



ПРОКУРАТУРА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРОКУРАТУРА
ПРИМОРСКОГО КРАЯ

ПРОКУРАТУРА
г. АРСЕНЬЕВА

ул Ленинская, 10,
г. Арсеньев, 692337



332519 454302

Заведующей МДОБУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 25
«Журавушка» Арсеньевского
городского округа

Российской Л.М.

ул. Жуковского, д. 51а,
г. Арсеньев, 692331

30.03.2023 № Прдр-20050009-273-23/-20050009

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

об устранении нарушений
трудового законодательства

Прокуратурой города проведена проверка исполнения требований трудового законодательства, по результатам которой в деятельности МДОБУ «Детский сад общеразвивающего вида № 25 «Журавушка» АГО выявлены нарушения закона.

Статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) закреплены права работника на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами; на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

Трудовым договором согласно ст. 56 ТК РФ признается соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Согласно п. 1 ч. 2 ст. 57 ТК РФ обязательным условием, включаемым в трудовой договор, является место работы.

Таким образом, при указании в содержании трудового договора места работы следует уточнять конкретный адрес места нахождения работодателя (рабочего места работника) либо его структурного подразделения, в котором непосредственно закреплено рабочее место работника.

Входящий № 09
от «04» 04 2023 г.

Прокуратура г. Арсеньева Приморского края
№ Прдр-20050009-273-23/-20050009

Проведенной проверкой установлено, что в трудовых договорах №№ 28, 29, заключенных 01.11.2022 с Дегтяревой О.И., в нарушение п. 1 ч. 2 ст. 57 ТК РФ не указаны сведения об адресе места нахождения ее рабочего места.

Аналогичные нарушения выявлены в трудовых договорах, заключенных с Панской З.Н., Мартынюк Л.В., Савченко Т.В., Абрамовым С.Г.

Кроме того, п. 2 ч. 2 ст. 128 ТК РФ регламентирована обязанность работодателя по предоставлению отпуска без сохранения заработной платы работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году.

Однако, положениями трудового договора № 34 от 01.12.2022, заключенного с Мартынюк Л.В., 1950 года рождения, право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней не предусмотрено.

В соответствии с ч. 2 ст. 9 ТК РФ коллективные договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

Проведенной проверкой установлено, что между заведующей и трудовым коллективом МДОБУ «Детский сад общеразвивающего вида № 25 «Журавушка» АГО 09.12.2021 заключен Коллективный договор на период действия с 01.01.2022 по 31.12.2024 (далее – Коллективный договор).

Так, ст. 128 ТК РФ определен перечень категорий работников, которым работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

Вместе с тем, п. 5.2.3 Коллективного договора, в нарушение вышеуказанной нормы, обязательное предоставление отпуска без сохранения заработной платы установлено только в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников.

Кроме того, абз. 5 ч. 2 ст. 128 ТК РФ предусмотрено, что работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней.

Однако, пп. 1, 4, 5 п. 5.2.3 Коллективного договора для указанной категории работников установлен отпуск до трех календарных дней.

Федеральным законом от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», вступившим в законную силу 01.03.2022 в ст.ст. 219-225 ТК РФ внесены изменения с изложением указанных статей в новой редакции.

Вместе с тем, в п.п. 8.1.1, 8.1.5, 8.1.7 Коллективного договора приведены ссылки на недействующие статьи Трудового кодекса Российской Федерации.

Пунктом 23 статьи 214 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя по разработке и утверждению локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

В нарушение требований закона, п. 8.1.9 Коллективного договора предусмотрена обязанность работодателя по разработке и утверждению только инструкции по охране труда, в том числе со ссылкой на изложенную в новой редакции ст. 212 ТК РФ, которая в настоящее время не регламентирует обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

В соответствии с пп. 1 ч. 4 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ) вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья.

Проведенной проверкой установлено, что согласно отчету о проведении специальной оценки условий труда от 02.02.2021 на рабочем месте повара установлен итоговый подкласс условий труда 3.1.

Вместе с тем, в п. 17 трудового договора № 24 от 03.10.2022, заключенного с поваром Панской З.Н., установлено, что условия труда на рабочем месте являются допустимыми (3.1 класс).

