

Администрация Каргасокского района

с. Каргасок

30.07.2021 года

АКТ ПРОВЕРКИ

соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственном учреждении - Управлении образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район»

по адресу: 636700, Российская Федерация, Томская область, Каргасокский район, с. Каргасок, ул. Пушкина, д. 31

(место проведения проверки)

На основании: распоряжения Администрации Каргасокского района от 26.11.2020 №594 «Об утверждении Плана плановых проверок по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства»

(дата и номер распоряжения уполномоченного органа о проведении проверки)

была проведена плановая проверка в отношении Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» (далее – Учреждение)

(наименование подведомственной организации, в отношении которой проведена проверка)

расположенного по адресу: 636700, Российская Федерация, Томская область, Каргасокский район, с. Каргасок, ул. Октябрьская, д.97

Проверяемый период:

Дата и время проведения проверки: «01» июля 2021 года по «30» июля 2021 года.

Продолжительность проверки 22 рабочих дня.

Лицо(а), проводившее проверку: «01» июля 2020 года по «30» июня 2021 года

ведущий специалист по кадровой работе Отдела правовой и кадровой работы Администрации Каргасокского района

(фамилия, имя, отчество (при наличии) и должность лица, проводившего проверку)

При проведении проверки присутствовали:

исполняющий обязанности начальника Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» (основание – приказ Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» от 14.07.2021 №458 «Об исполнении обязанностей»

(фамилия, имя, отчество (при наличии) и должность руководителя или иного уполномоченного представителя подведомственной организации, присутствовавшего при проведении проверки)

В ходе плановой проверки установлены следующие нарушения в сфере трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права:

1. Согласно абзацу 4 части 1 статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудового кодекса РФ) система оплаты труда в муниципальных учреждениях устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Согласно статье 135 Трудового кодекса РФ локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

При анализе Положения о системе оплаты труда работников Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» (далее – Положение о системе оплаты труда), утвержденного приказом Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» (далее –

приказом Учреждения) от 30.10.2019 №678, установлено, что оно не соответствует постановлению Администрации Каргасокского района от 19.02.2019 №39 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей, специалистов, служащих, технических работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности Администрации Каргасокского района и ее органов и о признании утратившими силу некоторых муниципальных правовых актов». Кроме того, проверяемым Учреждением не представлены документы, подтверждающие учёт мнения представительного органа работников.

Положение об оплате труда лиц, замещающих должности муниципальной службы, согласно письму исполняющего обязанности начальника Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» от 26.07.2021 года №1577 локальным нормативным актом не принималось.

В связи с изложенным, можно прийти к выводу о нарушении требований статей 135, 144 Трудового кодекса РФ.

2. Статьей 65 Трудового кодекса РФ установлен перечень документов, предъявляемых работодателю при заключении трудового договора. Статьей 16 Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон от 02.03.2007 №25-ФЗ) установлен перечень документов, предъявляемых нанимателю (работодателю) при заключении трудового договора при поступлении на муниципальную службу.

Пунктом 2.3. Правил внутреннего трудового распорядка работников Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район», утвержденных приказом Учреждения от 19.06.2020 №376 (далее – Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения), установлен перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора, без учета статьи 16 Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ.

В связи с этим, необходимо привести в соответствие с требованиями действующего законодательства Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3. Согласно статьям 115, 116 Трудового кодекса РФ, статьей 21 Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ, статьей 14 закона Российской Федерации от 19.02.1993 №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» определена продолжительность основного оплачиваемого отпуска и дополнительного оплачиваемого отпуска.

Так пунктом 8.4. Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения предусмотрены оплачиваемые отпуска без учета статьи 21 Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ.

В связи с этим, необходимо привести в соответствие с требованиями действующего законодательства Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Трудовым договором с от 05.12.2012 определен ежегодный отпуск продолжительностью: основной 28 календарных дней, дополнительный 16 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день: в соответствии с локальным актом муниципального органа.

Таким образом, Трудовой договор от 05.12.2012 не соответствует нормам трудового законодательства, Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ, что приводит к нарушению указанных норм.

