


Утверждаю
Начальник Департамента
социальной защиты населения
Вологодской области


А.В. Ершов

«21» 04 2022 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

«21» 04 2022 г.
10.00

В соответствии с планом проведения мероприятий по ведомственному контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных учреждениях Департамента социальной защиты населения Вологодской области на 2022 год, утвержденным приказом Департамента социальной защиты населения Вологодской области (далее - Департамент) от 12.01.2022 № 12-к и приказом Департамента от 15.03.2022 № 235-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, Манюковой Галиной Васильевной, начальником отдела организационного обеспечения управления правового и организационного обеспечения, гражданской службы и кадров, Сараевой Ириной Викторовной, ведущим консультантом управления правового и организационного обеспечения, гражданской службы и кадров, Синяевой Мариной Юрьевной, главным консультантом отдела по вопросам организации опеки и попечительства, семьи и детства управления по социальным вопросам, опеке и попечительству, Чугаевой Ольгой Валентиновной, консультантом управления правового и организационного обеспечения, гражданской службы и кадров, в период с 22.03.2022 по 21.04.2022 проведена 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.

Проверка проводилась в присутствии директора учреждения Зеркевич Елены Николаевны.

В результате проведенной проверки установлено следующее.

1. Получение работниками дополнительного профессионального образования

Ежегодно в бюджетном учреждении социального обслуживания Вологодской области «Кадниковский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» (далее – учреждение) проводится анализ уровня образования и квалификации работников на соответствие квалификационным требованиям профессиональных стандартов. На основании проведенного мониторинга ежегодно формируются планы по повышению квалификации и переподготовке работников.

В соответствии с планом-графиком на 2021 год было запланировано обучение 22 работников.

По итогам 2021 года обучен 51 человек, из них 8 человек прошли профессиональную переподготовку и получили дипломы о профессиональной переподготовке на право ведения профессиональной деятельности в сфере социального обслуживания населения по программам: «Социальный педагог», «Психолог в социальной сфере», «Инструктор по адаптивной физической культуре» - 2 специалиста, «Воспитатель» - 2 специалиста, «Дефектолог», «Логопед».

Кроме того, работники повышали квалификацию по следующим программам: «Обеспечение санитарно-эпидемиологических требований к образовательным организациям согласно СП 2.4.3648-20» (36 часов), «Основы обеспечения информационной безопасности детей» (36 часов), «Охрана труда для руководителей, специалистов, рабочих предприятий и организаций» (72 часа), «Современные технологии педагогической деятельности в учреждениях для детей сирот, детей оставшихся без попечения родителей, находящихся в трудной жизненной ситуации» (72 часа), «Менеджмент в социальной работе» (72 часа), «Современные методики и технологии в деятельности социального педагога» (72 часа), «Медиативный и восстановительный подходы в деятельности специалистов органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» (72 часа), «Использование педагогики Марии Монтессори в самостоятельной деятельности детей раннего и дошкольного возраста» (72 часа), «Наставничество как процесс сопровождения детей и подростков группы риска» (72 часа), «Безбарьерная среда для людей с ограниченными возможностями здоровья» (72 часа).

Дополнительно в 2021 году 20 специалистов приняли участие в тематических вебинарах, семинарах по темам: «Цикл вебинаров по адаптивной физической культуре», «Дети с ОВЗ и их включенность в образовательный процесс», «Проектная деятельность педагога как средство реализации ФГОС», «Развитие познавательных интересов и познавательной сферы детей с НОДА» в рамках проекта «Вектор развития», «Использование игровых приемов в обучении детей с тяжелой умственной отсталостью», «Опыт создания визуальных пособий для организации занятий с детьми с аутизмом и другими особенностями

ментального развития», «Организация коррекционно-развивающей работы с дошкольниками с ЗПР», «Использование игр-головоломок в развитии ребенка», «Игра как источник развития ребёнка», «Принятие диагноза: от отрицания до продуктивности», «Сопровождение выпускников организаций для детей-сирот и замещающих семей», конструктор типовой программы», «Проектная деятельность как ресурс внедрения новых технологий работы и развития учреждения», «Как договариваться с ребенком. Медиативные технологии для родителей», «Планирование реабилитационно-воспитательной работы в учреждениях для детей-сирот», «Психологическая устойчивость как основа профессиональной успешности».

В научно-практической конференции «Объединяя усилия – расширяем возможности» приняли участие 3 педагога.

2. Проведение аттестации работников

1. В целях организации и проведения аттестации работников учреждения приказом директора от 25.03 2020 № 91- ОД «Об аттестации работников БУ СО ВО «Кадниковский детский дом-интернат для умственно отсталых детей на соответствие занимаемой должности» утверждены:

- положение об аттестации работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Кадниковский детский дом - интернат для умственно отсталых детей» (далее – Положение);

- форма аттестационного листа;

- представление;

- форма протокола;

- Акт отказа от ознакомления с представлением;

- перечень должностей, при назначении на которые работники подлежат аттестации на соответствие занимаемой должности;

- состав аттестационной комиссии;

- план-график поэтапной аттестации работников БУ СО ВО «Кадниковский детский дом - интернат для умственно отсталых детей» на 2020-2025 годы.

Ежегодная аттестация проводится в соответствии с утвержденным графиком.

Указанные документы соответствуют рекомендациям, изложенным в письме Департамента социальной защиты населения Вологодской области от 28.03.2016 № 01-01/1063 «О проведении аттестации специалистов учреждений социального обслуживания области».

2. В ходе контроля проверены документы пяти работников, аттестованных на соответствие занимаемой должности в 2021 году.

На каждого работника имеются следующие документы: отчет о результатах работы за межаттестационный период работы, утвержденный руководителем структурного подразделения; отзыв об исполнении должностных обязанностей (подготовлен руководителем структурного подразделения); характеристика

(подготовлена руководителем структурного подразделения); аттестационный лист.

3. В 2021 году проведено 4 заседания аттестационной комиссии.

Аттестационная комиссия в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии формируется из числа представителей учреждения и представителя первичной профсоюзной организации учреждения.

Аттестовано 12 работников. По результатам аттестации все работники соответствуют занимаемой должности.

Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем аттестационной комиссии. Решение комиссии заносится в аттестационный лист, который подписывают председатель и присутствующие члены аттестационной комиссии.

Аттестуемый знакомится с аттестационным листом под роспись не позднее двух дней с даты проведения аттестации.

Аттестационный лист составляется в 2 экземплярах, один из которых находится у работодателя, второй – у работника.

По итогам аттестации издается приказ. Приказ находится в личном деле работника.

В 2022 году на основании плана, утвержденного директором учреждения 31.12.2021, запланировано проведение аттестации в отношении 6 специалистов учреждения.

4. По итогам проведенной проверки выявлено следующее.

В нарушение рекомендаций Департамента социальной защиты населения Вологодской области, изложенных в письме от 28 марта 2014 года № 01-01/1063, в номенклатуре дел по аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности отсутствует перечень работников, не подлежащих аттестации в 2021 году.

3. Коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка

1. Коллективный договор бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Кадниковский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» (далее - Коллективный договор) принят на общем собрании трудового коллектива на 2022-2024 годы. Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в казенном учреждении Вологодской области «Центр занятости населения Вологодской области» по Сокольскому району 29.12.2021 за № 10.

