



ПРОКУРАТУРА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРОКУРАТУРА РЕСПУБЛИКИ АДЫГЕЯ
ПРОКУРАТУРА КОШЕХАБЛЬСКОГО РАЙОНА

КОШХЪЭБЛЭ РАЙОНЫМ ШПРОКУРАТУР

385400, Республика Адыгея,
а. Кошехабль, ул. Ленина, 14,
тел./факс 9-12-51
e-mail: proc01.04@mail.ru

21.01.2022



136626 689318

Заведующей
МБДОУ № 1 а. Кошехабль

Цеевой З.А.

ул. Джаримова, 9
а. Кошехабль
Кошехабльский район
Республика Адыгея, 385400

~ 4-27/Прдп17-22-20790005

ПРОТЕСТ

На коллективный договор
МБДОУ № 1 а. Кошехабль

Прокуратурой района в январе 2022 года в связи с внесенными в трудовое законодательство Российской Федерации изменениями проведен мониторинг официальных сайтов дошкольных образовательных организаций района в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет» на предмет соответствия размещенных в них локальных и нормативных актов в сфере трудовых отношений между образовательными организациями и работниками, требованиям федерального законодательства.

В ходе мониторинга, выявлены факты несоответствия Коллективного договора МБДОУ № 1 требованиям трудового законодательства.

Так, в соответствии с ч. ч. 1 и 2 ст. 30 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ № 273) образовательная организация принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие образовательные отношения в пределах своей компетенции в соответствии с законодательством Российской Федерации в порядке, установленном ее уставом, а также локальные нормативные акты по основным вопросам организации и осуществления образовательной деятельности.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение обучающихся или работников образовательной организации по сравнению с установленным законодательством об образовании, трудовым законодательством положением либо принятые с нарушением установленного порядка, не применяются и подлежат отмене образовательной организацией (ч. 4 ст. 30 ФЗ № 273).

Аналогичные требования закона закреплены в ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

В силу требований ст. 22 ТК РФ, работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

4*000289

МБДОУ № 9
16.01.2022

Прокуратура Кошехабльского района
Республики Адыгея
№ 4-27/Прдп17-22-20790005

Федеральным законом от 22.11.2021 № 377-ФЗ внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации, согласно которому глава 2 дополнена статьями 22.1 – 22.3, в соответствии с которыми в России введен электронный документооборот в сфере трудовых отношений, предусматривающий возможность создавать, подписывать, использовать и хранить кадровые документы в электронном виде. При этом дублировать их на бумажных носителях необязательно.

Большая часть поправок, предусмотренных новым законом, вступила в силу 22.11.2021 (за исключением отдельных его положений). При этом, работодатель не обязан, а вправе перейти на кадровый электронный документооборот.

Указанный федеральный закон оптимизирует взаимодействие между работодателями и работниками, а также их представительными органами. Кроме того, он позволяет работникам оперативно получать государственные, муниципальные, банковские и иные услуги, где нужны данные от работодателя.

Например, новые возможности и преимущества возникают с переходом на электронные документы по кадрам: удаленное трудоустройство – соискатель может подобрать себе работодателя из другого региона, дистанционно пройти собеседование и заключить трудовой договор; работники могут без посещения кадровой службы подписывать документы, поданные ими или предназначенные для них, электронной подписью; упрощение процедуры и повышение оперативности оформления трудовых отношений; экономия трудовых и материальных ресурсов организации; повышение эффективности защиты прав работников за счет прозрачности и открытости кадровых процедур.

Согласно ст. 22.1 ТК РФ под электронным документооборотом в сфере трудовых отношений понимается создание, подписание, использование и хранение работодателем, работником или лицом, поступающим на работу, документов, связанных с работой, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе, за исключением случаев, предусмотренных ст. ст. 22.2 и 22.3 ТК РФ.

Коллективный договор в свою очередь - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Под социально-трудовыми отношениями в контексте рассматриваемой нормы понимаются общественные отношения, входящие в предмет трудового права (ст. 1 ТК РФ), а также связанные с социальным обслуживанием работников в широком смысле (дополнительное социальное страхование, медицинское обслуживание, обеспечение жильем и т.п.).

В то же время, проведенным мониторингом установлено, что в Коллективном договоре, размещенном на официальном сайте МБДОУ № 1 а. Кошехабль (<https://koshdou01.ucoz.org>) информационно – телекоммуникационной сети «Интернет» не закреплены трудовые отношения в сфере электронного документооборота между работодателем и работниками.

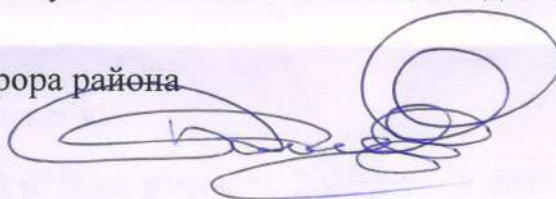
Таким образом, в обозначенной части Коллективный договор МБДОУ № 1 не соответствует требованиям действующего законодательства, в связи с чем, подлежат изменению.

Принимая во внимание изложенное, руководствуясь ст. 23 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»,

ТРЕБУЮ:

1. Привести в соответствие с федеральным законодательством Коллективный договор МБДОУ № 1 а. Кошехабль.
2. О месте и времени рассмотрения протеста заблаговременно уведомить прокуратуру Кошехабльского района.
3. О результатах рассмотрения протеста сообщить в письменном виде в прокуратуру района в установленный законом 10-дневный срок.

Заместитель прокурора района
советник юстиции



Н.С. Бабаев