



ПРОКУРАТУРА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРОКУРАТУРА  
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРОКУРАТУРА  
ГОРОДА КРАСНОТУРЬИНСКА

ул. Ленина, д. 9, г. Краснотурьинск, 624440

31.08.2022 № 9-617-2022

Заведующей  
Муниципальным автономным  
дошкольным образовательным  
учреждением «Детский сад № 48  
комбинированного вида»

Кудиновой Надежде Павловне

ул. Фурманова, д. 5,  
г. Краснотурьинск,  
Свердловская область, 624440

virastaike25@gmail.com

## ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

об устранении нарушений  
федерального законодательства

Прокуратурой г. Краснотурьинска, по заданию прокуратуры Свердловской области, проведена проверка соблюдения требований трудового законодательства в деятельности МА ДОУ «Детский сад № 48 комбинированного вида», по результатам которой выявлены нарушения трудового законодательства.

Согласно ч. 1 ст. 37 Конституции Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

В силу ч. 5 ст. 75 Конституции Российской Федерации Российская Федерация уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав.

Статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) признает одними из основных принципов правового регулирования трудовых отношений установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением и обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод.

В ходе проверки установлено, что в 2022 году в МА ДОУ «ДС № 48 комбинированного вида» трудоустроен один работник – Жужгов С.И.

Согласно ч. 1 ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица,

имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

К педагогической деятельности не допускаются лица имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям), а также имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления (ст. 331 ТК РФ).

В силу ч. 1 ст. 351.1 ТК РФ к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям).

Вопреки указанным требованиям закона работодателем допущен до работы работник при отсутствии на момент трудоустройства актуальных сведений об отсутствии у Жужгова С.И. судимости (в личном деле справка датирована 20.11.2017).

Таким образом, работодателем допускаются нарушение требований трудового законодательства, выражающееся в приеме на работу лиц, при отсутствии актуальных сведений о наличии (отсутствии) судимости и (или) факте уголовного преследования.

При проверке трудовых договоров с работниками установлено, что Учреждением используется типовая форма для всех работников.

Трудовой договор - 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 (ч. 1 ст. 56 ТК РФ).

Согласно ч. 1 ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре указывается идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями).

В нарушение указанного требования закона ИНН Учреждения в трудовых договорах с работниками не указывается (например трудовой договор (эффективный контракт) от 18.04.2022 № 101, от 02.06.2022 № 102).

Одним из обязательных условий трудового договора с работником является информация об условиях труда на рабочем месте (ч.2 ст. 57 ТК РФ). Условия труда на рабочем месте определяются на основании специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и классифицируются как: оптимальные (1 класс), допустимые (2 класс), вредные (3 класс), опасные (4 класс).

В соответствии с ч. 1 ст. 21 ТК РФ работники имеют право на полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

В нарушение указанных требований закона трудовые договоры с работниками, трудоустроенными в 2022 году не содержат сведений об условиях труда на рабочем месте.

Изучение представленных работодателем документов показало, что в Учреждении допускаются нарушения при организации сменного режима работы.

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг (ч. 1 ст. 103 ТК РФ).

Установлено, что работа в сменном режиме организована для сторожей.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом (ч. 4 ст. 103 ТК РФ).

При проверке графиков сменности установлено, что графики сменности на февраль и июнь 2022 года доведены до сведения работников не своевременно.

Изучение графика отпусков на 2022 год показало следующее.

График отпусков работников Учреждения на 2022 год утвержден 22.11.2022

Статьей 123 ТК РФ предусмотрено, что очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

На представленном работодателем графике отпусков на 2022 год отсутствует отметка об учете мнения выборного профсоюзного органа.

В соответствии с ч. 2 ст. 68 ТК РФ при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными

локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

В силу ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Установлено, что работники Учреждения с графиком отпусков на 2022 год (на момент проверки 09.08.2022) не ознакомлены.

При этом отсутствие в унифицированной форме № Т-7 «График отпусков» графы об ознакомлении работников с документом не освобождает работодателя от обязанности знакомить работников с локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, в частности, с графиком отпусков (см. определение Челябинского областного суда от 24.02.2014 № 11-1778/2014).

Например, подпись работника об ознакомлении с графиком может содержаться в графе 10 – Примечание.

Таким образом, работодателем допущено нарушение порядка утверждения графика отпусков на 2022 год.

Изучение приказов о предоставлении отпусков работникам показало, что работодателем допускаются нарушения при предоставлении отпусков без сохранения заработной платы.

Виды отпусков работников перечислены в главе 19 ТК РФ.

