



ПРОКУРАТУРА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРОКУРАТУРА САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

**ПРОКУРАТУРА
ПРИВОЛЖСКОГО РАЙОНА**
ул. Волжская, 2, с. Приволжье, 445560,
Самарская область.



Директору ГБОУ СО «Школа-интернат
для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья с. Обшаровка
Приволжского района Самарской
области»

Шабашевой Н.В.

25.06.2024 №07-02-2024/Прдп343-24-240

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ об устранении нарушений трудового законодательства

Прокуратурой Приволжского района проведена проверка исполнения требований трудового законодательства в ГБОУ СО «Школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с. Обшаровка Приволжского района Самарской области» (далее ГБОУ СО «Школа – интернат).

В соответствии со ст. 5 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые (далее – ТК РФ) отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно ст. 9 ТК РФ в соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Коллективные договоры, соглашения, трудовые 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.

Установлено, что между работодателем и работниками ГБОУ СО «Школа – интернат» заключен Коллективный договор на 2024-2027 годы, зарегистрированный 23.01.2024 в Министерстве труда, занятости и миграционной политики Самарской области. При изучении коллективного договора установлено, что он не отвечает требованиям действующего трудового законодательства.

В силу пункта 3.10 Коллективного договора предусматривать в соответствии со ст.179 ТК РФ другие категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации. При этом, не конкретизировано какие категории работников имеют преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Согласно ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

В соответствии с ч. 2 ст. 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Согласно ч. 2 ст. 259 ТК РФ направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные ч. 2 ст. 259 ТК РФ предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Вышеозначенные гарантии не нашли своего отражения в Коллективном договоре.

Таким образом, нормы действующего коллективного договора снижают уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и влекут за собой нарушение прав и законных интересов работников.

Согласно ст. 2 ТК РФ, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации

основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В силу ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников, согласно ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации, включаются, в том числе, меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы.

В соответствии со ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Индексация заработной платы производится всем лицам, работающим по трудовому договору. Никаких исключений законодательство не предусматривает. Организации должны проводить индексацию в порядке, который они самостоятельно установили в своих локальных актах.

В случае, если в локальных нормативных актах организации такой порядок не предусмотрен, учитывая, что индексация заработной платы является обязанностью работодателя, необходимо внести соответствующие изменения (дополнения) в действующие в организации локальные нормативные акты.

Необходимость наличия в локальном акте работодателя условия об индексации заработной платы отражена в письме Роструда от 19.04.2021 № 1073-6-1 и в определении Конституционного суда Российской Федерации от 17.07.2014 № 1707-О, согласно которому индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору.

В ходе проверки установлено, что приложением №2 к коллективному договору ГБОУ СО «Школа-интернат» от 02.02.2024 №58/1 утверждено Положение об оплате труда работников ГБОУ СО «Школа –интернат».

Вместе с тем, Положение не содержит норм, регламентирующих порядок индексации заработной платы, что приводит к несоблюдению работодателем предусмотренной законом гарантии работников на получение достойной заработной платы за труд в полном объеме.

Федеральным законом от 30.01.2024 № 3-ФЗ «О внесении изменения в статью 236 Трудового кодекса Российской Федерации» в часть первую статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации внесены изменения, она изложена в следующей редакции: «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 начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, 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».

Однако, соответствующие изменения в Коллективный договор не внесены.

Причинами и условиями, способствующими выявленным нарушениям федерального законодательства, являются ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей ответственными лицами образовательной организации, в условиях недостаточного контроля за их работой со стороны руководства.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 24 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»,

ТРЕБУЮ:

1. Рассмотреть настоящее представление с участием представителей прокуратуры Приволжского района и принять конкретные меры по устранению допущенных нарушений закона, их причин и условий им способствующих, недопущения их в дальнейшем.
2. Рассмотреть вопрос о привлечении виновных лиц к дисциплинарной ответственности.
3. О дате, месте и времени рассмотрения представления уведомить прокурора Приволжского района.
4. О результатах рассмотрения настоящего представления и принятых мерах сообщить в прокуратуру Приволжского района в установленный законом срок.

Заместитель прокурора района

советник юстиции

М.Н. Багапова

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 00A79685637F38880DE99AF0853C59302D
Владелец Багапова Марипа Николаевна
Действителен с 08.05.2024 по 01.08.2025