



ПРОКУРАТУРА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРОКУРАТУРА  
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРОКУРАТУРА  
г. БЕЛОГОРСКА

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

Директору МАДОУ ДС № 5

Суховий О.А.

ул. Кирова, 205,  
г. Белогорск, Амурская область

26.10.2022 № 7-15-2022

На № \_\_\_\_\_

## ПРОТЕСТ

на Правила внутреннего трудового распорядка  
МАДОУ ДС № 5, утв. заведующей 18.02.2020

Прокуратурой города в рамках осуществления надзора за исполнением трудового законодательства изучены на соответствие действующему федеральному законодательству Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ ДС № 5, утв. заведующей 18.02.2020 (далее – Договор), размещенный на официальном сайте учреждения.

1.Статья 65 Трудового Кодекса РФ закрепляет перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора.

**В нарушение ст. 65 Трудового Кодекса РФ** в п. 2.1.5. Правил указаны не все документы, необходимые для предъявления при заключении трудового договора, а именно отсутствует норма, предусматривающая обязанность работника при заключении трудового договора предоставить:

- справка о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

2. Статья 70 Трудового Кодекса РФ закрепляет основания для кого испытания при приеме на работу не устанавливаются.

**В нарушение ст. 70 Трудового Кодекса РФ** в п. 2.1.18 Правил отсутствует перечень лиц, для которых испытания при приеме на работу не устанавливаются.

3. В статье ст. 76 Трудового Кодекса РФ установлены случаи, когда работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника.

**В нарушение ст. 76 Трудового Кодекса РФ** в Договоре указаны не все основания для отстранения от работы работника, а именно: 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.

4. 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 п. 2.4.3 Правил отсутствует норма, закрепляющая положение о том, в каком случае увольнение не производится, если работник решил отозвать свое заявление.

5. В соответствии с абз. 2 ст. 84.1 Трудового Кодекса РФ с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). 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 абз. 2 ст. 84.1 Трудового Кодекса РФ** в п. 2.4.4. Правил отсутствует норма, закрепляющая обязанность работодателя ознакомить работника под роспись с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора.

6. В силу абз. 1 ст. 236 Трудового Кодекса РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) *в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно*. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

**В нарушение абз. 1 ст. 236 Трудового Кодекса РФ** в п. 7.10. Правил указан неверный размер ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

7. 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.

**В нарушение ст. 193 Трудового Кодекса РФ** в п. 10.3 Правил отсутствует положение о сроке предоставления объяснений работником и составлении в случае непредставления данного объяснения соответствующего акта.

8. В соответствии со 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.

**В нарушение ст. 179 Трудового Кодекса РФ** в Правилах не закреплено положение о предпочтении в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации.

9. 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.

10. На основании абз. 4 ст. 153 Трудового Кодекса РФ по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**В нарушение абз. 4 ст. 153 Трудового Кодекса РФ** в п. 5.4.3 Правил не закреплено положение о том, что в случае предоставления работнику по его желанию, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, другой день отдыха, то работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

11. Статья 151 Трудового Кодекса РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 настоящего Кодекса).

**В нарушение ст. 151 Трудового Кодекса РФ** в п. 2.2.4 Правил отсутствует норма, предусматривающая то, что размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

12. На основании ст. 142 Трудового Кодекса РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в предусмотренных данной статьей случаях.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

**В нарушение ст. 142 Трудового Кодекса РФ** в п. 7.9. Правил отсутствует норма, закрепляющая право работника на сохранение среднего заработка в случае приостановления работы на весь период до выплаты задержанной суммы.



допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

**В нарушение ст. 67 Трудового Кодекса РФ** в Разделе 2 Правил не указано положение, о том факт получения работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Также не указано положение о обязанности работодателя заключить трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

14. Согласно абз. 1 ст. 140 Трудового Кодекса РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

**В нарушение абз. 1 ст. 140 Трудового Кодекса РФ** в Правилах не закреплено положение о том, когда должны быть выплачены все суммы, причитающиеся работнику от работодателя, если работник в день увольнения не работал.

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 № 5, утв. заведующей 18.02.2020 в соответствии с нормами действующего федерального законодательства.
3. О результатах рассмотрения протеста сообщить в прокуратуру города в письменной форме в десятидневный срок со дня его поступления.

Заместитель прокурора города



И.С. Волошина