



Прокуратура Российской Федерации

**ПРОКУРАТУРА
Нижегородской области**

Прокуратура Нижегородского района
г. Нижнего Новгорода

ул. Минина, д. 35
г. Н. Новгород, 603155

Директору ГБУ «Нижегородский
дом-интернат для ветеранов войны и
труда»

Зайцеву С.В.

п. Нижегородский дом интернат,
кп Зеленый город, 7, г. Нижний
Новгород, Нижегородская область,
603903

16.09.2022 № 2-1-2022

ПРОТЕСТ

на Правила внутреннего трудового
распорядка ГБУ «Нижегородский
дом-интернат для ветеранов войны
и труда», утв. 20.10.2021

Прокуратурой Нижегородского района г. Нижнего Новгорода проведена проверка соблюдения федерального законодательства.

Правила внутреннего трудового распорядка ГБУ «Нижегородский дом-интернат для ветеранов войны и труда» утверждены 20.10.2021 (далее – Правила).

В соответствии со статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудового кодекса РФ) работодатели принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения, установленного статьей 372 Трудового кодекса РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

Согласно положениям статьи 22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан в том числе соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

В соответствии со статьей 68 трудового кодекса РФ, прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

*Вх № 144
14.10.2022*

А 133660

Пункт 2.5 оспариваемых Правил вопреки нормам федерального законодательства устанавливает, что прием на работу оформляется приказом (распоряжение) работодателя.

Исходя из статьи 84.1 Трудового кодекса РФ, в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Пункт 2.10 противоречит нормам трудового законодательства РФ.

Статья 84.1. Трудового кодекса устанавливает, что в случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления, указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

Вопреки нормам действующего трудового законодательства пункт 2.9 Правил содержит утратившие силу положения пункта 43 Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках», не согласуется с нормами действующего федерального законодательства.

Статьи 192 и 193 Трудового кодекса РФ закрепляют порядок применения дисциплинарных взысканий к работникам, устанавливая, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Среди обязанностей работника, отраженных в пункте 3.2 оспариваемых Правил, устанавливается необходимость вести себя вежливо и не допускать грубого поведения, угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение. Указанные категории являются оценочными понятиями и могут повлечь неправомерное привлечение лица к дисциплинарной ответственности.

Таким образом, указанные пункты Правил противоречат действующему трудовому законодательству, нарушают права работников и подлежат приведению в соответствие с нормами федерального законодательства.

На основании изложенного, руководствуясь статьей 23 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»,

ТРЕБУЮ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка ГБУ «Нижегородский дом-интернат для ветеранов войны и труда», утв. 20.10.2021 привести в соответствие с требованиями действующего законодательства.

2. О результатах рассмотрения протеста сообщить в прокуратуру Нижегородского района г. Нижнего Новгорода в течение десяти дней с момента его получения.

3. К ответу на протест в обязательном порядке приложить копию приведенного в соответствие акта – Правил внутреннего трудового распорядка ГБУ «Нижегородский дом-интернат для ветеранов войны и труда».

Прокурор Нижегородского района
г. Нижнего Новгорода

старший советник юстиции



И.В. Мамонов