


Утверждаю
Начальник Департамента
социальной защиты населения
Вологодской области


А.В. Ершов
«20» 06 2023 г.

**Акт о результатах проведения ведомственного контроля за соблюдением
трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,
содержащих нормы трудового права, в бюджетном учреждении социального
обслуживания Вологодской области «Кадниковский детский дом-интернат для
умственно отсталых детей»**

г. Вологда

«20» 06 2023 г.
10.00

В соответствии с приказом Департамента от 14.06.2023 № 636-к «О проведении ведомственного контроля в бюджетном учреждении социального обслуживания Вологодской области «Кадниковский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» Галкиной Людмилой Михайловной, консультантом управления планирования и финансового обеспечения, Сараевой Ириной Викторовной, ведущим консультантом управления правового и организационного обеспечения, гражданской службы и кадров, в период с 14.06.2023 по 20.06.2023 проведена внеплановая плановая проверка соблюдения бюджетным учреждением социального обслуживания Вологодской области «Кадниковский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» (Вологодская область, Сокольский район, г. Кадников, ул. Октябрьская, 15) требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в части поступившей информации Сокольского межрайонного следственного отдела Следственного управления Следственного комитета Российской Федерации по Вологодской области (письмо Сокольского межрайонного следственного отдела Следственного управления Следственного комитета Российской Федерации по Вологодской области от 07.06.2023 № 97пр-23).

Проверка проводилась в присутствии и.о. директора учреждения Алиевой Татьяны Валерьевны.

В ходе проверки рассмотрены Правила внутреннего трудового распорядка, приказы о прекращении трудовых договоров с работниками по собственному желанию, заявления работников об увольнении по собственному желанию, приказы о применении дисциплинарных взысканий к Шашичевой М.А., материалы служебных расследований в отношении Шашичевой М.А., приказы об оплате Шашичевой М.А. часов сверхурочной работы, графики сменности Шашичевой М.А. за январь, февраль, март 2023 года, табели учета рабочего времени Шашичевой М.А. за январь, февраль, март 2023 года, приказ об отстранении Шашичевой М.А. от работы, Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Кадниковский детский дом-интернат для умственно отсталых детей», (приложение 9 к Коллективному договору на 2022-2024 годы), положение о премировании работников бюджетного

учреждения социального обслуживания Вологодской области «Кадниковский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» (приложение 10 к Коллективному договору на 2022-2024 годы), приказ учреждения от 10.01.2022 № 53-ОД «О создании комиссии по распределению выплат стимулирующего характера», протоколы заседания комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности, приказы об установлении выплат стимулирующего характера, приказы об установлении выплат стимулирующего характера.

В результате проведенной проверки установлено следующее.

1. По вопросу «При наличии свободных рабочих мест руководство не принимает на работу новых сотрудников».

В штатном расписании учреждения предусмотрено 264,75 штатных единиц, из них врачей - 2 шт. ед., среднего медицинского персонала - 23,75 шт. ед., младшего медицинского персонала - 51 шт. ед., всего 76,75 шт. ед. медицинского персонала.

По состоянию на дату проведения проверки в учреждении вакантны следующие должности медицинских работников: врач-педиатр (1 шт. ед.), врач-стоматолог (0,5 шт. ед.), фельдшер (1 шт. ед.), медицинская сестра по физиотерапии (0,5 шт. ед.), медицинская сестра по массажу (1,5 шт. ед.), старшая медицинская сестра (0,5 шт. ед.), медицинская сестра (0,25 шт. ед.), итого 5,25 штатных единиц.

Укомплектованность учреждения медицинскими работниками составляет более 93%.

Исходя из содержания статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения. По информации учреждения подбор персонала осуществляется по мере необходимости исходя из реальной потребности в кадрах. В целях поиска работников учреждением осуществляется размещение сведений о вакантных должностях на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России».

2. По вопросу «Руководство вынуждает работников увольняться по собственному желанию».

Департаментом рассмотрены приказы об увольнении работников по собственному желанию.

Приказом от 15.12.2022 № 385-к расторгнут трудовой договор с Кучумовой Н.В., юрисконсульт, по инициативе работника, работник уволен 30.12.2022. Приказ от 15.12.2022 № 385-к издан на основании поступившего от работника 17.11.2022 личного письменного заявления об увольнении по собственному желанию. Работник ознакомлен с приказом об увольнении под роспись в день увольнения 30.12.2022.

