



Прокуратура
Российской Федерации

Прокуратура Центрального
района г. Красноярск

ул. Бограда, 65, г. Красноярск,
Красноярский край, 660017

29.11.2024 № 7-01-2024

Заведующей МБДОУ № 248

Гайдук Т.А.

ул. Ленина, 76, г. Красноярск

dou248@mailkrsk.ru

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

об устранении нарушений федерального
законодательства

Прокуратурой района проведена проверка соблюдения трудового законодательства, законодательства о несовершеннолетних и молодежи в МБДОУ № 248, по результатам которой установлено следующее.

Согласно ст. 9 Федерального закона от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» при осуществлении деятельности в области образования ребенка в семье или в организации, осуществляющей образовательную деятельность, не могут ущемляться права ребенка.

На основании ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации (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.

Согласно ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Согласно ст. 60.1 ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

БВ № 030825

Вх № 01-05-80
от 29.11.2024

В соответствии со ст. 282 ТК РФ совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

В ходе проверки установлено, что 02.09.2024 между МБДОУ № 248 «Сказкоград» и Раевской Ангелиной Николаевной заключено дополнительное соглашение к трудовому договору от 11.11.2020 о том, что с согласия работника в соответствии со ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ, Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41, работнику поручается выполнение дополнительной работы за пределами установленной продолжительности рабочего дня, определенной трудовым договором (воспитатель) по должности воспитатель, согласно утвержденной должностной инструкции, за дополнительную оплату, в размере 6 часов. За выполнение дополнительной работы Работнику устанавливается дополнительная оплата в размере 4 часов 48 минут от должностного оклада по должности «воспитатель» в размере 8683 руб. в месяц за ставку.

Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 (далее – Постановление) утверждены особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры.

Согласно п. 2 Постановления для указанных в пункте 1 категорий работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора, в том числе следующие виды работ:

е) педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой.

Выполнение работ, указанных в подпунктах «б» - «з» допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Согласно дополнительному соглашению от 02.09.2024 Раевской А.Н. поручено выполнение дополнительной работы за пределами установленной продолжительности рабочего дня, что в соответствии с вышеуказанными положениями трудового законодательства является не совмещением, а совместительством.

Факт выполнения дополнительной работы за пределами основного рабочего времени подтверждается табелем учета использования рабочего времени за октябрь 2024 года, в котором указано, что Раевская А.Н. с 7 по 11 октября отработала дополнительные 22,4 часа за пределами основного рабочего времени в размере 23 рабочих дней.

В связи с тем, что дополнительная работа Раевской А.Н. выполнялась в свободное от основной работы время в рамках совместительства, в соответствии со ст. 60.1 ТК РФ должен быть заключен трудовой договор о выполнении работы по совместительству, однако в нарушение указанной статьи он отсутствует, дополнительное соглашение со ссылками на ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ, Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 заключено незаконно.

Согласно ч. 1 ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ трудовой договор может быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Таким образом, дополнительные соглашения к трудовому договору являются его неотъемлемой частью, в связи с чем на порядок их заключения распространяются требования ч. 1 ст. 67 ТК РФ, в том числе о получении работником экземпляра дополнительного соглашения, подтверждаемом подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

В дополнительном соглашении от 02.09.2024 отсутствует подпись Раевской А.Н. о получении одного из экземпляров, что является нарушением ст. 67 ТК РФ.

Согласно ст. 99 ТК РФ сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

В соответствии со ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

В ходе проверки установлено, что рабочая неделя воспитателя составляет 36 часов в неделю.

Согласно сведениям из табеля учета использования рабочего времени за октябрь 2024 года Раевская А.Н. отработала 23 рабочих дня (165,6 часов в соответствии с производственным календарем на 2024 год) + 22,4 часа дополнительно = 188 часов. В расчетном листке за октябрь 2024 указано отработанное время в размере 184 часов.

Таким образом, не оплачены 4 часа дополнительно отработанного времени.

Кроме того, так как совместительство не оформлено в предусмотренной законом форме (отсутствует трудовой договор на выполнение работы по совместительству), а дополнительное соглашение на совмещение является незаконным, 22,4 часа дополнительно отработанного времени Раевской А.Н. в октябре 2024 года подлежат оплате как сверхурочная работа в порядке, предусмотренном ст. 152 ТК РФ, но в указанном порядке данные дополнительные часы не оплачены.

Выявленные нарушения являются недопустимыми, свидетельствуют об игнорировании требований действующего трудового законодательства руководством МБДОУ № 248, ограничивают конституционные права граждан и нарушают государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан на создание благоприятных условий труда, защиту прав и интересов работников, как следствие

также влекут неблагоприятные последствия в виде нарушения прав несовершеннолетних на образование в дошкольном образовательном учреждении.

