



ПРОКУРАТУРА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРОКУРАТУРА
ПРИМОРСКОГО КРАЯ

ПРОКУРАТУРА
АНУЧИНСКОГО РАЙОНА

ул. Лазо, 7
с. Анучино, 692300



530849 540300

И.о. директора МБУДО «Детско-юношеская спортивная школа с. Анучино Анучинского муниципального округа Приморского края»

Кирсанову Д.Е.

ул. Юзефовича, д. 2А,
с. Анучино, Приморский край,
692300

29.01.2026 № 7-8-2026/Прдп10-26-20050008

ПРОТЕСТ

на Правила внутреннего трудового распорядка ДЮСШ с. Анучино

Приказом директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа с. Анучино Анучинского муниципального округа Приморского края» (далее – ДЮСШ с. Анучино) от 26.07.2021 № 35-а утверждены Правила внутреннего трудового распорядка для работников ДЮСШ с. Анучино (далее – Правила).

Вместе с тем содержание названных Правил противоречит требованиям действующего законодательства.

В соответствии со ст. 189 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом 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.

Статьей 22 ТК РФ установлены основные права и обязанности работодателя.

Работодатель имеет право в том числе проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

Однако, в нарушение ч. 1 ст. 22 ТК РФ в Правила не включено право работодателя проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

Прокуратура Анучинского района Приморского
края
№ 7-8-2026/Прдп10-26-20050008

В силу ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- 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, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

В нарушение данной нормы пунктом 2.3 Правил установлена обязанность лица, поступающего на работу, предъявлять страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

Федеральным законом от 22.11.2021 № 377-ФЗ внесены изменения в ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

Так, согласно ч. 1 ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу.

Часть 2 указанной статьи утратила законную силу.

Однако, в противоречие закону п. 2.4 Правил определено, что прием на работу оформляется приказом директора, который доводится до сведения работников в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

В силу ст. 72.1 ТК РФ запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

В нарушение данной статьи в разделе Правил указанное положение не отражено.

В соответствии со ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, в том числе, не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

В нарушение требований ст. 76 ТК РФ пункт 4.2 Правил не содержит обязательства работодателя по отстранению от работы работника не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

В соответствии со ст. 99 ТК РФ привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В нарушение ст. 99 ТК РФ Правилами не предусмотрены конкретные случаи привлечения работодателем работника к сверхурочной работе с его письменного согласия.

В соответствии с ч. 5 ст. 99 ТК РФ привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Вместе с тем, Правила не содержат требований о возможности привлечения к сверхурочной работе указанной категории лиц с их письменного согласия.

В силу ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

В нарушение ст. 262 ТК РФ Правилами предоставление дополнительных оплачиваемых дней одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами не регламентировано.

Как установлено ст. 185 ТК РФ на время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

Однако, в нарушение ст. 185 ТК РФ Правилами не предусмотрены гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование.

Как установлено ст. 191 ТК РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

В нарушение ст. 191 ТК РФ п. 6.1 Правил не предусмотрено поощрение в виде представление к званию лучшего в профессии.

В соответствии с ч. 4 ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

В нарушение ч. 4 ст. 193 ТК РФ Правилами не предусмотрены дисциплинарные взыскания за несоблюдение ограничений и запретов,

неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

Кроме того, Федеральным законом от 06.04.2024 № 70-ФЗ ТК РФ дополнен статьей 264.1, предусматривающей гарантии супруге (супругу) погибшего (умершего) ветерана боевых действий. Согласно изменениям расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8,10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

Однако, Правила в соответствие со ст. 264.1 ТК РФ не приведены.

Согласно ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ 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).

В нарушение ст. 312.1 ТК РФ положения ПВТР, предусматривающие перевод работника, не содержит положений о возможности выполнения работником трудовой функции дистанционно.

В соответствии с ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на указанный период.

Указанное положение в Правилах также не закреплено.

Таким образом, Правила внутреннего трудового распорядка не соответствуют требованиям трудового законодательства, в связи с чем подлежат изменению.

Принимая во внимание изложенное, необходимость устранения выявленных противоречий, руководствуясь пунктом 3 статьи 22, статьей 23 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»,

ТРЕБУЮ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа с. Анучино Анучинского муниципального округа Приморского края», утвержденные приказом директора ДЮСШ с. Анучино от от 26.07.2021 № 35-а - привести в соответствие с требованиями действующего законодательства.

2. Рассмотреть настоящий протест в течение 10 дней с момента его поступления.

3. О дате, времени и месте рассмотрения протеста сообщить в прокуратуру района для участия.

4. О результатах рассмотрения протеста незамедлительно сообщить в прокуратуру в письменной форме с приложением копий документов, подтверждающих фактическое устранение нарушений.

Прокурор района
советник юстиции

А.А. Тимченко

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 00B6C4CDA8E2CBFC7DEC45A7FFC185512F
Владелец **Тимченко Алексей Алексеевич**
Действителен с 15.01.2026 по 10.04.2027

А.С. Бурканова