



Директору МБОУ  
школа с. Анучино

Шульц М.А.

Вх. № 32  
от 28.05.2020

ПРОКУРАТУРА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРОКУРАТУРА  
ПРИМОРСКОГО КРАЯ

ПРОКУРАТУРА  
АНУЧИНСКОГО РАЙОНА

ул. Лазо, 7,  
с. Анучино, 692330

28.05.2020 № 4/а-2020/270

### ПРОТЕСТ

на Правила внутреннего трудового  
распорядка МБОУ школа с.  
Анучино, утв. приказом директора  
Шульц М.А. 28.06.2017

В соответствии со ст. 22 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

В соответствии со ст. 65 ТК РФ, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю, в том числе: трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые (в ред. Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ); документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.

В Правилах же (в п. 2.1.1) указано, что при приеме на работу работник предъявляет трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

Согласно ст. 74 ТК РФ определены изменения определенных сторонами условий трудового договора, что не в полной мере соответствует п. 2.1.6 Правил.

В соответствии с п. 2.2.1 Правил к основаниям для увольнения работника относится истечение срока срочного трудового договора.

ПК \* № 0013634

Вместе с тем, согласно ст. 77, 79 ТК РФ основание увольнения - истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), допускается, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

Также п. 2.2.1 Правил к основаниям увольнения относит отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, что не соответствует положениям ст.ст. 74, 75 ТК РФ, предусматривающим в качестве основания увольнения отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 настоящего Кодекса).

Кроме того, пункты 2.2.5, 2.2.6, 2.2.7 Правил не учитывают изменений в ст. 84.1 ТК РФ, в соответствии с которыми в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному

подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

Согласно ст. 111 ТК РФ всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Вместе с тем, пунктом 4.19 Правил не определены конкретные выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

Кроме того, с 22.10.2018 ТК РФ дополнен ст. 262.2, согласно которой работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (Федеральный закон от 11.10.2018 №360-ФЗ "О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации").

01.01.2019 вступили в силу изменения в ТК РФ, согласно которым кодекс дополнен ст. 185.1, предусматривающей предоставление работникам при прохождении диспансеризации право получить освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, получающие пенсию (по старости или за выслугу лет), вправе получить аналогичное освобождение на два рабочих дня раз в год. Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

Вместе с тем, в Правилах указанные положения закона отсутствуют.

Таким образом, Правила противоречат требованиям трудового законодательства.

На основании изложенного, руководствуясь ст.23 Закона РФ «О прокуратуре Российской Федерации»,

ТРЕБУЮ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ школа с. Анучино, утв. приказом директора Шульц М.А. 28.06.2017 - привести в соответствие с требованиями действующего федерального законодательства.

2. Протест подлежит обязательному рассмотрению не позднее чем в десятидневный срок с момента его поступления.

3. О дате, времени и месте рассмотрения настоящего протеста уведомить прокуратуру Анучинского района.

4. О результатах рассмотрения сообщить прокурору района в письменной форме.

И.о. прокурора района  
юрист 1 класса

 Р.Ю. Коваль