До вступления в силу Коллективного договора учреждения на 2022 -2024 годы в учреждении до 08.04.2021 действовал Коллективный договор на 2019-2021 годы, Правила внутреннего распорядка для работников, утвержденные приказом от 31.05.2011 № 97-ОД (с изменениями, внесенными приказом от 26.04.2020 № 105-ОД).

Отдельные положения Коллективного договора на 2022-2024 годы, Правил внутреннего трудового распорядка для работников учреждения (далее – Правила), являющихся приложением к Коллективному договору на 2022-2024 годы, не соответствуют действующему трудовому законодательству:

пункт 3.3 Коллективного договора, устанавливающий перечень документов, предъявляемых при приеме на работу, не соответствует статье 65 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);

пункт 3.4 Коллективного договора, закрепляющий перечень категорий работников, которым испытание не устанавливается, не соответствует статье 70 ТК РФ;

пункт 3.6.13 Коллективного договора, касающийся перечня категорий работников, трудовой договор с которыми не может быть расторгнут по сокращению численности или штата работников организации, не соответствует статьям 261 и 264 ТК РФ (перечислены не все категории работников);

пункт 3.6.16 Коллективного договора, касающийся гарантий и компенсаций работникам, связанным с расторжением трудового договора, не соответствует статье 178 ТК РФ;

пункт 5.8 Коллективного договора, касающийся переноса выходных дней на другие дни, не соответствует части 5 статьи 112 ТК РФ;

пункт 4.1.3 Правил, устанавливающий перечень документов, предъявляемых при приеме на работу, не соответствует статье 65 ТК РФ;

пункт 4.1.11 Правил не соответствует требованиям Федерального закона от 22.10.2004 № 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации», Инструкции по применению Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения, утвержденной Приказом Росархива от 20.12.2019 № 237;

пункт 4.3.3 Правил не соответствует статье 84.1 ТК РФ (днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность));

пункт 5.5.3 Правил, касающийся оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни, не соответствует статье 153 ТК РФ.

2. 26 декабря 2020 года между Департаментом социальной защиты населения Вологодской области, работодателями государственных организаций социального обслуживания области в лице их представителя - отраслевого объединения работодателей учреждений системы социальной защиты населения Вологодской области, работниками государственных организаций социального обслуживания области в лице их представителя - Вологодской областной общественной организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации было заключено Отраслевое соглашение по организациям социального обслуживания Вологодской области на 2021 - 2023 годы (далее – Соглашение). Соглашение вступило в силу 1 января 2021 года и действует по 31 декабря 2023 года.

Указанное Соглашение направлено на регулирование социально-трудовых отношений в отрасли социальной защиты населения, в том числе оплаты и других условий труда, социальных гарантий и льгот для работников государственных организаций социального обслуживания Вологодской области.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в государственных организациях социального обслуживания, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров (пункт 1.2).

Коллективные договоры и индивидуальные трудовые договоры в организациях социального обслуживания области не могут ухудшать положение работников по сравнению с положениями, установленными Соглашением (пункт 1.5).

Предлагаем рассмотреть вопрос о дополнении Коллективного договора учреждения положениями по обеспечению занятости работников с учетом Раздела 4 Соглашения.

4. Прием на работу, перевод, прекращение трудового договора

1. В приказе от 04.10.2021 № 327-к о приеме на работу на 0,5 ставки Шкариной Е.Н. на должность старшей медицинской сестры и трудовом договоре от 04.10.2021 № 37-21 ТД вместо указания на конкретный размер должностного оклада работника исходя из его занятости обозначен размер оклада работника на целую ставку, что не отражает фактических условий оплаты его труда.

В подобных случаях во избежание судебных споров в приказе учреждения о приеме на работу и трудовом договоре работника необходимо указывать фактический размер должностного оклада работника или делать ссылку на оплату труда пропорционально отработанному им времени (аналогично приказы от 09.11.2021 № 337 л/с, от 08.10.2021 № 301 л/с, от 17.11.2021 № 348 л/с, от 05.04.2021 № 126-к, от 11.11.2021 № 368-к, трудовой договор Беляевой Е.Б. от 05.04.2021 № 10-21 ТД).

2. В соответствии со статьей 68 ТК РФ приказ работодателя издается на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. В учреждении данное требование нарушается. Так в приказе о приеме на работу Шкариной Е.Н. от 04.10.2021 № 327-к установлен срок действия трудового договора работника «по срочному трудовому договору до приема на работу основного работника», однако в трудовом договоре Шкариной Е.Н. от 04.10.2021 № 37-21 ТД установлен срок действия трудового договора «на неопределенный срок» (аналогичное нарушение в части изложения условия о сроке в приказе от 04.10.2021 № 328-к и дополнительном соглашении от 04.10.2021 № 343-21 ДС, в приказе от 28.07.2021 № 266-к и дополнительном соглашении от 28.07.2021 № 39-21 ДС, в приказе от 03.11.2021 № 361-к и дополнительном соглашении от 03.11.2021 № 348-21 ДС).

По приказу о приеме на работу от 05.04.2021 № 126-к Беляева Е.Б. принята на должность парикмахера в структурное подразделение учреждения - общее

отделение, однако в трудовом договоре Беляевой Е.Б. от 05.04.2021 № 10-21 ТД указание на структурное подразделение учреждения отсутствует (аналогично приказ от 26.01.2021 № 23-к, дополнительное соглашение от 26.01.2021 № 4-21 ДС, приказ от 20.09.2021 № 315-к, дополнительное соглашение от 20.09.2021 № 248-21 ДС, приказ от 31.05.2021 № 189-к, дополнительное соглашение от 31.05.2021 № 26-21 ДС, приказ от 29.10.2021 № 358-к, дополнительное соглашение от 29.10.2021 № 346-21 ДС).

Указанные нарушения допускаются учреждением повторно, ранее выявлены в ходе проведения ведомственного контроля в 2020 году (акт от 12.02.2020).

3. В соответствии со статьей 58 ТК РФ срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Приказом от 04.05.2021 № 157-к Зуева М.А. переведена с должности санитарки на должность уборщика служебных помещений с 04.05.2021 по 31.07.2021 временно. Обстоятельства (причины), послужившие основанием для временного перевода в приказе о переводе и дополнительном соглашении работника не отражены. По результатам анализа представленных документов и информации учреждения установлено, что основания для оформления временного перевода Зуевой М.А., предусмотренные статьей 59 ТК РФ, у работодателя отсутствовали (аналогичное нарушение допущено при оформлении временного перевода по приказам от 31.05.2021 № 189-к, от 29.10.2021 № 358-к, дополнительному соглашению от 01.06.2021 № 27-21 ДС).

Обращаем внимание, что трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

4. В соответствии со статьей 72.1 ТК РФ перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Приказом от 29.10.2021 № 358-к Минин Н.С. переведен с должности дворника на должность сторожа (вахтера) временно с 01.11.2021 по 30.11.2021. Далее приказом от 30.11.2021 № 379-к Минин Н.С., сторож (вахтер), переведен на должность сторожа (вахтера) с 01.12.2021 по 31.12.2021, приказом от 30.12.2021 № 404-к, Минин Н.С., сторож (вахтер), переведен на должность сторожа (вахтера) с 01.01.2022 временно. Согласно дополнительным соглашения Минина Н.С. от

30.12.2021 № 355-21 ДС, от 30.11.2021 № 351-21 ДС приказы № 379-к и 404-к были изданы в целях продления срока временного перевода Минина Н.С., дворника, на должность сторожа (вахтера), однако в данном случае трудовая функция и (или) структурное подразделение работника не изменились, поэтому следовало оформить не перевод работника, а изменение существенного условия трудового договора о сроке в соответствии со статьями 72, 74 ТК РФ (аналогичное нарушение выявлено по Кудрявцевой Е.А., приказ от 30.11.2021 № 379-к).

