



**Прокуратура  
Российской Федерации  
Прокуратура  
Тверской области  
Торжокская межрайонная  
прокуратура**

ул. Луначарского, д. 10, г. Торжок,  
Тверская область, 172002

31.03.2020 № 39-2020

Директору МБОУ «СОШ №5»

Егоровой М.В.

ул. Мира, д. 30а,  
г. Торжок, Тверская область

**ПРЕДСТАВЛЕНИЕ**  
об устранении нарушений  
трудового законодательства

Межрайонной прокуратурой проверены на соответствие действующему законодательству локальные нормативные акты образовательных учреждений г.Торжка и Торжокского района, регулирующие трудовые правоотношения работников.

Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «СОШ №5», утверждёнными 16.03.2020 общим собранием работников учреждения (далее-Правила), закреплены основные положения, регулирующие трудовые правоотношения работников.

Отдельные пункты названных Правил не соответствуют требованиям законодательства, в связи с чем действующая редакция локального правового акта образовательного учреждения нуждается в корректировке.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Таким образом, законодателем установлено требование об определении в локальных нормативных актах конкретного дня выплаты заработной платы, с учетом периодичности выплат не реже чем раз в полмесяца.

Вместе с тем, Правила не содержат конкретные сведения о периодах начисления заработной платы и сроках выплаты.

Пунктами 3.1-3.2 Правил установлен исчерпывающий перечень обязанностей работодателя, тогда как из абз. 16 ч. 2 ст. 22 ТК РФ следует, что работодатель обязан исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в частности, законодательством о специальной оценке условий труда и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

вхг N 25/20  
от 09.04.2020.



Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» Трудовой Кодекс РФ дополнен статьей 66.1, которой установлена обязанность работодателя формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

Данные положения не нашли своего закрепления в Правилах внутреннего трудового распорядка МБОУ «СОШ №5».

Согласно ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю, в том числе, справку 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.

Однако Правила не предусматривают необходимости предоставления лицом, поступающим на работу, такой справки.

Требования ст. 185, 212 ТК РФ, согласно которым за работником сохраняется средний заработок на все время прохождения медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, в Правилах МБОУ «СОШ №5» своего отображения не нашли.

В силу ст. 64 ТК РФ какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Возбуждение социальной, расовой, национальной или религиозной розни, пропаганда исключительности, превосходства либо неполноценности человека по признаку его социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности или отношения к религии, нарушение прав, свобод и законных



интересов человека и гражданина в зависимости от его социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности или отношения к религии приравнивается к экстремистской деятельности (ч. 1 ст. 1 Федерального закона от 25.07.2002 г. №114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности»).

Между тем, раздел 2 «Порядок приема на работу» Правил противоречит вышеуказанным требованиям законодательства, поскольку не содержит запрета в установлении при приеме на работу ограничений и преимущества в зависимости от социальной, расовой, национальной, языковой принадлежности, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, что может способствовать дискриминации работников образовательного учреждения по религиозному и национальному признаку и межнациональной розни.

Особенности регулирования труда педагогических работников отражены в главе 52 ТК РФ.

В соответствии со статьей 331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются, в том числе, лица:

-имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

-имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

-лица из числа указанных в абзаце третьем части второй настоящей статьи, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

Вместе с тем, раздел 2 Правил указанных ограничений не содержит.

В нарушение ст. 76, 331.1 ТК РФ, Правила не содержат в себе нормы об обязанности работодателя отстранить от работы работника в случаях, предусмотренных указанными статьями.

В силу ст. 331.1 ТК РФ, наряду с указанными в статье 76 настоящего Кодекса случаями, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за



преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Данные положения законодательства носят императивный характер, однако данные нормы не нашли своего отражения в Правилах внутреннего трудового распорядка МБОУ «СОШ №5».

Пункт 6.1. Правил устанавливает, что учебная нагрузка педагогического работника определяется ПВТР, учебным расписанием МБОУ «СОШ №5», графиком сменности.

Данный пункт находится в противоречии со ст. 333 ТК РФ, согласно которого в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

Пунктом 4.1.5 закреплено, что работник имеет право на ежегодный отпуск. В соответствии со статьей 334 ТК РФ педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Статьей 335 ТК РФ установлено, что педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

Положения данных норм законодательства в Правилах МБОУ «СОШ №5» своего отражения не нашли.

В нарушение ст. 108 ТК РФ, Правилами не установлено время предоставления перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность.

Статья 193 ТК РФ содержит требование, согласно которому до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

В свою очередь в Правилах указано, что до применения дисциплинарного взыскания директор школы должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать объяснение составляется



соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Однако в содержании данного пункта не отражен срок, в течении которого возможно отобрание объяснение от работника образовательного учреждения.

Также ст. 193 ТК РФ гласит, что приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Правилами предусмотрено, что приказ директора школы о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течении трех рабочих дней со дня его издания.

Соответственно в данный период включается период отсутствия работника на работе, что недопустимо.

В нарушении ст. 191 ТК РФ Правила не содержат меры поощрения «представление к званию лучшего по профессии».

Согласно ст. 70 ТК РФ Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Вместе с тем, пунктом 2.7 Правил срок испытания для руководителей организаций и их заместителей не установлен, из указанного пункта Правил следует, что в срок испытания засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе, что является недопустимым.

Таким образом, отдельные положения Правил внутреннего трудового распорядка МБОУ «СОШ №5» противоречат действующему законодательству, влекут ущемление трудовых прав работников образовательного учреждения.

Причиной несоответствия правового акта требованиям действующего трудового законодательства является бездействие ответственных должностных лиц по мониторингу изменений в законодательстве.

Согласно ст.22 ТК РФ работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей.

В соответствии со ст.192 ТК РФ работодатель за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, имеет право применить к нему дисциплинарное взыскание в виде замечания, выговора или увольнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

В целях устранения причин и условий, способствующих нарушению действующего законодательства, полагаю целесообразным рассмотреть вопрос о привлечении виновных работников к дисциплинарной ответственности (Определение судебной коллегии по административным делам ВС РФ от 06.07.2016 г. №88-КГ 16-2).

На основании изложенного, руководствуясь ст. 24 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»,



## ТРЕБУЮ:

1. Безотлагательно рассмотреть настоящее представление, принять конкретные меры по устранению допущенных нарушений закона, причин и условий, им способствующих, привести в соответствие Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «СОШ №5» г. Торжка с действующим законодательством.

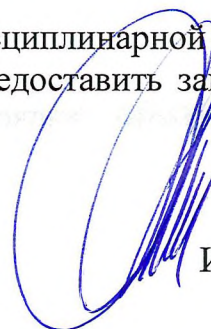
2. О времени и месте рассмотрения представления в целях обеспечения возможности участия работников прокуратуры в его рассмотрении, сообщить в Торжокскую межрайонную прокуратуру.

3. О результатах, принятых мерах при рассмотрении представления сообщить Торжокскому межрайонному прокурору в письменной форме в установленный законом месячный срок (к письменному ответу приложить материалы, подтверждающие фактическое устранение нарушений законодательства).

4. При отсутствии ответа в установленный законом срок или материалов (документов), подтверждающих устранение выявленных нарушений, требования прокурора не могут считаться надлежаще исполненными, в отношении ответственных лиц будет решен вопрос о привлечении к административной ответственности по статье 17.7 КоАП РФ.

5. Рассмотреть вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности виновных лиц, в случае применения наказания предоставить заверенную копию приказа о наложении взыскания.

Торжокский межрайонный прокурор  
старший советник юстиции



И.В. Виноградова