

ПРОКУРАТУРА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРОКУРАТУРА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
**ПРОКУРАТУРА
КОМИНТЕРНОВСКОГО РАЙОНА
Г. ВОРОНЕЖА**

ул. Урицкого, д. 124, г. Воронеж, 394026
Тел./факс (473) 246-60-81

05.03.2020 № 2-1-2020

Директору МБУДО ДШИ №12

Василевской М.И.

ул. Дмитрия Горина, д.2 «д», г. Воронеж,
394075

ПРОТЕСТ

на отдельные положения Правил
внутреннего трудового распорядка
для работников МБУДО ДШИ №12
от 12.10.2018

Статьей 37 Конституции Российской Федерации гарантировано, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

На основании ст.ст. 8, 9 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) работодатели принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

Положения локальных нормативных актов, таким образом, не могут противоречить требованиям нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.10.2018 директором МБУДО ДШИ №12 утверждены Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБУДО ДШИ №12 (далее по тексту – Правила). Отдельные положения указанного локального нормативного акта противоречат требованиям трудового законодательства.

Так, п. 6.2 Правил предусмотрено, что дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее 2-х лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее по тексту – Закон №273-ФЗ) установлено, что противодействие

коррупции в Российской Федерации основывается в частности на принципе неотвратимости ответственности за совершение коррупционных правонарушений (п. 4 ст. 3 Закона №273-ФЗ).

Согласно ст. 13 Закона №273-ФЗ граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Вопросы применения дисциплинарной ответственности к работникам, допустившим неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных на них трудовых обязанностей урегулированы ТК РФ, ч. 4 ст. 193 которого для применения дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, установлен более длительный, трехлетний предельный срок. В указанный срок при этом не включается время производства по уголовному делу.

Кроме того, согласно ст. 193 ТК РФ 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.

Между тем, в нарушение вышеуказанных норм трудового законодательства п. 6.2 Правил срок ожидания объяснения работника до применения к нему дисциплинарного взыскания не установлен.

Пункты 1.2.2, 1.2.3 Правил не соответствуют абз.2 и 3 ст. 65 ТК РФ, согласно которым при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.

Согласно требованиям ст. 283 ТК РФ лицо, поступающее на работу по совместительству к другому работодателю, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Вопреки вышеуказанной норме п.1.2.8 Правил установлено, что при трудоустройстве по совместительству работник обязан предоставить справку с основного места работы с указанием рабочего расписания, в противном случае прием на работу без указанных документов не будет произведен. Данное обстоятельство является недопустимым, и ущемляет права и законные интересы работника.

В нарушение требований ст. 79 ТК РФ пунктом 1.4 Правил конкретно не указан срок предупреждения работника о расторжении с ним срочного договора, а именно не указано на календарные дни исчисления.

В соответствии со ст. 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются: 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы; 7 января - Рождество Христово; 23 февраля - День защитника Отечества; 8 марта - Международный женский день; 1 мая - Праздник Весны и Труда; 9 мая - День Победы; 12 июня - День России; 4 ноября - День народного единства.

Вопреки требованиям вышеуказанной статьи в п.4.18 6 января как нерабочий праздничный день не указан.

В соответствии с п. 4.21 Правил неоплачиваемые отпуска предоставляются в течение учебного года по соглашению работника с администрацией.

Между тем, ст. 128 ТК РФ установлена обязанность работодателя предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления отдельным категориям граждан.

Статьей 191 ТК РФ предусмотрен перечень видов поощрения работников, к которым отнесено, в частности, представление к званию лучшего по профессии.

Однако п. 5.1 Правил вышеуказанный вид поощрения работников МБУДО ДШИ №12 не предусмотрен, чем нарушены их права.

Пунктом 4.1 Правил установлена продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю для сотрудников учреждения.

Однако в соответствии со ст. 23 Федерального закона № 181-ФЗ для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда, а согласно требованиям ст.333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, в связи с чем, п. 4.1 Правил противоречит действующему законодательству.

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

ТРЕБУЮ:

1. Пункты 1.2.2, 1.2.3, 1.2.8, 1.4, 4.1, 4.18, 4.21, 5.1, 6.2 Правил привести в соответствие с требованиями действующего трудового законодательства.

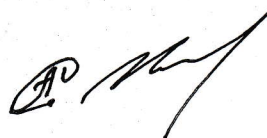
2. Рассмотреть протест не позднее десятидневного срока со дня его поступления с участием представителя прокуратуры района.

3. О времени и месте рассмотрения протеста заблаговременно проинформировать прокуратуру района.

4. О результатах рассмотрения незамедлительно сообщить в прокуратуру района.

Прокурор района

старший советник юстиции



А.Ю.Саликов