Приказом от 28.12.2022 № 407-к расторгнут трудовой договор с Вавиленко А.В., заместителем директора по общим вопросам, по инициативе работника, работник уволен 10.01.2023. Приказ от 28.12.2022 № 407-к издан на основании

поступившего от работника 26.12.2022 личного письменного заявления об увольнении по собственному желанию. Работник ознакомлен с приказом об увольнении 28.12.2022.

Приказом от 19.01.2023 № 13-к расторгнут трудовой договор с Лукьяновой М.В., старшей медицинской сестрой, по инициативе работника, работник уволен 23.01.2023. Приказ от 19.01.2023 № 13-к издан на основании поступившего от работника 11.01.2023 личного письменного заявления об увольнении по собственному желанию. Работник ознакомлен с приказом об увольнении под роспись в день увольнения 23.01.2023.

Приказом от 20.01.2023 № 19-к расторгнуты трудовые договоры с Вихоревой Л.А., Гришичевой Н.В., Шилыковской Е.А., медицинскими сестрами палатными, по инициативе работников, работники уволены 24.01.2023. Приказ от 20.01.2023 № 19-к издан на основании поступивших от работников 10.01.2023 личных письменных заявлений об увольнении по собственному желанию. Работники ознакомлены с приказом об увольнении под роспись в день увольнения 24.01.2023.

Приказом от 18.04.2023 № 109-к расторгнут трудовой договор с Кулаковой В.А., фельдшером, по инициативе работника, работник уволен 21.04.2023. Приказ от 18.04.2023 № 109-к издан на основании поступившего от работника 07.04.2023 личного письменного заявления об увольнении по собственному желанию. Работник ознакомлен с приказом об увольнении под роспись в день увольнения 21.04.2023.

3. По вопросу «Документы заполняются с нарушениями, 31 марта Шашичева М.А. работала сверхурочно, но в приказе не расписывалась».

Шашичева М.А. замещает в учреждении должность санитарки общего отделения. Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утвержденными приказом от 30.12.2022 № 205-ОД, установлен режим рабочего времени санитарок: 36 часовая рабочая неделя, сменный режим работы, суммированный учет рабочего времени с учетным периодом квартал (подпункт 5.1.2 пункта 5.1, подпункт 6.1.2 пункта 6.1).

В соответствии со статьей 103 ТК РФ при сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Департаментом рассмотрены графики сменности Шашичевой М.А. на январь, февраль, март 2023 года. Графики сменности составлены с соблюдением порядка и срока, установленного статьей 103 ТК РФ (график сменности на январь утвержден 29.11.2022, согласован с председателем профсоюзного комитета 29.11.2022, Шашичева М.А. ознакомлена с графиком 29.11.2022, график сменности на февраль утвержден 21.12.2022, согласован с председателем профсоюзного комитета 21.12.2022, Шашичева М.А. ознакомлена с графиком 23.12.2022, график сменности на март утвержден 30.01.2023, согласован с председателем профсоюзного комитета 30.01.2023, Шашичева М.А. ознакомлена с графиком 31.01.2023).

Изменения в график сменности должны вноситься в том же порядке, в котором утверждается первоначальный график сменности с последующим уведомлением работника об изменениях в график сменности не позднее чем за месяц до введения

его в действие. 30.03.2023 внесены изменения в график сменности Шашичевой М.А. на март 2023 года в части установления работнику 31.03.2023 вместо выходного дня рабочего дня продолжительностью 6 часов с 14.00 до 20.00, Шашичева М.А. ознакомлена с изменениями в график сменности 30.03.2023.

В соответствии со статьями 113, 153 ТК РФ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

В данном случае при внесении изменений в график сменности на март 2023 года работник уведомлен об изменении графика с нарушением срока, установленного статьей 103 ТК РФ, за один день. В связи с чем фактически работа 31.03.2023 явилась для работника работой в свой выходной день, подлежащей оформлению и оплате в соответствии со статьями 113 и 153 ТК РФ.

Нарушение устранено учреждением в ходе проверки.

4. По вопросу правомерности вынесения дисциплинарных взысканий Шашичевой М.А.