Кроме того, п. 6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ предусмотрено обязательное включение в трудовой договор сведений о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

В нарушение вышеуказанной нормы закона трудовым договором, заключенным с Панской З.Н., не предусмотрены гарантии и компенсации за работу в вредными условиями труда.

В соответствии со ст. 217 ТК РФ система управления охраной труда - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

Частью 2 приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда» (далее – Приказ № 776н), вступившего в законную силу 01.03.2022, приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.08.2016 № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда» (далее – Приказ № 438н) признан утратившим законную силу.

Вместе с тем, абзацем 1 раздела 1 Положения о системе управления охраной труда, утвержденного 25.01.2021, регламентировано, что система управления охраной труда разработана в соответствии с Приказом № 438н, который в свою очередь с 01.03.2022 утратил законную силу.

В этой связи, разделы вышеназванного положения полностью противоречат действующему с 01.03.2022 Приказу № 776н и не соответствуют законодательству.

В соответствии с п. 23 ч. 3 ст. 214 ТК РФ, работодатель обязан обеспечить разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 772н утверждены основные требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем (далее – Требования).

Пунктом 25 Требований утвержден исчерпывающий перечень требований безопасности, необходимых для отражения в разделе «Требования охраны труда в аварийных ситуациях» инструкций.

Так, п. 4.1 раздела IV Инструкции № 2 по охране труда для рабочего по ремонту и стирке спецодежды (белья) (далее – Инструкция № 2), утвержденной 15.04.2021, установлено, что при неисправности оборудования необходимо немедленно прекратить работу, отключить приборы от сети.

Однако, вышеназванный пункт противоречит пп. «а» п. 25 Требований, поскольку перечень основных возможных аварий и аварийных ситуаций и причины, их вызывающие, Инструкцией № 2 не регламентирован.

Кроме того, в нарушение пп. «г» п. 25 Требований, в разделе IV Инструкции № 2 отсутствует перечень действий по оказанию первой помощи пострадавшим при травмировании, отравлении и других повреждениях здоровья (исходя из результатов оценки профессиональных рисков).

Аналогичные нарушения выявлены в Инструкции № 3 по охране труда для повара, утвержденной 28.05.2022, Инструкции № 6 по охране труда для заведующего хозяйством, утвержденной 15.04.2021, Инструкции № 8 по охране труда для младшего воспитателя, утвержденной 15.04.2021, Инструкции № 11 по охране труда для делопроизводителя, утвержденной 28.05.2022, Инструкции № 13 по охране труда для специалиста по кадрам, утвержденной 28.05.2022, Инструкции № 14 по охране труда воспитателя, утвержденной 15.04.2021.

В соответствии со ст. 3 Федерального закона № 426-ФЗ специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Статьей 8 Федерального закона № 426-ФЗ установлено, что обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя.

При этом специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Согласно ч. 6 ст. 15 Федерального закона № 426-ФЗ работодатель с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при наличии такого сайта) сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Вместе с тем, в нарушение требований ч. 6 ст. 15 Федерального закона № 426-ФЗ заведующей МДОБУ «Детский сад общеразвивающего вида № 25 Журавушка» АГО в установленный законом срок не организовано размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда.

Выявленные нарушения трудового законодательства являются недопустимыми и стали возможными в результате ненадлежащего исполнения работодателем и лицами, ответственными за охрану труда, своих должностных обязанностей.

В связи с изложенным и руководствуясь статьей 23 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»,

ТРЕБУЮ:

1. Безотлагательно рассмотреть настоящее представление и в течение месяца со дня его внесения принять конкретные меры, направленные на устранение выявленных нарушений закона, а также на недопущение подобных нарушений впредь, их причин и условий, им способствующих.

2. Рассмотреть вопрос об ответственности лиц, допустивших нарушения закона.

3. О дате, времени и месте рассмотрения представления уведомить прокуратуру города Арсеньева для участия.

4. О принятых мерах и их результатах сообщить в прокуратуру города Арсеньева в письменной форме в установленный законом месячный срок.

Прокурор города
советник юстиции

Д.Ю. Струков

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Т.В. Заречанская, 8 (968) 167-19-45

Сертификат 00F58EDC7F5B27B8EFF37ACD8764767618
Владелец Струков Дмитрий Юрьевич
Действителен с 18.02.2022 по 14.05.2023