



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

25.10.2022 № 4-15-2022
На № _____

ПРОТЕСТ

на Коллективный трудовой договор
МАДОУ ДС № 5, утв. заведующей 21.04.2020

Прокуратурой города в рамках осуществления надзора за исполнением трудового законодательства изучен на соответствие действующему федеральному законодательству Коллективный трудовой договор МАДОУ ДС № 5, утв. заведующей 21.04.2020 (далее – Договор), размещенный на официальном сайте учреждения.

1. В силу ст. 65 Трудового Кодекса РФ прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В нарушение ст. 65 Трудового Кодекса РФ в п. 2.2. Договора прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Однако, издание приказа о приеме на работу является правом работодателя.

2. 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 не указаны основания для отстранения от работы работника.

3. Статья 96 Трудового Кодекса РФ устанавливает категории лиц, которые не допускаются к работе в ночное время.

Однако, **в нарушение ст. 96 Трудового Кодекса РФ** в договоре данные лица не закреплены.

4. Статья 99 Трудового Кодекса РФ устанавливает категории лиц, которые не допускаются к работе сверхурочно.

Однако, **в нарушение ст. 99 Трудового Кодекса РФ** в п. 5.6. договора данные лица не закреплены.

5. Статья 167 Трудового Кодекса РФ предусматривает гарантии для инвалидов при направлении работников в служебные командировки.

Однако, **в нарушение ст. 167 Трудового Кодекса РФ** в договоре данные гарантии для инвалидов не закреплены.

6. В силу ст. 185 Трудового Кодекса РФ на время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

Однако, в нарушение ст. 185 Трудового Кодекса РФ в п. 9.1.16 договора гарантии для работников, проходящих обязательное психиатрическое освидетельствование, а также медицинских осмотров, не закреплены.

7. В соответствии со ст. 217 Трудового Кодекса РФ работодатель обязан обеспечить: безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов; создание и функционирование системы управления охраной труда; соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда; систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку; реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда и др.

Однако, в нарушение ст. 217 Трудового Кодекса РФ в разделе 9 Договора закреплены не все обязанности работодателя в сфере охраны труда. так, например, отсутствует обязанность систематически выявлять опасности и профессиональные риски, их регулярный анализ и оценку; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8. В статье 215 Трудового Кодекса РФ закреплены права работодателя в сфере охраны труда.

Однако, в нарушение ст. 215 Трудового Кодекса РФ в договоре указанные права работодателя в сфере охраны труда не закреплены.

9. В статье 216 Трудового Кодекса РФ закреплены права работника в сфере охраны труда.

Однако, в нарушение ст. 216 Трудового Кодекса РФ в п. 9.2 договора не все указанные права работника в сфере охраны труда закреплены. Так, например, отсутствует право работника на обучение по охране труда за счет средств работодателя и др.

10. Статьей 216.2 Трудового Кодекса РФ закреплено право работника на получение информации об условиях и охране труда.

Однако, в нарушение ст. 216.2 Трудового Кодекса РФ в п.9.2 договора указанное выше право работника в сфере охраны труда отсутствует.

11. В силу ст. 216.3 Трудового Кодекса РФ перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Однако, в нарушение ст. 216.3 Трудового Кодекса РФ в разделе 9 договора указанное выше право работника в сфере охраны труда отсутствует.

12. Согласно ст. 226 Трудового Кодекса РФ в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

Однако, в нарушение ст. 226 Трудового Кодекса РФ в Договоре отсутствует положение об обязанности работодателя самостоятельно осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

13. В статье 228.1 Трудового Кодекса РФ установлен порядок извещения о несчастных случаях.

Однако, в нарушение ст. 228.1 Трудового Кодекса РФ в Договоре отсутствует положение об обязанности работодателя при групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом в течение суток обязан направлять извещение по установленной форме в уполномоченные органы.

14. На основании 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.

Однако, **в нарушение ст. 262.2 Трудового Кодекса РФ** в разделе 5 отсутствует вышеуказанное право определенных работников на предоставлении им отпуска по желанию.

15. Статьей 263 Трудового Кодекса РФ закреплены категории лиц, кому работодатель обязан предоставить дополнительные отпуска без сохранения заработной платы.

Однако, **в нарушение ст. 263 Трудового Кодекса РФ** в п. 5.19 Договора указанные категории лиц не закреплены.

16. Статья 351.7 Трудового Кодекса РФ закрепляет особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

В нарушение 351.7 Трудового Кодекса РФ в Договоре отсутствует норма, закрепляющая вышеуказанные особенности для работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

17. Согласно п. 13.1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В нарушение п. 13.1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ в п. 2.5.4 Договора вышеуказанное основание для прекращения трудового договора не закреплено.

18. В соответствии с абз. 2 ст. 261 Трудового Кодекса РФ в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

В нарушение абз. 2 ст. 261 Трудового Кодекса РФ в п. 2.5 Договора отсутствует норма, закрепляющая обязанность работодателя по письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия срочного трудового договора до окончания беременности.

19. В соответствии с абз. 2 ст. 261 Трудового Кодекса РФ в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую

состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

В нарушение абз. 2 ст. 261 Трудового Кодекса РФ в Разделе 2 Договора отсутствует норма, закрепляющая обязанность работодателя по письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия срочного трудового договора до окончания беременности.

20. В силу абз. 4 ст. 257 Трудового Кодекса РФ женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

В нарушение абз. 4 ст. 257 Трудового Кодекса РФ в Договоре отсутствует норма, закрепляющая право женщин, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в ч. 1 ст. 257 ТК РФ, предоставить им отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

21. На основании ст. 136 Трудового Кодекса РФ при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В нарушение ст. 136 Трудового Кодекса РФ в Договоре отсутствует норма, закрепляющая обязанность работодателя извещать в письменной форме каждого работника о вышеуказанной информации.

22. 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 п. 6.3.4 Договора не закреплено вышеуказанное положение.

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 Коллективный трудовой договор МАДОУ ДС № 5, утв. заведующей 21.04.2020, в соответствие 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