



ПРОКУРАТУРА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРОКУРАТУРА  
ПРИМОРСКОГО КРАЯ

ПРОКУРАТУРА  
ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА  
ул. Октябрьская, 26, с. Покровка



399522 559301

Директору МОБУ «Липовецкая  
СОШ №1» Октябрьского округа

Лариной М.Н.

ул. Ушинского, д. 9,  
п. Липовцы, Октябрьский округ,  
Приморский край, 692567

27.04.2024 № Прдр-20050022-253-24/-20050022

На № \_\_\_\_\_

### ПРОТЕСТ

на Правила внутреннего  
трудового распорядка МОБУ  
«Липовецкая СОШ № 1  
Октябрьского муниципального  
округа»

Прокуратурой Октябрьского района проведена проверка соответствия Правил внутреннего трудового распорядка МОБУ «Липовецкая СОШ № 1 Октябрьского муниципального округа» требованиям действующего трудового законодательства. По результатам проверки установлено следующее.

В соответствии с п. 2 ст. 7 Конституции РФ в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

В соответствии со ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Согласно ст. 189 ТК РФ работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Директором МОБУ «Липовецкая СОШ № 1 Октябрьского муниципального округа» утверждены Правила внутреннего трудового

Прокуратура Октябрьского района Приморского  
края

№ Прдр-20050022-253-24/-20050022



распорядка (Далее по тексту – Правила) по результатам изучения которого установлено, что последние не соответствуют требованиям действующего законодательства и подлежат изменению по следующим основаниям.

В соответствии со ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Вместе с тем, п. 2.12 Правил внутреннего трудового распорядка не соответствует ст. 64 ТК РФ.

В силу ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается: на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

с лицами, направляемыми на работу за границу;

для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;



с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

При этом, п. 2.9 Правил не соответствуют ст. 59 ТК РФ.

Согласно ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным



программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Вместе с тем, Правила не соответствуют ст. 70 ТК РФ.

В соответствии со ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

В нарушение указанных требований п. 10.5 Правил ВТР не соответствует действующему законодательству.

Таким образом, данный локальный правовой акт в части противоречит действующему федеральному законодательству и подлежит изменению.

Принимая во внимание изложенное и руководствуясь п. 3 ст. 22, ст. 23 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»,

#### **ТРЕБУЮ:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка МОБУ «Липовецкая СОШ № 1 Октябрьского муниципального округа» привести в соответствие с действующим законодательством.

2. Настоящий протест подлежит обязательному рассмотрению в течение 10 дней с момента получения указанного протеста.

3. О времени и месте рассмотрения протеста уведомить прокурора Октябрьского района для участия в рассмотрении.

4. О результатах рассмотрения протеста незамедлительно сообщить в прокуратуру Октябрьского района в письменной форме (с приложением копий подтверждающих документов).

Прокурор района  
советник юстиции

В.В. Скирда

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 00F4AE43ADD6E473C3CBD243CABB3FA0BD

Владелец Скирда Виктор Викторович

Действителен с 28.02.2024 по 23.05.2025