Приказом от 22.02.2021 № 60-к Шараухова В.Р. была переведена с должности уборщика служебных помещений общего отделения (0,5 ставки) на должность уборщика служебных помещений этого же отделения (1 ставка). В данном случае трудовая функция и (или) структурное подразделение работников не изменились, поэтому следовало оформить не перевод работников, а изменение существенных условий трудового договора (режима рабочего времени и условий оплаты труда) в соответствии со статьей 74 ТК РФ (аналогично приказ от 24.02.2021 № 61-к).

5. Приказом учреждения от 14.07.2021 № 250-к Санникова В.М. была принята буфетчиком «по срочному трудовому договору на период отпусков основных работников». Однако заключение одного трудового договора на период временного отсутствия нескольких работников трудовым законодательством не предусмотрено (часть первая статьи 59 ТК РФ).

6. Согласно статье 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. В соответствии со статьей 291 ТК РФ работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

Согласно пункта 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30.04.1930 № 169, при исчислении сроков работы, дающих право на пропорциональный дополнительный отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

Соответственно, при расчете компенсации за неиспользованный отпуск неполный рабочий месяц, в котором работником отработано менее 15 дней, отбрасывается, а тот, в котором работником отработано 15 дней и более, считается как полный.

В нарушение данных требований Куйбиной Н.Л., санитарке, отработавшей с 02.10.2021 по 25.11.2021 (2 расчетных месяца), при увольнении 25.11.2021 выплачена компенсация за неиспользованный отпуск 2 рабочих дня вместо 4 рабочих дней (приказ от 22.11.2021 № 352 л/с). Аналогичное нарушение допущено при расчете компенсации при увольнении Чирковой М.Ю., уборщика служебных помещений, по приказу от 23.08.2021 № 294-к.

7. В соответствии с разъяснениями Минтруда России, содержащимися в письме от 02.11.2018 N 14-2/ООГ-8717, при определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за

неиспользованный отпуск, округление их законодательством не предусмотрено. Вместе с тем организация может округлить дробное количество календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, но только в пользу работника. В случае принятия решения об округлении количества календарных дней отпуска при расчете компенсации за неиспользованный отпуск работодателем принимается соответствующий локальный акт.

Локальный акт, устанавливающий правило об округлении календарных дней отпуска при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, в учреждении отсутствует. Однако по приказу от 20.12.2021 № 400-к Копыловой А.А., секретарю-машинистке, выплачена компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении в количестве 14 календарных дней за отработанный период с 12.07.2021 по 10.01.2022, вместо 13,98 календарных дней (2,33 дня отпуска за 1 отработанный месяц x 6 отработанных месяцев в рабочем периоде). Аналогичное нарушение допущено при расчете компенсации за неиспользованный отпуск Запанковой Н.В.

8. Рекомендуем при прекращении трудового договора с работником по соглашению сторон оформлять такое соглашение в письменной форме.

9. Приказом от 29.10.2019 № 420-ОД внесены изменения в штатное расписание учреждения в части исключения должности «машинист (кочегар) котельной». Приказом не установлен срок, с которого вступают в силу внесенные изменения. В письме от 28.10.2019 № 1320 в адрес Департамента учреждение просит утвердить внесение изменений штатное расписание учреждения с 31.12.2019. Согласно уведомлениям Иванова А.В., Вершинина И.Н., Кокуданова В.Н., Туленкова Н.Ю., Пирмагомедова А.К. от 30.10.2019 о сокращении должности машиниста (кочегара) котельной изменения в штатное расписание учреждения вступают в силу с 01.01.2020. Таким образом, имеются противоречия в кадровых документах учреждения относительно даты сокращения должности машиниста (кочегара) котельной.

Кроме того, в соответствии со статьей 82 ТК РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В письме председателю первичной профсоюзной организации учреждения Тимаковой И.В. от 30.10.2019 № 68 отсутствует отметка о получении Тимаковой И.В. указанного письма, что не позволяет определить соблюдена ли работодателем обязанность, установленная статьей 82 ТК РФ.

10. Статьей 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» закреплено содержание согласия субъекта персональных данных на обработку его персональных данных.

Содержание согласия на обработку персональных данных учреждения не соответствует требованиям указанной статьи. Так в перечне персональных данных, на обработку которых дается согласие, перечислены не все категории персональных данных, обрабатываемые работодателем (отсутствуют сведения о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям; о лицевых и расчетных счетах, сведения о банковских счетах, номерах банковских карт; сведения о состоянии здоровья работников, данные листков нетрудоспособности).

Кроме того, в соответствии со статьей 7 вышеуказанного федерального закона операторы и иные лица, получившие доступ к персональным данным, обязаны не раскрывать третьим лицам и не распространять персональные данные без согласия субъекта персональных данных, если иное не предусмотрено федеральным законом. В форме согласия работников на обработку персональных данных перечислены не все организации, которым фактически передаются персональные данные работников учреждения: отсутствует указание на передачу персональных данных работников Департаменту в целях представления к награждению ведомственными, областными, государственными наградами, занесения на доску почета лучших работников системы социальной защиты населения области, КУ ВО «Центр социальных выплат» в части начисления выплат по оплате труда и иных выплат, а также связанных с ними обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации и их перечислению, составлению и представлению обязательной отчетности, аттестационной комиссии учреждения, медицинской организации с которой, заключен договор на прохождение медицинского осмотра, военному комиссариату для проведения сверки учетных данных лиц, состоящих на воинском учете).

Приказом Роскомнадзора от 24.02.2021 № 18 «Об утверждении требований к содержанию согласия на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения» установлены требования к форме согласия на обработку персональных данных, разрешенных для распространения. В учреждении данные требования нарушаются: в форме согласия на обработку персональных данных, разрешенных для распространения, содержатся неполные сведения об операторе-учреждении (отсутствует указание на адрес, ИНН, ОГРН учреждения), не указаны цели обработки персональных данных, категории и перечень персональных данных, для обработки которых субъект персональных данных устанавливает условия и запреты, а также перечень устанавливаемых условий и запретов, условия, при которых полученные персональные данные могут передаваться оператором, осуществляющим обработку персональных данных, только по его внутренней сети, обеспечивающей доступ к информации лишь для строго определенных сотрудников, либо с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, либо без передачи полученных персональных данных.

5. Трудовой договор

1. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р утверждена Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (далее – Программа). Пунктом 17 Плана мероприятий Программы было предусмотрено мероприятие - организация заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с работниками государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений в связи с введением эффективного контракта.

Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Приложением 3 к Программе утверждена примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения. Приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н утверждены рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта.

Трудовые договоры с работниками учреждения не приведены в соответствие с формой, предусмотренной Программой, в трудовых договорах отсутствуют показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для установления выплат стимулирующего характера.

2. В нарушение требований статьи 57 ТК РФ, устанавливающей обязательные для включения в трудовой договор условия, в трудовых договорах работников отсутствует указание на условия труда на рабочем месте.

