

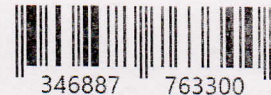


ПРОКУРАТУРА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРОКУРАТУРА
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

ПРОКУРАТУРА
ГОРОДА ЕВПАТОРИИ

ул. Гоголя, 5/8, г. Евпатория,
Республика Крым,
297400



Директору муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский
сад № 38 «Дельфин» - Центр развития
города Евпатории Республики Крым»

Потаповой Л.В.

ул. Демьшева, д. 110б, г. Евпатория

27.06.2023 №024-2023/Прдп26-23-20350007

На № _____

ПРОТЕСТ

На Правила внутреннего трудового
распорядка для работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 38 «Дельфин» -
Центр развития города Евпатории
Республики Крым»

В муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 38 «Дельфин» - Центр развития города Евпатории Республики Крым» утверждены Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения.

Правила определяют внутренний трудовой распорядок муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения, а также регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» внесены поправки в главу 49.1 ТК Российской Федерации «Особенности регулирования труда дистанционных работников».

Так, ст. 312.1-312.9 Трудового кодекса Российской Федерации закреплено определение понятия «дистанционная (удаленная) работа», а также, предусмотрено что трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Предусмотрено, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Установлены в том числе дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником, порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

Вместе с тем, Правила не содержат вышеуказанные особенности регулирования труда дистанционных работников.

Кроме того, ст. 178-181.1 ТК Российской Федерации предусмотрены гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

Вместе с тем, Правила не содержат вышеуказанные гарантии и компенсации.

Статьей 318 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении

уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если работнику уже были произведены выплаты среднего месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанных выплат.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации, предусмотренных частями первой - третьей и пятой настоящей статьи, производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

Вместе с тем, вышеуказанные государственные гарантии работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации не предусмотрены Правилами.

Также, ст. 134 ТК РФ установлено, что обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

В нарушение указанных положений ТК РФ в Правилах не содержатся сведения о конкретном порядке индексации заработной платы.

В соответствии с ч. 2 ст. 22 ТК Российской Федерации работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Таким образом, указанные Правила подлежат приведению в соответствие с действующим законодательством в сфере трудовых прав.

На основании вышеизложенного, руководствуясь ст.ст. 6, 21, 23 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»,

ТРЕБУЮ:

1. Рассмотреть протест не позднее чем в десятидневный срок с момента его поступления.
2. Правила внутреннего распорядка работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 38

«Дельфин» - Центр развития города Евпатории Республики Крым» привести в соответствие с действующим законодательством в сфере трудовых прав.

3. О дате и времени рассмотрения протеста необходимо уведомить прокуратуру города Евпатории.

4. О результатах рассмотрения настоящего протеста и принятом решении необходимо сообщить в прокуратуру города Евпатории в письменной форме в установленный срок, с приложением копии документа, подтверждающего внесение соответствующих изменений.

Заместитель прокурора города

В.П. Султанов

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 4A6FA2C08E0B01CAC6F07C60A40C906A

Владелец Султанов Василий Павлович

Действителен с 13.03.2023 по 05.06.2024