В соответствии со статьей 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется акт. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Так приказом от 22.02.2023 № 63-ОД в связи с поступлением докладной записки Кругловой Е.А., санитарки, в учреждении была создана комиссия для проведения служебного расследования по факту некорректного поведения санитарки Шашичевой М.А., в состав комиссии вошли: специалист по охране труда,

юрисконсульт, специалист по кадрам и председатель профсоюзного комитета учреждения. В ходе проведения служебного расследования запрошены письменные пояснения Зеркевич Е.Н., заместителя директора, санитарок Лузиновой А.А., Сахаровой И.Ю., объяснительная Шашичевой М.А. По результатам служебного расследования 15.03.2023 составлен акт, согласно которому комиссия приняла решение о наличии в действиях Шашичевой М.А. признаков дисциплинарного проступка. На основании акта издан приказ учреждения от 15.03.2023 № 88-к о применении к Шашичевой М.А. дисциплинарного взыскания в виде замечания. Шашичева М.А. ознакомлена с приказом о применении дисциплинарного взыскания под роспись 15.03.2023. При применении дисциплинарного взыскания соблюдены сроки, предусмотренные статьей 193 ТК РФ для применения дисциплинарного взыскания.

Приказом от 14.03.2023 № 79-ОД в связи с поступившей 13.03.2023 докладной записки Кругловой Е.А., санитарки, в учреждении была создана комиссия для проведения служебного расследования по факту противоправных действий санитарки Шашичевой М.А. в отношении получателей социальных услуг, в состав комиссии вошли: заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе, заместитель директора по комплексной безопасности, заведующий отделением, юрисконсульт и председатель профсоюзного комитета учреждения. В ходе проведения служебного расследования запрошены письменные пояснения Сахаровой И.Ю., Тихомировой М.В., Тишиной В.П., Куйбиной Н.Л., Порошиной Н.Г., Тишиной И.Г., Стукаловой Е.Ю., санитарок, Бубякиной Е.В., Ивановой И.Ю., воспитателей, объяснительная Шашичевой М.А. По результатам служебного расследования 02.05.2023 составлен акт, согласно которому комиссия приняла решение о наличии в действиях Шашичевой М.А. признаков дисциплинарного проступка. На основании акта издан приказ от 02.05.2023 № 126-к о применении к Шашичевой М.А. дисциплинарного взыскания в виде выговора.

В период с 20.03.2023 по 30.03.2023 (11 к.д.) и с 21.04.2023 по 28.04.2023 (8 к.д.) Шашичева М.А. отсутствовала на работе в связи с временной нетрудоспособностью (листок нетрудоспособности № 910168157600 от 20.03.2023, листок нетрудоспособности № 910170794593 от 21.04.2023). Поскольку периоды болезни работника не засчитываются в месячный срок для применения к работнику дисциплинарного взыскания, срок для применения дисциплинарного взыскания в данном случае продлился на количество дней временной нетрудоспособности Шашичевой М.А. Приказ № 126-к о применении к Шашичевой М.А. дисциплинарного взыскания издан 02.05.2023 в рамках сроков, установленных статьей 193 ТК РФ для применения дисциплинарного взыскания. Шашичева М.А. ознакомлена с приказом о применении дисциплинарного взыскания под роспись.

5. По вопросу правомерности издания приказа от 02.05.2023 № 129 «Об отстранении Шашичевой М.А. от исполнения должностных обязанностей».

В соответствии со статьей 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

На основании статьи 351.1 ТК РФ наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

К число преступлений, предусмотренных в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ относятся преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую

помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления.

02.05.2023 на основании акта о результатах служебного расследования от 02.05.2023 и в связи с ненадлежащим исполнением Шашичевой М.А. должностных обязанностей издан приказ № 129-к об отстранении Шашичевой М.А. от исполнения должностных обязанностей на период проведения следственных действий и вынесения решения по итогам рассмотрения переданных учреждением в Сокольский межрайонный следственный отдел Следственного управления Следственного комитета Российской Федерации по Вологодской области материалов.

По информации учреждения материалы служебного расследования направлены учреждением в адрес руководителя Сокольского межрайонного следственного отдела Следственного управления Следственного комитета Российской Федерации по Вологодской области для проведения проверки фактов совершения Шашичевой М.А. уголовно-наказуемого деяния.

Письменная информация о возбуждении уголовного дела, результатах проведенных следственных действий в отношении Шашичевой М.А. в распоряжении Департамента отсутствует.

6. По вопросам «За 2022 год должен был быть перерасчет заработной платы, так как по майским указам не выходил средний, в квитках его не было, выдали премией, в 2022 году занижали надбавку за интенсивности и качество, комиссий по назначению этих выплат создано в учреждении не было».