Указанное нарушение допускается учреждением повторно, ранее выявлено в ходе проведения ведомственного контроля в 2020 году (акт от 12.02.2020).

3. На основании статьи 57 ТК РФ обязательным для включения в трудовой договор является условие о режиме рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя).

В соответствии со статьей 100 ТК РФ режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в

соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

В нарушение данных требований в трудовых договорах работников учреждения, которым установлена продолжительность рабочего времени отличная от предусмотренной Правилами внутреннего распорядка для работников от 31.05.2011, не закреплён фактический режим их рабочего времени.

В трудовом договоре от 04.10.2021 № 37-21 ТД Шкариной Е.Н., старшей медицинской сестры отделения милосердия, принятой по совместительству на 0,5 ставки, установлен режим рабочего времени: «18 часовая рабочая неделя, выходные дни по графику работы, перерыв для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Время работы, выходные дни устанавливаются графиком работы, установлен суммированный учёт рабочего времени (квартал)». Однако Правилами внутреннего распорядка для работников от 31.05.2021 не регламентированы время начала и окончания работы, время предоставления перерыва для отдыха и питания по должности старшей медицинской сестры, принятой на неполную ставку, в Правилах регламентирован режим рабочего времени старшей медицинской сестры, принятой на целую ставку. Кроме того, установление старшей медицинской сестре режима рабочего времени - по графику работ Правилами не предусмотрено и фактически график работ на Шкарину Е.Н. в учреждении не составляется. По данным табеля учёта рабочего времени в октябре 2021 года Шкарина Е.Н. работала по 3,6 часа ежедневно с понедельника по пятницу с предоставлением выходных дней в субботу и воскресенье (аналогичное нарушение допущено по трудовому договору Сидоровой Л.В., музыкального руководителя, принятой на 0,25 ставки от 11.01.2021 № 48-21 СТД).

26.01.2021 Баданина З.Л. переведена с должности младшего воспитателя на должность сиделки (помощника по уходу), с работником заключено дополнительное соглашение от 26.01.2021 № 4-21 ДС. В соответствии с пунктом 5.1 указанного дополнительного соглашения сиделке (помощнику по уходу) устанавливается режим рабочего времени: «40 часовая рабочая неделя, выходные дни по графику работы, перерыв для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка». Однако в Правилах внутреннего распорядка для работников от 31.05.2011, действовавших на дату перевода работника, режим рабочего времени и времени отдыха, в том числе время предоставления перерыва для отдыха и питания сиделке (помощнику по уходу) регламентированы не были.

Также имеются противоречия между режимом рабочего времени работников, закреплённым в Правилах внутреннего распорядка для работников и трудовых договорах работников. Так по трудовому договору от 01.01.2020 № 1-20 ДС Иванову А.В., столяру, установлен режим рабочего времени «40-часовая рабочая неделя, выходные дни по графику работы, перерыв для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Время работы, выходные дни устанавливаются графиком работы. Установлен суммированный

учет рабочего времени (месяц)». По Правилам внутреннего распорядка для работников от 31.05.2011, действующим на дату заключения трудового договора с работником, по должности столяр установлен следующий режим рабочего времени: 40-часовая пятидневная рабочая неделя, время начала работы 8-00, время окончания работы 17-00, перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00, выходные дни суббота и воскресенье, графики работ, введение суммированного учета рабочего времени для данной категории работников не предусмотрены (аналогичные нарушения по дополнительному соглашению от 20.09.2021 № 248-21 ДС).

В соответствии с пунктом 5.1 Коллективного договора учреждения на 2019-2021 годы для исполнения Работником своих должностных обязанностей устанавливается 40 часовая рабочая неделя, выходные дни по графику работы, перерыв для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Время работы, выходные дни устанавливаются графиком работы. Установлен суммированный учет рабочего времени (квартал). Согласно подпункту 5.1.2 пункта 5.1 Правил внутреннего распорядка для работников от 31.05.2011 при использовании индивидуальных гибких графиков сменности производится суммированный учет рабочего времени за учетный период (за квартал). Трудовым договором от 26.04.2014 № 126-14 ТД в редакции дополнительного соглашения от 01.01.2020 Выюшиной Т.А., воспитателю, установлен режим рабочего времени: «время работы, выходные дни по графику работ, установлен суммированный учет рабочего времени - месяц (пункт 5.2). Фактически учреждение осуществляет учет рабочего времени воспитателей за учетный период – квартал.

Также в противоречие с нормами Правил внутреннего распорядка для работников от 31.05.2011 имеет место установление в трудовых договорах суммированного учета рабочего времени категориям работников учреждения, работающим в обычном режиме. Так по трудовому договору от 29.10.2021 № 43-21 ТД Доронину А.В., рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, принятому на полтора месяца с 01.11.2021 по 13.12.2021 установлен суммированный учет рабочего времени – квартал (аналогичное нарушение по трудовому договору Беляевой Е.Б., парикмахера, от 05.04.2021 № 10-21 ТД).

Приказом от 22.02.2021 № 60-к изменены условия заключенного с Шарауховой В.Р., уборщиком служебных помещений, трудового договора (переоформление с 0,5 ставки на 1 ставку, изменение продолжительности рабочего времени) на срок «временно». С работником заключено дополнительное соглашение от 22.02.2021 № 12-21 ДС, однако в соответствии с указанным дополнительным соглашением Шарауховой В.Р. установлено неполное рабочее время, продолжительность рабочего времени «20-часовая рабочая неделя» вместо 40-часовой рабочей недели, срок, на который изменены условия трудового договора работника, в дополнительном соглашении не закреплён.

4. Имеет место некорректное оформление внесения изменений в трудовой договор работника. При изложении в дополнительном соглашении от 11.01.2021 № 5-21 ДС, заключенном с Масловым А.Б., водителем автомобиля, текста вносимых изменений не указывается конкретный пункт и раздел трудового

договора работника, который подлежит изменению, что не позволяет определить какое именно условие трудового договора отменяется, а какое начинает действовать после вступления в силу дополнительного соглашения к трудовому договору (аналогично дополнительным соглашениям от 11.01.2021 № 4-21 ДС, от 11.01.2021 с Гришичевой Н.В.).

5. На основании статьи 57 ТК РФ обязательным для включения в трудовой договор является дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

При изложении в трудовом договоре и приказе о приеме (переводе) работника условия о сроке рекомендуем указывать конкретную причину, послужившую основанием для заключения срочного трудового договора (временного перевода), со ссылкой на основание, предусмотренное статьей 59 ТК РФ.

При изложении в трудовом договоре и приказе о приеме (переводе) работника, принятого на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, условия о сроке трудового договора рекомендуем указывать конкретную причину отсутствия основного работника (отпуск, временная нетрудоспособность и т.п.) и его ФИО.

6. В целях исключения споров рекомендуем при заключении трудовых договоров с работниками, имеющими право на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, отражать в тексте трудового договора порядок предоставления такого дополнительного отпуска работнику.

6. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника

1. В соответствии со статьей 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В приказе учреждения от 19.04.2021 № 141-к и согласии Кузнецовой Е.Н., кухонного рабочего, от 19.04.2021 на совмещение должности изготовителя пищевых полуфабрикатов, установлен размер доплаты в размере 100% от должностного оклада Кузнецовой Е.Н., в то время как в дополнительном соглашении Кузнецовой Е.Н. от 19.04.2021 года не закреплено от оклада по какой должности работнику будет производиться доплата (от оклада по должности кухонного рабочего или изготовителя пищевых полуфабрикатов).

