



Прокуратура Российской Федерации
Прокуратура Пермского края
Прокуратура Бардымского района

ул. Кирова, д. 11в, с. Барда
Пермский край, Россия, 618150
тел./факс (834-292) 2-07-21

322850 849318

И.о. директора Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Бардымская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат» Бардымского муниципального округа Пермского края

Мавлютовой Л.А.

ул. Куйбышева, д.24, с.Барда,
Бардымский район, Пермский край
618150

26.01.2023 № 2-20-2023/Прдп26-23-20570004

На № _____ от _____

ПРОТЕСТ

на Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Бардымская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат» Бардымского муниципального округа Пермского края

Прокуратурой Бардымского района проведена проверка исполнения трудового законодательства Муниципальным автономным общеобразовательным учреждением «Бардымская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат» Бардымского муниципального округа Пермского края (далее – МАОУ).

В рамках проверки установлено, что в МАОУ утверждены Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Бардымская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат» Бардымского муниципального округа Пермского края (Приложение №1 к Коллективному договору образовательного учреждения на 2021 – 2024 годы, далее – ПВТР).

Указанный локальный нормативный акт не соответствует требованиям действующего законодательства по следующим основаниям.

Согласно пп. «б» п.2 ст.1 Федерального закона от 22.11.2021 № 377-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» ч.2 ст.68 ТК РФ (Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему

надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) признана утратившей силу.

Вместе с тем, п.2.2 ПВТР не претерпел вышеуказанных изменений и содержит положение, аналогичное изложенному в ч.2 ст.68 ТК РФ, которое, как указано выше, признано утратившим силу.

В соответствии с ч.1 ст.65 ТК РФ, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

Следует отметить, что в ст.65 ТК РФ 01.04.2019 были внесены изменения: так, если до указанных изменений лицо при приеме на работу обязано было предъявить страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, то после указанных изменений при приеме на работу лицо обязано предъявить документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.

Вместе с тем, в нарушение требований ч.1 ст.65 ТК РФ, п. 2.4 ПВТР не содержит указания на возможность предоставления гражданином при устройстве на работу сведений о трудовой деятельности в порядке ст. 66.1 ТК РФ, а также по прежнему содержит указание на необходимость предъявления страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования.

Частью 1 ст.72.2 ТК РФ установлено, что по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В соответствии с ч.2 ст.72.2 ТК РФ в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца

на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Согласно ч.3 ст.72.2 ТК РФ перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простой (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Вместе с тем, в нарушение положений ч.ч.2,3 ст.72.2 ТК РФ, п.2.11 ПВТР не содержит конкретных оснований временного перевода на другую работу без согласия работника, имеется лишь оговорка о «производственной необходимости».

Исходя из ч.1 ст.76 ТК РФ, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, в том числе:

не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на 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;

Вместе с тем, в нарушение ч.1 ст.76 ТК РФ, п.2.12 ПВТР не содержит оснований для отстранения работника от работы, аналогичных приведенным выше.

В силу ч.3 ст.81 ТК РФ, увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 (сокращения численности или штата работников организации)

или 3 (несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на 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.

Вместе с тем, в нарушение положений ч.3 ст.81 ТК РФ, в п.2.15 ПВТР не содержится указания на то, что увольнение вследствие несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на 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.

В силу ч.2 ст.112 ТК РФ, при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями «Новогодние каникулы» и «Рождество Христово»; в указанных же случаях Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа этих выходных дней на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой настоящей статьи.

Вместе с тем, в нарушение ч.2 ст.112 ТК РФ, в п.5.3.3 ПВТР отсутствует вышеуказанная оговорка касательно переноса нерабочих праздничных дней «Новогодние каникулы» и «Рождество Христово».

Пунктом 6.8 ПВТР установлено, что «дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должны быть передана данному педагогическому работнику».

Вместе с тем, трудовое законодательство (ст.ст.192-195 ТК РФ) не содержит положений, аналогичных вышеприведенным.

Частью 1 ст.193 ТК РФ установлено, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Следует отметить, что данная редакция ч.1 ст.193 ТК РФ введена в действие п.170 ст.1 Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых

нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» (вступили в силу 01.01.2007); до внесения вышеуказанных изменений ч.1 ст.193 ТК РФ была изложена следующим образом: «До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт».

Вместе с тем, п.6.10 ПВТР не соответствует актуальной редакции ч.1 ст.193 ТК РФ и содержит положения, аналогичные тем, которые утратили силу 01.01.2007.

Таким образом, ПВТР не соответствует требованиям действующего законодательства.

Выявленные нарушения трудового законодательства в образовательном учреждении свидетельствуют о том, что трудовые права педагогических работников, установленные ч.5 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании), иных работников образовательного учреждения осуществляется ненадлежащим образом, что в свою очередь может негативно повлиять на права обучающихся, установленные ст.33 Закона об образовании.

Соответственно, указанные нарушения препятствуют содействию физическому, интеллектуальному, психическому, духовному и нравственному развитию детей, воспитанию в них патриотизма и гражданственности, а также реализации личности ребенка в интересах общества и в соответствии с не противоречащими Конституции Российской Федерации и федеральному законодательству традициями народов Российской Федерации, достижениями российской и мировой культуры (часть 1 ст.4 Федерального закона от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»).

На основании изложенного, руководствуясь статьями 1, 21, 23 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»,

ТРЕБУЮ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Бардымская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат» Бардымского муниципального округа Пермского края привести в соответствие с требованиями федерального законодательства.

2. Рассмотреть протест с обязательным участием представителя прокуратуры Бардымского района в установленный законом 10-дневный срок с момента его получения.

3. О времени и месте рассмотрения протеста уведомить прокурора Бардымского района заблаговременно.

4. О результатах рассмотрения протеста сообщить прокурору Бардымского района в письменном виде.

Одновременно разъясняю, что умышленное невыполнение требований прокурора, вытекающих из его полномочий, установленных федеральным законом, влечет за собой административную ответственность по ст. 17.7 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Заместитель прокурора района

младший советник юстиции

Т.А.Сидоров, т. 8(342)922-22-53

Р.Р.Газизов