Согласно ч. 1 ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Например, при предоставлении отпуска без сохранения заработной платы работнику Жебряковой Л.Ю. (приказ от 15.07.2022 № о-48), вид отпуска указан как «административный», что не соответствует требованиям трудового законодательства.

При проверке соблюдения в Учреждении законодательства об оплате труда установлены факты несвоевременной выплаты отпускных.

Согласно ч. 9 ст. 136 ТК РФ оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Приказом от 18.01.2022 № о-5 младшему воспитателю Черновой М.Н. предоставлен учебный отпуск с сохранением заработной платы с 24.01.2022. Приказом от 18.01.2022 № о-6 аналогичный отпуск предоставлен Каримовой К.В. Вместе с тем, оплата отпуска произведена только 02.02.2022, что подтверждается реестром от 31.01.2022 № 92.

В марте 2022 года часть ежегодного оплачиваемого отпуска с 14.03.2022 предоставлена Шестериковой А.Р. (приказ от 10.03.2022 № о-8). Вместе с тем, в нарушение требований закона выплата отпускных произведена только 16.03.2022, что подтверждается реестром от 15.03.2022 №131.

Приказом от 11.05.2022 № о-19 сторожу Лебедевой Л.Н. предоставлена часть ежегодного оплачиваемого отпуска с 19.05.2022. Вместе с тем, выплата отпускных произведена только 19.05.2022, что подтверждается реестром от 19.05.2022 № 118, выплата произведена с нарушением срока, установленного ч. 9 ст. 136 ТК РФ.

Приказом от 17.05.2022 № о-22 младшему воспитателю Черновой М.Н. предоставлен учебный отпуск с сохранением заработной платы с 23.05.2022. Приказом от 13.05.2022 № о-20 младшему воспитателю Каримовой К.В. предоставлен учебный отпуск с сохранением заработной платы с 23.05.2022. Вместе с тем, оплата отпуска указанным работникам произведена только 24.05.2022, что подтверждается реестром от 23.05.2022 № 150.

В силу ч. 1 ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Документов, подтверждающих выплату компенсации за нарушение сроков выплаты отпускных в ходе проверки не представлено.

Таким образом, работодателем допускаются нарушения сроков выплаты отпускных работникам, в связи с чем необходимо исключить указанные нарушения впредь, а также начислить и выплатить работникам компенсацию за задержку выплаты отпускных.

Установлено, что в учреждении действуют Правила внутреннего трудового распорядка, приняты общим собранием МАДОУ № 48 (протокол от 31.01.2022 № 2) и утверждены заведующей 31.01.2022.

Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) - это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами 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.

Согласно ст. 12 ТК РФ локальный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем или со дня, указанного в этом документе.

В силу ч. 3 ст. 68 ТК РФ При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

Вместе с тем изучение листа ознакомления работников с ПВТР показало, что по состоянию на день проведения проверки – 09.08.2022, не все работники ознакомлены с ПВТР, что является нарушением соответствующих положений ТК РФ.

Учитывая, что указанные нарушения со стороны работодателя – МА ДОУ «ДС № 48 комбинированного вида» являются недопустимыми, влекут нарушение трудовых прав работников, руководствуясь ст. 24 Федерального закона от 17.01.1992 №2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»,

#### ТРЕБУЮ:

1. Безотлагательно рассмотреть настоящее представление и принять конкретные меры по устранению допущенных нарушений закона, их причин и условий, им способствующих.

2. Рассмотреть вопрос о привлечении виновных должностных лиц к дисциплинарной ответственности за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

3. Данное представление подлежит рассмотрению с обязательным участием оперативного сотрудника прокуратуры города Краснотурьинска, в связи с чем необходимо заблаговременно уведомить прокурора города о времени и месте рассмотрения представления.

4. О результатах рассмотрения настоящего представления и принятых мерах надлежит в письменном виде сообщить в прокуратуру города Краснотурьинска в срок не позднее одного месяца с момента получения, предварительно на адрес электронной почты [krtur@66.mailor.ru](mailto:krtur@66.mailor.ru), с последующим предоставлением нарочно или досылкой почтовой связью.

*Предупреждаю, что за невыполнение законных требований прокурора, вытекающих из его полномочий, установленных федеральным законом, предусмотрена административная ответственность в соответствии со ст. 17.7 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.*

И.о. прокурора г. Краснотурьинска  
советник юстиции



О.С. Колоколова

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 64075045638428745403327213019230093705736652718

Владелец Кудинова Надежда Павловна

Действителен с 26.04.2024 по 26.04.2025