7. Рабочее время

1. В соответствии со статьей 103 ТК РФ графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. В учреждении данное требование нарушается: воспитатели, буфетчики не знакомятся с графиками сменности под роспись; работники пищеблока ознакомлены с графиком сменности с нарушением установленного ТК РФ срока (Кузнецова М.В., Зорина И.С. ознакомлены с графиком сменности на октябрь 02.09.2022 года, Кузнецова М.В. ознакомлена с графиком сменности на ноябрь 03.10.2021, Зорина И.С. ознакомлена с графиком сменности на декабрь 04.11.2021), с корректирующими графиками сменности на октябрь 2021 года от 25.09.2021 и на ноябрь 2021 года от 25.10.2021 работники пищеблока под роспись не ознакомлены; сторожа (вахтеры) ознакомлены с графиком сменности на декабрь 2021 года с нарушением установленного срока (09.11.2021) и не ознакомлены с корректирующими графиками сменности на октябрь 2021 года от 08.09.2021 и от 25.10.2021, на декабрь от 14.12.2021 под роспись; средний и младший медицинский персонал общего отделения не ознакомлены с корректирующими графиками сменности на октябрь, ноябрь, декабрь 2021 года, ознакомлены с графиками сменности на ноябрь, декабрь 2021 года с нарушением установленного срока (28.10.2021, 26.11.2021); уборщики служебных помещений, Невзорова О.И., фельдшер, Творилова В.И., врач-педиатр, Кубасова Е.А., врач-психиатр, Власова Л.Г., Беляева Е.Б., парикмахеры, Кушнир Ю.М., сиделка (помощник по уходу) не ознакомлены с графиками работ на октябрь 2021 года; младший медицинский персонал отделения милосердия ознакомлен с графиками сменности на октябрь, ноябрь, декабрь с нарушением установленного срока (28.09.2021, 30.10.2021, 26.11.2021).

Кроме того, в графиках сменности имеются многочисленные исправления (график сменности воспитателей, младшего медицинского персонала общего отделения и отделения милосердия на октябрь, ноябрь, декабрь 2021 года).

В графиках сменности указывается продолжительность ежедневной работы, однако отсутствует указание на конкретное время начала и окончание работы работником (график работ на октябрь, ноябрь, декабрь 2021 года Невзоровой О.И., фельдшера, Твориловой В.И., педиатра, Кубасовой Е.Н., врача-психиатра, график сменности младшего медицинского персонала отделения милосердия на октябрь, декабрь 2021 года, график сменности от 08.09.2021 Гущина В.Н., сторожа (вахтера), на рабочие дни 04.10.2021 и 05.10.2021).

2. Имеются расхождения между режимом рабочего времени работников, изложенным в Правилах внутреннего распорядка для работников от 31.05.2011 и содержащимся в графиках сменности. Так Правилами сторожам (вахтерам) установлен режим работы с 20.00 до 8.00. Фактически работники работают в смены с 20.00 до 8.00, с 20.00 до 06.00, с 8.00 до 12.00, с 8.00 до 13.00, с 8.00 до 16.00, с 8.00 до 20.00, с 10.00 до 20.00, с 12.00 до 20.00, с 14.00 до 20.00.

Правилами по должности «мойщик посуды» установлен сменный режим рабочего времени: 1-ая смена с 8.00 до 14.00, 2-ая смена с 14.00 до 20.00. Фактически работники работают без смен с 8.00 до 18.00, с 8.00 до 19.00, с 8.00 до 20.00.

Аналогичные противоречия между режимом работы, изложенным в Правилах внутреннего распорядка для работников от 31.05.2011 и фактическим режимом рабочего времени, закрепленным в графиках работ, выявлены по категориям должностей учреждения: официант, кухонный рабочий, буфетчик, медицинская сестра палатная, старшая медицинская сестра, медицинский дезинфектор, санитарка, кастелянша, сестра-хозяйка, воспитатель.

3. В соответствии со статьей 110 ТК РФ продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

В нарушение данных требований продолжительность еженедельного непрерывного отдыха Тигиной А.А., Мордашевой Г.Д., сторожей (вахтеров), в период с 25.10.2021 по 31.10.2021, Вороновой Р.В., официанта, в период с 11.10.2021 по 17.10.2021 составила менее 42 часов.

Аналогичные нарушения выявлены по графикам буфетчиков Сидушкиной С.В., Огнаревой Л.А., Дорониной Г.И., санитарок Галкиной Н.Л., Лузиновой А.А., Шашичевой М.А., Долгановой Е.А., Смирновой Т.Г., Данайканич И.В., Чирковой Л.Ф., Поповой Н.А., сиделок (помощников по уходу) Ветушинской М.В., Павлушевой А.В., Римашевской И.В. на октябрь 2021 года, по графику сменности Шашичевой М.А., санитарки, на апрель 2022 года.

4. В Правилах внутреннего распорядка для работников от 31.05.2011 (с изменениями, внесенными приказом от 26.04.2020 № 105-ОД), действовавших до 31.12.2021, не был регламентирован режим рабочего времени по должностям: заместитель директора по медицинской части, повар, сиделка (помощник по уходу), младший воспитатель, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дефектолог, документовед, врач-психиатр.

В Правилах внутреннего распорядка для работников от 31.05.2021 имеются должности отсутствующие в штатном расписании учреждения: главный бухгалтер, бухгалтер, уборщик территории, машинист (кочегар) котельной, заведующий отделением по МЧ, младшая медицинская сестра по уходу за больными, специалист по социальной работе. Наименования отдельных должностей не соответствует штатному расписанию: «слесарь-электрик», «специалист по охране труда и технике безопасности», «слесарь тепловых сетей», «уборщик служебных и производственных помещений», «вахтер».

5. Имеются несоответствия между графиками и табелем учета рабочего времени работников.

Графиком сменности Зориной И.С., повара, на октябрь 2021 года от 25.09.2021 предусмотрено установление работнику продолжительности работы 28 октября 2021 года – 7 часов с 8.00 до 15.00, по табелю учета рабочего времени за октябрь 2021 года Зориной И.С. 28 октября 2021 года отработано 8 часов. Изменения в график сменности работника не вносились, приказ о привлечении работника к сверхурочной работе не издавался.

Графиком сменности Майоровой Н.А., повара, на октябрь 2021 года предусмотрено установление работнику продолжительности работы 21 октября 2021 года – 8 часов с 8.00 до 16.00, по табелю учета рабочего времени за октябрь 2021 года от 25.09.2021 Майоровой Н.А. 21 октября 2021 года отработано 7 часов. Изменения в график сменности работника не вносились.

Графиком работ Завьяловой О.Б., мойщика посуды, на октябрь 2021 года от 25.09.2021 предусмотрено установление работнику продолжительности работы 31 октября 2021 года – 11 часов с 8.00 до 19.00, по табелю учета рабочего времени за октябрь 2021 года Завьяловой О.Б. 31 октября 2021 года отработано 10 часов. Изменения в график работ работника не вносились.

Графиком сменности Вороновой Р.В., официанта, на октябрь 2021 года от 25.09.2021 предусмотрено установление работнику продолжительности работы в период с 04.10.2021 по 09.10.2021 и с 11.10.2021 по 16.10.2021 по 6 часов, смены с 8.00 до 14.00 и с 14.00 до 20.00, по табелю учета рабочего времени за октябрь 2021 года Вороновой Р.Ф. в указанные периоды отработано по 7 часов. Изменения в график сменности работника не вносились, приказ о привлечении работника к сверхурочной работе не издавался (аналогичные несоответствия по графику сменности на октябрь 2021 года от 25.09.2021 установлены у Петуховой Н.А, официанта, 18 октября 2021 года).