4. Согласно пункту 27 Положения о системе оплаты труда Учреждения материальная помощь работникам выплачивается ко времени основного оплачиваемого отпуска. Пунктом 6.1. Коллективного договора Учреждения на 2020-2023 годы установлено, что материальная помощь выплачивается Работникам, проработавшим не менее 6 месяцев, один раз в год и, как правило, приурочивается к отпуску Работника. В двух локальных нормативных актах Учреждения содержатся разные правила предоставления материальной помощи.

В связи с этим, целесообразно устранить указанные противоречия.

В декабре 2020 года главному специалисту – юрисконсульту ресурсно-технического отдела Учреждения была выплачена материальная помощь к учебному отпуску.

Выплата материальной помощи произведена с нарушением Положения о системе оплаты труда, в связи с отсутствием оснований для выплаты материальной помощи (основного оплачиваемого отпуска).

5. Согласно части 2 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Так, приказом Учреждения от 14.03.2018 №164 «Об утверждении формы расчетного листка» утверждена форма расчетного листка. Документы, подтверждающие учет мнения представительного органа работников не представлены.

6. Частью 6 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Пунктом 7.4. Коллективного договора Учреждения установлено, что заработная плата выплачивается каждые полмесяца: 5 и 20 числа каждого месяца. Однако пунктом 9.6. Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения установлена выплата заработной платы до 5 и до 20 числа каждого месяца. Фактически заработная плата выплачивается до 20 числа аванс заработной платы за первую половину месяца, до 5 числа – окончательный расчет заработной платы.

В связи с изложенным целесообразно устранить противоречия.

Трудовым договором с _____ 05.12.2012 года определены сроки выплаты заработной платы: 25 и 15 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Таким образом, правила выплаты заработной платы, установленные Коллективным договором Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения противоречат правилам установленным Трудовым договором от 05.12.2012 года.

7. Частью 4 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Абзацем 2 части 1 статьи 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности.

Пунктом 4.1. Коллективного договора Учреждения установлена 36 часовая рабочая неделя для женщин. Правилами внутреннего трудового распорядка установлен режим рабочего времени для женщин, где время начала работы – 9.00, время окончания работы – 17.15 (в пятницу – 17.00).

В табелях учета рабочего времени Учреждения ежедневная продолжительность рабочего дня с понедельника по пятницу составляет 7.2 часа (7 часов 12 минут), что противоречит Правилам внутреннего трудового распорядка.

Также в трудовых договорах _____ определен режим рабочего времени продолжительностью 7 часов 15 минут, при пятидневной рабочей неделе. Установленный режим работы _____ приводит к продолжительности рабочей недели равной 36 часов 15 минут, что является нарушением вышеуказанных нормативных правовых актов.

8. Статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации определено содержание трудового договора. Частью 1 статьи 100 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что режим рабочего времени может предусматривать работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников.

Между Учреждением и _____ 01.06.2020 года заключен трудовой договор. В трудовом договоре не определено условие работы с ненормированным рабочим днем, но определен дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 3 дней. Аналогичные нарушения содержатся в трудовых договорах с _____

9. Частью 6 статьи 16 Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» установлено, что в результате назначения на должность муниципальной службы на условиях трудового договора в соответствии с трудовым законодательством с учетом особенностей, предусмотренных Федеральным законом №25-ФЗ.

Законом Томской области от 11.09.2007 №198-ОЗ «О муниципальной службе в Томской области» должность заместителя руководителя управления в структуре Администрации муниципального образования включена в реестр должностей муниципальной службы в Томской области.

Согласно части 5 статьи 57 Трудового кодекса РФ по соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

Статьями 11 и 12 Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ предусмотрены основные права и обязанности муниципального служащего.

В связи с вышеуказанным рекомендуем включить обязательные права и обязанности в трудовые договоры с

10. Статьей 11 Федерального закона №25-ФЗ установлено, что денежное содержание муниципального служащего состоит из должностного оклада, а также ежемесячных и иных дополнительных выплат.

