Р.С. Сухачев