Графиком сменности Вихоревой Л.А., медицинской сестры палатной, на октябрь 2021 года (корректирующий) предусмотрено установление работнику продолжительности работы 03.10.2021 – 4 часа, с 20.00 до 00.00, по табелю учета рабочего времени за октябрь 2021 года Вихоревой Л.А. 03.10.2021 отработано 5,2 часа. Изменения в график сменности работника не вносились, приказ о привлечении работника к сверхурочной работе не издавался (аналогичные несоответствия по графику сменности на октябрь 2021 года установлены у медицинских сестер палатных: Вихоревой Л.А., по внутреннему совместительству, 07.10.2021, Гришичева Н.В., по основной должности и по внутреннему совместительству 19.10.2021, Калаевой Н.В., по основной должности и по внутреннему совместительству, 28.10.2021 и 29.10.2021, Ушаковой И.А. 04.10.2021, Калмыковой Н.В. 13.10.2021 и 23.10.2021, Купцовой Л.А., по основной должности и по внутреннему совместительству, 21.10.2021).

Графиком работ Шилыковской Е.А., медицинской сестры палатной, на октябрь 2021 года (корректирующий) предусмотрено установление работнику режима рабочего времени с понедельника по четверг по 8 часов с 8.00 до 16.00, в пятницу - 7 часов с 8.00 до 15.00. По табелю учета рабочего времени в октябре 2021 года Шилыковской Е.А. с понедельника по пятницу отработано по 7,2 часа. Изменения в график работ работника не вносились.

Графиком работ Лукьяновой М.В., старшей медицинской сестре, на октябрь 2021 года (корректирующий) предусмотрено установление работнику в октябре 2021 года режима рабочего времени с понедельника по четверг по 8 часов с 8.00 до 16.00, в пятницу - 7 часов с 8.00 до 15.00, 01.10.2021 – с 8.00 до 15.2. По табелю учета рабочего времени в октябре 2021 года Лукьяновой М.В. с понедельника по пятницу отработано по 7,2 часа. Изменения в график работ работника не вносились. (аналогичные несоответствия по графику работ на октябрь 2021 года установлены у Пронинцевой Н.В., медицинского дезинфектора, Чирковой Г.А., сестры хозяйки).

Графиком сменности Косяковой С.З., санитарке, на октябрь 2021 года от 22.10.2021 предусмотрено установление работнику продолжительности работы 28.10.2021 – 4 часа, с 20.00 до 00.00, по табелю учета рабочего времени за октябрь

2021 года Косяковой С.З. 28.10.2021 отработано 5,2 часа. Изменения в график сменности работника не вносились, приказ о привлечении работника к сверхурочной работе не издавался (аналогичные несоответствия по графику сменности на октябрь 2021 года установлены у санитарок: Кругловой Е.А. 30.10.2021, Куйбиной Н.Л. 18.10.2021, Лузиновой А.А. 16.10.2021, Саксон С.А. 12.10.2021 и 22.10.2021, Сахаровой И.Ю. 14.10.2021, Склярской С.В. 24.10.2021, 25.10.2021 и 29.10.2021, Спириной С.Г. 15.10.2021, 18.10.2021 и 19.10.2021, Тихомировой М.В. 31.10.2021, Тишиной В.П. 19.10.2021, 24.10.2021, 26.10.2021, 27.10.2021, 29.10.2021 и 31.10.2021, Трубаковой О.С. 22.10.2021, Шашичевой М.А. 30.10.2021, Шерлыгиной Н.А. по основной должности 30.10.2021 и по внутреннему совместительству 14.10.2021, 27.10.2021 и 30.10.2021, Шестаковой С.А. 27.10.2021, Абрамовой Н.А. 12.10.2021 и 24.10.2021, Зуевой М.А. 15.10.2021, с 21.10.2021 по 24.10.2021, с 28.10.2021 по 30.10.2021, Кудрявцева Е.А. 15.10.2021 и 16.10.2021, Святкиной В.В. 30.10.2021).

Графиком сменности Павлушевой А.В., сиделки (помощника по уходу), на октябрь 2021 года от 22.10.2021 предусмотрено установление работнику продолжительности работы 31.10.2021 – 7 часов, с 13.00 до 20.00, по табелю учета рабочего времени за октябрь 2021 года Павлушевой А.В. 31.10.2021 отработано 4 часа. Изменения в график сменности работника не вносились.

6. Имеются нарушения при ведении учета рабочего времени работников.

Так графиками сменности санитарок отделения милосердия на октябрь 2021 года предусмотрена работа санитарок в отдельные дни с 8.00 до 15.10 (7 часов 10 минут). Однако продолжительность указанных смен санитарок учтена в таблице учета рабочего времени за октябрь 2021 года как 7.2 часа, т.е. 7 часов 12 минут, вместо 7 часов 10 минут по графику.

Графиком работ Власовой Л.Г., Беляевой Е.Б., парикмахеров, установлен режим рабочего времени работников с понедельника по пятницу по 3 часа 30 минут с 8.00 до 11.30, однако в таблице учета рабочего времени за октябрь 2021 года продолжительность ежедневной работы Власовой Л.Г., Беляевой Е.Б. учтена как 3,6 часа, т.е. 3 часа 36 минут вместо 3 часов 30 минут по графику.

7. В соответствии со статьей 333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

В соответствии с подпунктом 2.1 пункта 2 приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ № 1601) инструктору по труду устанавливается продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю. В нарушении указанной нормы Кузнецовой Н.Н., Овериной З.П., Сизовой А.А.,

инструкторам по труду, установлена продолжительность рабочего времени – 30 часов в неделю.

Подпунктом 2.1 пункта 2 вышеуказанного приказа также предусмотрено установление методисту продолжительности рабочего времени – 36 часов в неделю. В нарушение указанной нормы Макиной Т.Н., методисту, установлена продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

Сидоровой Л.В., дефектологу, установлена продолжительность рабочего времени – 18 часов в неделю, однако указанная должность не является педагогической, т.к. отсутствует в номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225. Кроме того, указанная должность также отсутствует в приказе № 1601, определяющем продолжительность рабочего времени педагогов. На основании вышеизложенного у учреждения отсутствовали правовые основания для установления дефектологу сокращенной продолжительности рабочего времени.

Дополнительно сообщаем, что в номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225, имеется должность «учитель-дефектолог», согласно подпункту 2.3 пункта 2 приказа № 1601 учителю-дефектологу устанавливается продолжительность рабочего времени 20 часов в неделю.

8. Власовой Л.Г., Беляевой Е.Б., парикмахерам, принятым на 0,5 ставки, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени из расчета 36 часов в неделю.

В соответствии со статьей 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю, а также другим категориям работников, в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (педагогических, медицинских и других работников).

По трудовому договору Беляевой Е.Б. от 05.04.2021 № 10-21 ТД условия труда на рабочем месте по степени вредности и опасности являются допустимыми (2 класс). Должность парикмахера не относится к должностям медицинских или педагогических работников.

Таким образом, у учреждения отсутствовали правовые основания для установления парикмахеру сокращенной продолжительности рабочего времени.