В соответствии с законом области от 17.10.2008 № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» системы оплаты труда работников государственных учреждений включают оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера. К числу выплат стимулирующего характера относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы.

Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» предусмотрено повышение средней заработной платы среднего и младшего медицинского персонала до 100% от среднемесячного дохода от трудовой деятельности в регионе. При расчете размера средней заработной платы работника в данном случае учитываются должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные работнику, а также иные выплаты, произведенные работнику работодателем в календарном году. По информации учреждения за январь-декабрь 2022 года средняя заработная плата младшего медицинского персонала составила 47 632,9 рублей или 107,6% от среднемесячного дохода от трудовой деятельности в регионе (44 270 рублей). Средняя заработная плата за январь-декабрь 2022 года Шашичевой М.А., санитарки учреждения,

составила 43 904,13 рублей или 99,2% от среднемесячного дохода от трудовой деятельности по региону.

Необходимо отметить, что согласно письму Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16.04.2013 № 12-3/10/2-2125, достижение показателей повышения средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации, осуществляется в отношении соответствующей категории в целом. При этом сохраняется обусловленная различиями в сложности труда дифференциация в оплате труда работников, относящиеся к одной категории.

Таким образом, заработная плата конкретного работника зависит от квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы и может быть как выше, так и ниже целевого значения, установленного указом Президента Российской Федерации для данной категории работников.

Приложением 9 к Коллективному договору на 2022-2024 годы утверждено Положение об оплате труда работников учреждения, которым регламентирован порядок установления работникам учреждения доплаты за интенсивность и высокие результаты работы и доплаты за качество выполняемых работ. Приложением 10 к Коллективному договору на 2022-2024 годы утверждено Положение о премировании работников учреждения, в соответствии с которым работникам учреждения устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы: за месяц, за квартал, за год.

В соответствии с указанными Положениями размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работнику исходя из оценки результатов его деятельности и личного вклада в общие результаты работы с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работника в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

Указанными Положениями работникам учреждения утверждены показатели эффективности деятельности работников учреждения, выполнение которых учитывается при рассмотрении вопроса об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

Приказом учреждения от 10.01.2022 № 53-ОД «О создании комиссии по распределению выплат стимулирующего характера» создана комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), в состав которой входит экономист (председатель комиссии), заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе, юрисконсульт, старшая медицинская сестра, заведующий отделением, старший воспитатель, воспитатель (председатель профсоюзной организации), специалист по кадрам.

Комиссией на основании ходатайств руководителей структурных подразделений учреждения с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения принимается решение об установлении размеров выплат стимулирующего характера работникам учреждения. Решение комиссии оформляется протоколом. Решение об установлении конкретного размера выплаты стимулирующего характера работникам принимается руководителем учреждения на основании решения комиссии с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работников, а также исходя из финансовых возможностей учреждения.

На основании решений комиссии с учетом выполнения показателей эффективности деятельности санитаркам учреждения, в том числе Шашичевой М.А. и Порошиной Н.Г., приказами учреждения в 1, 2, 3 и 4 кварталах 2022 года установлены доплата за интенсивность и высокие результаты работы в размере 85% от должностного оклада и доплата за качество выполняемых работ в размере 100% от должностного оклада.

Нарушений при установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения в ходе проверки не выявлено.

По результатам ведомственного контроля учреждению необходимо:

1. Составлять графики сменности в соответствии с требованиями трудового законодательства, осуществлять внесение изменений в графики сменности работников учреждения и ознакомление работников с изменениями в графики сменности с соблюдением срока, установленного статьей 103 ТК РФ.

2. Осуществлять ведение точного учета рабочего времени работников учреждения.

3. Не допускать нарушений порядка привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, предусмотренного статьями 113, 153 ТК РФ.

4. Представить в адрес Департамента отчето выполнении поручений акта в срок не позднее 1 июля 2023 года.

Настоящий акт составлен в 2 экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

Подписи лиц, проводивших мероприятия по контролю:

Консультант управления планирования
и финансового обеспечения

Л.М. Галкина
19.06.2023

Ведущий консультант управления
правового и организационного обеспечения,
гражданской службы и кадров

И.В. Сараева
19.06.2023

С настоящим актом ознакомлена, экземпляр акта получила:
И.О. директора бюджетного учреждения
социального обслуживания Вологодской области
«Кадниковский детский дом-интернат для умственно
отсталых детей»

Т.В. Алиева