



ПРОКУРАТУРА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРОКУРАТУРА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

**ПРОКУРАТУРА
ЛЕВОБЕРЕЖНОГО РАЙОНА
Г. ВОРОНЕЖА**

ул. Ленинградская, д. 110, г. Воронеж,
394004 Тел./факс (473) 249-57-77

Директору МБУ ДО
«Детская школа искусств № 9»

Копытину Ю.В.

ул. Баррикадная, д. 29,
г. Воронеж, 394000

15.03.2022 № 2-1-2022

На № _____

ПРОТЕСТ

на отдельные положения Правил
внутреннего трудового распорядка
МБУ ДО «Детская школа искусств
№9»

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «Детская школа искусств № 9» (далее – Правила) утверждены приказом № 56-ОД от 26.06.2020. Изучением данного локального акта установлено, что его отдельные положения противоречат требованиям действующего трудового законодательства и законодательства о противодействии коррупции.

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.

В соответствии с положениями ст. 8, 9 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – 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.

Согласно положениям ст. 189 ТК РФ правила внутреннего трудового распорядка представляют собой локальный нормативный акт, регламентирующий 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.

Между тем, п. 2.6. Правил не соответствует положениям ч. 2 ст. 185.1. ТК РФ и не содержит указания на то, что работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Пункт 2.9. Правил содержит указание на то, что допускается временный перевод работника без его согласия по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника в связи с простоем, в т.ч. частичным, что не соответствует требованиям ст. 72.2 ТК РФ.

Согласно ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ временный перевод работника на не обусловленную трудовым договором работу без его согласия на срок до одного месяца допускается 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 для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (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.

Пункт 2.11 Правил не соответствует требованиям ст. 74 ТК РФ и п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Указанный пункт Правил предусматривает: «если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается».

При этом ч. 3 и ч. 4 ст. 74 ТК РФ установлено, что 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.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

В пункте 3.2 Правил не отражены положения ч. 5 ст. 99 ТК РФ, а именно: «Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.»

Пункты 4.11 и 6.1 Правил содержат опечатки - ссылки на другое образовательное учреждение МБУДО ДШИ № 10.

Пункт 7.4 Правил не содержит указания о том, что дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени необходимого на учет мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 ТК РФ).

Также указанный пункт не раскрывает специальный срок, предусмотренный для привлечения к дисциплинарной ответственности за дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции. Указанное 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 двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 23 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»,

ТРЕБУЮ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «Детская школа искусств № 9» привести в соответствие с требованиями действующего трудового законодательства.

2. Протест подлежит обязательному рассмотрению в 10-дневный срок с момента его поступления. О времени и месте рассмотрения протеста прошу заблаговременно проинформировать прокуратуру района.

3. О результатах рассмотрения настоящего протеста незамедлительно сообщить в прокуратуру района в письменной форме.

Заместитель прокурора района
юрист 1 класса



Д.С. Азаров