9. В соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации. Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» установлены категории медицинских работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего

времени – 36 часов в неделю, 33 часа в неделю, 30 часов в неделю, 24 часа в неделю.

В соответствии с Разделом VI приложения 1 к постановлению врачам, среднему медицинскому персоналу и младшему медицинскому персоналу, непосредственно оказывающим медицинскую помощь и обслуживание больных, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю, Разделом III приложения 2 к постановлению предусмотрено установление врачу-стоматологу сокращенной продолжительности рабочего времени – 33 часа в неделю. В Правилах внутреннего трудового распорядка учреждения от 02.06.2011 установлена продолжительность рабочего времени врача-стоматолога – 33 часа в неделю, в Правилах внутреннего трудового распорядка, вступивших в силу с 01.01.2022, установлена продолжительность рабочего времени врача-стоматолога – 36 часов в неделю. Пояснения относительно оснований изменения продолжительности рабочего времени врача-стоматолога учреждением в период проверки не даны.

10. В соответствии со статьей 92 ТК РФ для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании статьи 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной статьей 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 ТК РФ:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу учреждения по результатам специальной оценки условий труда установлены вредные условия труда, сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов.

Отраслевым соглашением по организациям социального обслуживания Вологодской области на 2021 - 2023 годы, Коллективным договором учреждения

не предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 ТК РФ, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, письменные согласия указанных категорий работников, оформленные путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, в учреждении также отсутствуют.

Однако в нарушение требований статьи 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы указанных категорий работников в ряде случаев превышает 8 часов. Так в октябре 2021 года медицинские сестры палатные и санитарки работали в смены по 12 часов: с 8.00 до 20.00 и с 20.00 до 8.00.

11. В соответствии со статьей 22 ТК РФ работодатель обязан предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Согласно части 4 статьи 91 ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Таким образом, работодатель обязан обеспечивать отработку работником установленной ему нормы рабочего времени за учетный период и составлять графики сменности и графики работ с учетом отработки установленной нормы рабочего времени (т.е. если работник принят на 0,5 ставки, работодатель обязан обеспечивать отработку работником 0,5 ставки за учетный период).

Если по итогам учетного периода работник отработает меньше установленной законодательством за этот период нормы часов, то будет иметь место недоработка. На основании статьи 155 ТК РФ при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

Если по итогам учетного периода работник отработает больше установленной законодательством за этот период нормы часов, то будет иметь место сверхурочная работа, которая в соответствии со статьей 152 ТК РФ оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По общему правилу привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

При проверке учета рабочего времени работников за 4 квартал 2021 года установлено, что в учреждении имеют место случаи необеспечения работодателем отработки работниками установленной им нормы рабочего времени за учетный период.

Так работникам учреждения со сменным режимом работы установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – квартал.

В 4 квартале 2021 года Авдюнина Г.И., медицинская сестра палатная, отработала в октябре 2021 года 72 часа (при норме работника за октябрь - 79,2

часа), в ноябре 2021 года - 143 часа (при норме работника за ноябрь – 143 часа), в декабре 2021 - 158,4 часа (при норме работника за декабрь – 158,4 часа). По итогам учетного периода (4 квартал 2021 года) у работника образовалась недоработка – 7,2 часа, указанная недоработка возникла в октябре 2021 года и не была учтена работодателем при формировании графиков сменности на ноябрь и декабрь 2021 года. Приказ об оплате указанной недоработки, возникшей по вине работодателя, учреждением не представлен.

Калаева Н.В., медицинская сестра палатная, отработала в октябре 2021 года 151,2 часа (при норме работника за октябрь – 151,2 часа), в ноябре 2021 года - 144 часа (при норме работника за ноябрь – 143 часа), в декабре 2021 - 60 часов (при норме работника за декабрь – 57,6 часа). По итогам учетного периода (4 квартал 2021 года) у работника образовалась переработка – 3,4 часа, указанная переработка возникла в ноябре и декабре 2021 года и не была учтена работодателем при формировании графиков сменности на ноябрь и декабрь 2021 года. Приказ об оплате указанной переработки учреждением не представлен.

Клинова Н.А., санитарка, отработала в октябре 2021 года 150 часов (при норме работника за октябрь – 151,2 часа), в ноябре 2021 года – 67 часов (при норме работника за ноябрь – 64,8 часа), в декабре 2021 – 158,4 часов (при норме работника за декабрь – 158,4 часа). По итогам учетного периода (4 квартал 2021 года) у работника образовалась переработка – 1 час, указанная переработка возникла в ноябре 2021 года и не была учтена работодателем при формировании графика сменности на декабрь 2021 года. Приказ об оплате указанной переработки учреждением не представлен.

Аналогичные нарушения выявлены также по другим работникам учреждения, работающим в сменном режиме, а также по работникам учреждения, увольняющимся до окончания учетного периода.

12. В соответствии с пунктом 4.10 Коллективного договора учреждения на 2022-2024 годы, графики сменности предусматривают регулярные выходные дни для каждого работника, переход из одной смены в другую после дня отдыха не менее двойной продолжительности смены. Однако фактически между сменами отдых указанной продолжительности работникам со сменным графиком работ в учреждении не предоставляется.

13. Нарушения по режиму рабочего времени, в части содержания трудовых договоров работников, Правил внутреннего распорядка для работников, составления графиков сменности и ознакомления с ними работников, продолжительности еженедельного непрерывного отдыха выявлены в учреждении повторно, ранее указанные нарушения были выявлены Департаментом в ходе проведения ведомственного контроля в 2020 году (акт от 12.02.2020), а также рассмотрения обращений Шашичевой М.А., санитарки.

Письмом Департамента от 13.08.2021 № 05/2597 в адрес учреждения направлялись рекомендации об организации работы по устранению выявленных в ходе рассмотрения обращения нарушений требований трудового законодательства, в ноябре 2021 года в адрес Департамента направлена информация об учете учреждением рекомендаций и устранении выявленных нарушений требований трудового законодательства.

Однако в ходе ведомственного контроля установлено, что работа по устранению выявленных ранее нарушений должным образом в учреждении не организована, нарушения допускаются повторно.

14. Разъясняем, что нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе ненадлежащее оформление трудового договора, невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, является основанием для привлечения должностных лиц и юридических лиц к административной ответственности в соответствии со статьей 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Кроме того, статьей 236 ТК РФ предусмотрена материальная ответственность работодателя за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.

8. Время отдыха

1. В соответствии со статьей 113 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. В нарушение данных требований в учреждении привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется без учета мнения первичной профсоюзной организации.

Кроме того, имеют место случаи издания приказов о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни до получения согласия работника. Так приказом от 07.07.2021 № 197-ОД Малышев С.Ю., водитель автомобиля, привлечен к работе в выходной день 10.07.2021, ходатайство заместителя директора по общим вопросам А.Н. Баскова и согласие работника составлены 08.07.2021.

2. В соответствии со статьей 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В учреждении данное требование нарушается. Так, работникам учреждения (Головкиной Т.В., воспитателю, Зуевой М.А., санитарке, Макиной Т.Н., инструктору по труду, и др.) осуществлялось предоставление длительных отпусков без сохранения заработной платы, однако из стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, периоды указанных отпусков, превышающие 14 календарных дней в течение рабочего года, не исключались.

