



Прокуратура Российской Федерации

Прокуратура Тульской области

**ПРОКУРАТУРА
ВЕНЕВСКОГО РАЙОНА**

ул. Декабристов, 18
Венев, Россия, 301320

29.08.2018 № 4.М.20217/24

Лице: **Липецкого**

**МУЛО «Веневский детско-юношеский
центр»**

Архиповой О.А.

**ПРОТЕСТ
на Правила внутреннего
трудового распорядка**

Приказом Директора муниципального учреждения дополнительного образования «Веневский детско-юношеский центр» (далее – МУДО «ВДЮЦ») от 29.08.2018 № 40-а утверждены Правила внутреннего трудового распорядка МУДО «ВДЮЦ» (далее - Правила).

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим труда, время отдыха, применяемые меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении (п. 1.1 Правил).

Отдельные нормы Правил противоречат действующему трудовому законодательству и подлежит изменению по следующим основаниям.

Статьей 5 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) предусмотрено, что трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения помимо трудового законодательства, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

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 не подлежат применению (абзац 4 статьи 8 ТК РФ).

Пунктом 2.2 Правил определен перечень документов, предъявляемых

ВН № 044990

директору лицом, поступающим на работы при заключении трудового договора:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета — для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний и специальной подготовки;
- медицинскую справку об отсутствии противопоказаний для работы в учреждении по состоянию здоровья;
- свидетельство ИНН;
- справка из УМВД России о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Вступили в силу поправки, внесенные в ст. 65 ТК РФ Федеральным законом от 01.04.2019 N 48-ФЗ, касающиеся карточек СНИЛС.

Больше не выдаются страховые свидетельства обязательного пенсионного страхования. От бумажных страховых свидетельств обязательного пенсионного страхования решили отказаться. Старые карточки СНИЛС продолжают действовать. Сведения об индивидуальном лицевом счете отражаются в электронном документе. По новым обращениям выдается специальный документ, подтверждающий регистрацию в системе персонифицированного учета (может быть на бумаге или в электронном виде).

Соискатель на должность может предъявить по своему выбору:

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета. Он скачивается в личном кабинете на сайте ПФР. Информацию можно прислать и в электронном виде;
- выданную ранее карточку СНИЛС.

Еще один важный момент: если на работника, который заключает трудовой договор впервые, еще не открыт индивидуальный лицевой счет, сведения о нем работодателю нужно передать в территориальный орган ПФР.

Указанные выше изменения и исключения не нашли отражения в п. 2.2 Правил, что неправомерно возлагает на работника трудновыполнимые и обременительные обязанности.

Пунктом 2.3 установлено правило, что работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины в течении недели, то трудовой договор аннулируется.

Однако, норма п. 2.3 Правил противоречат положениям ст. 61 ТК РФ. Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ скорректирована ст. 61 ТК РФ - теперь работодатель не должен ждать неделю. Это значит, что аннулирование возможно в любое время - хоть в первый день, хоть по прошествии, например, недели или двух; главное условие - чтобы работник не приступал к работе. При

этом, аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Пункт 2.3 Правил не отвечает требованиям ст. 61 ТК РФ с учетом внесенных в статью изменений.

Абзац 4 ст. 61 ТК РФ, обеспечивая работодателю возможность оперативно принимать необходимые кадровые решения, а работнику - предоставляя право отказаться от исполнения условий уже заключенного трудового договора без каких-либо негативных последствий и право на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наличии установленных законом оснований, направлена на достижение баланса интересов работодателя и работника, являющегося необходимым условием гармонизации трудовых отношений.

Пункт 2.7 Правил определяя дополнительные основания прекращения трудового договора содержат ссылку на положения ст. 56 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Однако, ст. 56 данного Федерального закона регулирует отношения по целевому обучению.

Пунктом 7.2 Правил предусмотрено, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать от работника объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать объяснение составляется акт. Отказ работника дать объяснение и подписать приказ об ознакомлении с приказом взыскания не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Приведенный порядок применения дисциплинарного взыскания противоречит нормам статьи 193 ТК РФ.

Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ применяемый порядок устарел. Действующим в настоящее время порядком на предоставление объяснений работнику отводится два рабочих дня. Если работник не предоставил объяснение, работодатель составляет соответствующий акт (абзацы 1 и 2 ст. 193 ТК РФ).

Данное положение направлено на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, и на предотвращение необоснованного применения дисциплинарного взыскания, носит гарантийный характер.

Норма п. 7.2 Правил существенно ухудшают условия реализации права работника на предоставление работодателю объяснения.

Пункт 7.2 Правил не отвечает требованиям ст. 193 ТК РФ с учетом внесенных в статью изменений.

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

ТРЕБУЮ:

Привести Правила внутреннего трудового распорядка МУДО «ВДЮЦ» в соответствие с требованиями федерального законодательства.

Протест подлежит обязательному рассмотрению с участием прокурора или его заместителя не позднее чем в десятидневный срок с момента его поступления.

О результатах рассмотрения протеста необходимо незамедлительно сообщить в прокуратуру Вeneвского района в письменной форме.

Прокурор района
советник юстиции

В.Н. Жиликов

ПРОТЕСТ
на Приказ внутреннего
трудоустройства

Приказом Директора МУП «Венеvский районский детский дом» от 29.08.2018 № 40-в утверждены Правила внутреннего трудового распорядка МУП «Венеvский районский детский дом» (далее - Правила).

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим труда, время отдыха, применяемые меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении (п. 1.1 Правил).

Отдельные нормы Правил противоречат действующему трудовому законодательству и не могут применяться по следующим основаниям.

Статьей 5 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) предусмотрено, что трудовые отношения и иные интересы, связанные с ними, относятся помимо трудового законодательства, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями не подлежат применению.

(вх. О.В. Шутова, тел. 8 (487 45) 2-48-24

Пунктом 2.2 Правил определен перечень документов, предъявляемых

ВН № 044990