Так, приказом Учреждения о приеме на работу _____ установлен должностной оклад, надбавка за особые условия, ежемесячное денежное поощрение, районный коэффициент, северная надбавка.

Из расчетного листка _____ за март 2021 года видно, что за март 2021 года начислена и выплачена заработная плата исходя из оклада, районного коэффициента, северной надбавки. В апреле 2021 года _____ была доначислена заработная плата за март 2021 года.

Согласно статье 236 Трудового кодекса РФ при нарушении работодателем установленного срока 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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В расчетном листке _____ за апрель 2021 года отсутствует денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы, что свидетельствует о нарушении трудового законодательства.

Согласно абзацу 4 части 2 статьи 57 Трудового кодекса РФ обязательными для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Так, в представленном трудовом договоре с _____ не содержатся сведения о составных частях заработной платы актуальных на момент проверки, что свидетельствует о нарушении трудового законодательства.

11. Согласно части 6 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Проанализировав, представленные приказы Учреждения о дисциплинарных взысканиях от 30.11.2020 №673, от 30.11.2020 №674, от 30.11.2020 №676, от 02.12.2020 №700, от 02.12.2020 №701, от 02.12.2020 №702, от 29.01.2021 №47, от 29.01.2021 №48 можно прийти к

выводу о нарушении указанной нормы трудового законодательства, в связи с отсутствием отметки об ознакомлении сотрудников с приказами Учреждения.

12. Из представленных сведений о направлении в органы службы занятости информации о созданных или выделяемых рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой невозможно однозначно сделать вывод о своевременности подачи вышеуказанных сведений в органы службы занятости.

13. Согласно статье 123 Трудового кодекса 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 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков Учреждения на 2021 год утвержден приказом Учреждения от 15.12.2020 №742 «Об утверждении графика отпусков сотрудников Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» (далее УОО и П), руководителей образовательных организаций, подведомственных УОО и П на 2021 год».

График отпусков Учреждения на 2021 год не содержит информации о запланированных периодах отпусков
Также график отпусков заполнен без учета наименования граф таблицы.

14. Согласно части 1 статьи 5 Трудового кодекса РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового Кодекса РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права и т.д.

Приказ Учреждения от 28.02.2017 № 128/1 «О назначении ответственного по охране труда» принят в соответствии с Федеральным законом от 17.07.1999 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации». Указанный Федеральный закон утратил силу 05.10.2006 года.

В связи с изложенным целесообразно привести в соответствие локальный нормативный акт Учреждения.

15. В соответствии с абзацем 4 статьи 3.4 Порядка, утвержденного постановлением Министерства труда России и Министерства образования России от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», комиссия по проверке знаний требований охраны труда состоит из председателя, заместителя (заместителей) председателя, секретаря и членов комиссии.

В нарушение данного требования в приказе Учреждения от 22.03.2017 №195 «О создании комиссии по охране труда» отсутствует заместитель председателя комиссии.

16. В пункте 2 приказа Учреждения от 22.03.2017 №195 «О создании комиссии по охране труда» указано, что в своей деятельности комиссия руководствуется приказом Миндздравсоцразвития России от 29.05.2006 № 413 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда», постановлением Минтруда России от 08.04.1994 года № 30 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива».

Вышеуказанные нормативные правовые акты утратили силу 24.06.2014 года и 01.01.2021 года соответственно.

В связи с изложенным целесообразно привести в соответствие локальный нормативный акт Учреждения.

17. В соответствии с Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной Приказом Минтруда России от 24 января 2014 года №33н, при заполнении Карты специальной оценки условий труда рабочего места в строке 021 указывается СНИЛС занятых на данном рабочем месте работников в целях осуществления учета периода

деятельности, включаемого в стаж работы во вредных (опасных) условиях труда конкретного работника, являющегося основанием для досрочного пенсионного обеспечения таких работников (Приложение №4 Инструкции по заполнению формы отчета о проведении специальной оценки условий труда).

В Карту специальной оценки условий труда вносится СНИЛС работника, фактически занятого на данном рабочем месте на момент проведения идентификации (измерений (исследований) производственных факторов).