Изложенное стало возможным по причине ненадлежащего отношения ответственных лиц к своим должностным обязанностям и отсутствия надлежащего контроля со стороны руководства за деятельностью подчиненных.

Учитывая изложенное, руководствуясь ст. 24 Федерального закона от 17.01.1992 №2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»,

ТРЕБУЮ:

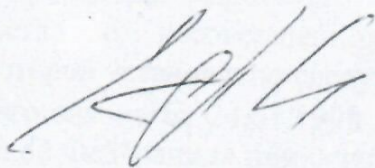
1. Рассмотреть настоящее представление с участием представителя прокуратуры района, о дате и времени рассмотрения представления заблаговременно сообщить в прокуратуру района.

2. В месячный срок со дня вынесения представления принять конкретные меры к устранению указанных в нем нарушений закона, их причин и условий, им способствующих.

3. В связи с выявленными нарушениями рассмотреть вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц.

4. О результатах рассмотрения представления и принятых конкретных мерах по устранению выявленных нарушений закона сообщить в прокуратуру района в письменной форме в течение месяца со дня внесения представления.

Заместитель прокурора района
советник юстиции



А.В. Павленко



Прокуратура
Российской Федерации

Прокуратура Центрального
района г. Красноярска

ул. Богдада, 65, г. Красноярск,
Красноярский край. 660017

29.11.2024 № 7-02-2024

Заведующей МБДОУ № 248

Гайдук Т.А.

ул. Ленина, 76, г. Красноярск

dou248@mailkrsk.ru

ПРОТЕСТ

на п. 6.2 коллективного договора

Прокуратурой района проведена проверка законности коллективного договора, утвержденного заведующей МБДОУ № 248 Гайдук Т.А.

На основании ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации (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.

Согласно ч. 6 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.

В соответствии с пунктом 6.2 коллективного договора заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 25 числа следующего месяца и 10 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В нарушение действующего законодательства в пункте 6.2 коллективного договора количество дней между «25 числом следующего месяца» и «10 числом текущего месяца» составляет около 45 календарных дней (точное число дней зависит от количества дней в месяце), что значительно превышает предусмотренный законом период в 15 календарных дней.

БВ № 030826

Указанные нарушения норм законодательства влекут нарушение прав работников.

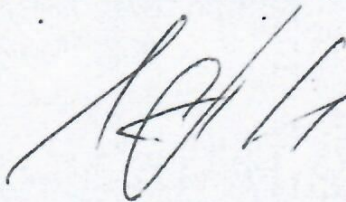
Учитывая изложенное, руководствуясь ст. 23 Федерального закона от 17.01.1992 №2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»,

ТРЕБУЮ:

1. Привести п. 6.2 коллективного договора в соответствие с действующим законодательством.

2. О результатах рассмотрения протеста сообщить в прокуратуру района не позднее чем в десятидневный срок с момента его поступления.

Заместитель прокурора района
советник юстиции



А.В. Павленко



Прокуратура
Российской Федерации

Прокуратура Центрального
района г. Красноярска

ул. Бограда, 65, г. Красноярск,
Красноярский край, 660017

29.11.2024 № 7-02-2024

Заведующей МБДОУ № 248

Гайдук Т.А.

ул. Ленина, 76, г. Красноярск

dou248@mailkrsk.ru

ПРОТЕСТ

на п. 2.1.7 правил внутреннего
трудового распорядка

Прокуратурой района проведена проверка законности правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных заведующей МБДОУ № 248 Гайдук Т.А. 26.06.2024.

На основании ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации (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.

Согласно абз. 4 ч. 1 ст. 65 ТК РФ, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.

В нарушение указанных требований в п. 2.1.7 правил внутреннего трудового распорядка в качестве одного из документов, представляемых работником при приеме на работу, указано страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

Указанные нарушения норм законодательства влекут нарушение прав работников.

Учитывая изложенное, руководствуясь ст. 23 Федерального закона от 17.01.1992 №2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»,

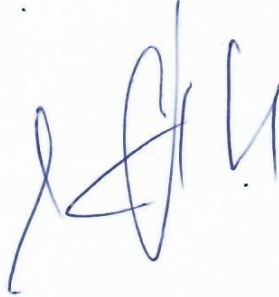
БВ № 030827

Прокуратура Центрального района г.
Красноярска
№ 07-02-2024/Прдп913-24-20040003

ТРЕБУЮ:

1. Привести п. 2.1.7 правил внутреннего трудового распорядка в соответствие с действующим законодательством.
2. О результатах рассмотрения протеста сообщить в прокуратуру района не позднее чем в десятидневный срок с момента его поступления.

Заместитель прокурора района
советник юстиции



А.В. Павленко