При этом вновь принимаемые работники на рабочее место, в отношении условий труда которого была ранее проведена специальная оценка условий труда (далее - СОУТ), должны быть под роспись ознакомлены с результатами такой специальной оценки условий труда.

Способ ознакомления работников с отчетом о СОУТ законодательством не регулируется. Ознакомить их можно, например, путем предложения работникам поставить подпись в специальном листе ознакомления, составленном в произвольной форме.

В представленных Картах СОУТ не содержатся отметки об ознакомлении с ними действующих сотрудников.

18. В соответствии с абзацем 3 части 2 статьи 26 Федерального закона от 10.12.1995 №196-ФЗ «О безопасности дорожного движения», право на управление транспортными средствами категории «D» и подкатегории «D1» предоставляется лицам, достигшим двадцатидвухлетнего возраста.

Как следует из подпункта 1.1 пункта 1 Инструкции по охране труда для водителя автобуса (далее - Инструкция), к работе в качестве водителя допускаются мужчины и женщины, достигшие возраста 18 лет, имеющие непрерывный стаж работы в качестве водителя автобуса не менее 3 последних лет и не имеющие противопоказаний по состоянию здоровья.

Содержание Инструкции в целом следует привести в соответствие с требованиями Методических рекомендаций по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия и безопасности перевозок организованных групп детей автомобильным транспортом, утвержденных Роспотребнадзором, МВД РФ 21.09.2006 и Постановления Правительства РФ от 23.09.2020 №1527 «Об утверждении Правил организованной перевозки группы детей автобусами».

19. Приложением к Межотраслевым правилам обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утверждённым приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», утверждена форма личной карточки учёта выдачи средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ).

Представленные на проверку карточки заполнены не полностью (размер одежды, перчаток, обуви и т.д.). В карточке учета СИЗ водителя Кузьмина И.В. отсутствует подпись руководителя структурного подразделения.

Приказом Минздравсоцразвития России от 20.04.2006 №297 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи, сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики», приказом Минтруда России от 09.12.2014 №997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», предусмотрены нормы выдачи работникам СИЗ.

В ходе проверки Учреждением не представлены документы, подтверждающие выдачу СИЗ работникам по действующим нормам.

Не предоставлены документы, подтверждающие выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от

17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

20. Документы, подтверждающие проведение в установленном порядке аттестации муниципальных служащих, принятых на работу начальником Учреждения (в течение всего периода нахождения таких служащих на муниципальной службе, а также проведение в установленном порядке в течение проверяемого периода аттестации работников, не замещающих должности муниципальной службы в Учреждении, ко дню начала проведения проверки не представлены. Из чего можно сделать вывод о не проведении аттестации работников Учреждения.

21. Документы, подтверждающие исполнение Учреждением положений статьи 353.1 Трудового кодекса РФ, ко дню начала проведения проверки не представлены. Из чего можно сделать вывод о невыполнении норм трудового законодательства в части ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

22. В рамках проведения плановой проверки правильность и законность начисления заработной платы не проверялись.

Руководителю Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район»
(наименование подведомственной организации)

устранить нарушения трудового законодательства, выявленные при проведении проверки в срок до: «01» октября 2021 года.

С актом проверки ознакомлен, копию акта со всеми приложениями получил:

исполняющий обязанности начальника Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район»
(фамилия, имя, отчество (при наличии), должность руководителя иного уполномоченного представителя подведомственной организации, присутствовавшего при проверке)

« 30 » июля 20 21 г.

Отметка об отказе ознакомления с актом проверки:

(подпись уполномоченного должностного лица (лиц), проводившего проверку)

Ведущий специалист по
кадровой работе Отдела
правовой и кадровой работы
Администрации
Каргасокского района

(Должностное лицо
уполномоченного органа,
проводившего проверку)

И.о. начальника
Управления образования,
опеки и попечительства
муниципального
образования «Каргасокский
район»

(Руководитель
подведомственной организации)

(Инициалы, фамилия)

(подпись)