В целях недопущения нарушений порядка исчисления стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, рекомендуем в приказах учреждения о предоставлении работникам отпуска без сохранения заработной

платы, личной карточке работника указывать рабочий год, за который предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

3. На основании статьи 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. В соответствии с письмом Минтруда России от 07.03.2019 № 14-2/ООГ-1580 оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику в каждом рабочем году. При этом стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы. Если какие-либо периоды времени в соответствии с частью 2 статьи 121 ТК РФ не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска.

В нарушение данных требований Иванову А.В., машинисту (кочегару) котельной, при переводе с 01.01.2020 на должность столяра при отсутствии оснований, предусмотренных трудовым законодательством, был изменен рабочий период для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска с 01.02 по 31.01 на рабочий период с 01.01 по 31.12.

Кроме того, в 2019 году Иванову А.В. был безосновательно сокращен рабочий период для предоставления отпуска («по 31.12.2019» вместо «по 31.01.2020»), а также не верно произведен расчет стажа для предоставления отпуска. Так за период с 01.01.2019 по 31.12.2019 Иванову А.В. предоставлен отпуск продолжительностью 38 к.д., при подсчете дней отпуска установлено, что за период с 01.02.2019 по 31.12.2019, т.е. за 11 отработанных месяцев, Иванов А.В. имел право на предоставление ежегодного отпуска продолжительностью 38,5 календарных дней ($42/12*11$), однако 0,5 календарных дней в личной карточке работника не учтены.

4. В приказах учреждения о предоставлении отпусков имеются ошибки. Так приказом от 01.04.2021 № 27-О Иванову А.В., столяру, был предоставлен отпуск продолжительностью 28 календарных дней, однако даты отпуска указаны в приказе не верно: вместо «с 12.04.2020 по 11.05.2020» указаны даты с «12.04.2020 по 11.05.2021» (т.е. более года).

5. В соответствии со статьей 286 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

В учреждении данное требование нарушается. Так, приказом учреждения от 20.10.2021 № 118-О Макиной Т.Н., инструктору по труду по внутреннему совместительству, вместо оплачиваемого отпуска был предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в период с 11.10.2021 по 31.10.2021, по основной должности методиста в указанный период Макиной Т.Н. был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск. Также при проверке личной карточки Макиной Т.Н., методиста, было выявлено неверное заполнение графы «Период работы» раздела IX «Отпуск» (за период работы с 03.06.2020 по 02.06.2021 работнику предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 70 календарных дней).

6. В нарушении требований статьи 123 ТК РФ в графике отпусков работников учреждения на 2022 год не регламентированы периоды предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, работающим на условиях внутреннего совместительства.

7. Графиком отпусков на 2022 год предусмотрено предоставление Беридзе Г.В., Девятиловой С.А., Комаровой Н.С., Косяковой С.З., Порошиной Н.Г., Спириной С.Н., Смирновой Т.С., Смирновой Т.Г., санитаркам, Кубасовой Е.А., врачу-психиатру, Лукьяновой М.В., старшей медицинской сестре, Купцовой Л.А., Шкариной Е.Н., медицинским сестрам палатным, Крыловой С.А., сестре-хозяйке, и другим ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью 32 календарных дня.

В соответствии со статьей 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

В данном же случае в графике отпусков на 2022 года указывается продолжительность дополнительного отпуска работника без учета фактически отработанного работником во вредных условиях труда времени. В подобных случаях во избежание споров с работниками о продолжительности предоставляемого дополнительного отпуска рекомендуем график отпусков дополнять примечанием о предоставлении работникам дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда за фактически отработанное в соответствующих условиях труда время.

8. Поскольку частью 3 статьи 121 ТК РФ предусмотрено определение продолжительности дополнительного отпуска исходя из фактически отработанного времени на работах с вредными и (или) опасными условиями труда из стажа должны быть исключены все те периоды, когда работник не находился под воздействием вредных условий труда. При работе работника во вредных условиях труда неполную ставку периоды работы, когда работник не находится на работе в связи с неполным рабочим днём, также подлежат исключению из стажа.

В ходе проверки установлено, что при предоставлении работникам, принятым на неполную ставку, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, учреждением не проводится учет времени фактически отработанного работником во вредных условиях труда, отпуск предоставляется без соблюдения требований статьи 121 ТК РФ, продолжительность дополнительного отпуска работника, принятого на неполную ставку, не отличается от продолжительности отпуска работника, принятого на целую ставку и отработавшего полную норму рабочего времени.

9. Предлагаем рассмотреть вопрос о закреплении в Коллективном договоре, Правилах внутреннего трудового распорядка или ином локальном нормативном акте учреждения порядок расчета стажа для определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе для работников, которым

установлено неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя).

10. Предоставление отпуска работнику оформляется приказом. Для его составления в учреждении используются унифицированные формы № Т-6 и № Т-6а (утверждены Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1).

В приказе о предоставлении отпуска должны быть указаны номер и дата его составления, табельный номер, Ф.И.О., должность работника, структурное подразделение, в котором он работает, период работы, за который предоставляется отпуск.

В разделе «А» формы Т-6 указывается продолжительность, даты предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска и рабочий год, за который предоставляется отпуск.

В разделе «Б» формы № Т-6 указывается вид, продолжительность, даты предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, а также рабочий год, за который предоставляется отпуск.

В разделе «В» формы № Т-6 следует указать общее количество дней и даты отпуска.

При подготовке приказов об отпусках с использованием указанных унифицированных форм учреждением допускаются неточности - разделы унифицированных форм дублируются, рабочий год, за который предоставляется отпуск, в ряде случаев не указывается, добавляются дополнительные разделы (приказы от 22.01.2021 № 4-О, от 12.03.2021 № 22-О, от 20.05.2021 № 41-О, от 21.06.2021 № 64-О, от 05.08.2021 № 94-О и др.).

11. В ходе проверки установлено, что кадровой службой учреждения допускается фальсификация подписей работников. Так, в личной карточке Томиловой А.А., медицинской сестры палатной, изменена запись, касающаяся основания прекращения трудового договора с работником, при внесении изменений в личную карточку подпись работника была подделана специалистом по кадрам, дата увольнения в приказе об увольнении от 26.10.2021 № 356-к и личной карточке работника не совпадает (по приказу 31.10.2021, в личной карточке 30.10.2021).

12. В Правилах внутреннего трудового распорядка для работников, действующих с 01.01.2022, не закреплён порядок предоставления перерыва для отдыха и питания работникам учреждения, продолжительность ежедневной работы которых не превышает четырех часов. В трудовых договорах работников указанный вопрос также не регламентирован.

Предлагаем дополнить Правила нормой о непредставлении перерыва для отдыха и питания работникам учреждения, продолжительность ежедневной работы которых не превышает четырех часов, или регламентировать порядок предоставления перерыва для отдыха и питания указанным работникам.

13. Разъясняем, что в соответствии с частью 2 статьи 102 ТК РФ работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой). Указанная норма введена с 29.06.2017. Таким образом, в случае

заключения трудового договора с работником на неполную ставку ненормированный режим рабочего времени может быть ему установлен только в случае работы на условиях неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем.

В целях исключения споров с работниками предлагаем закрепить указанную норму в Правилах внутреннего трудового распорядка для работников.

9. Применение дисциплинарных взысканий

1. Приказом учреждения от 20.10.2021 № 353-к применено дисциплинарное взыскание к Калмыковой Н.В., медицинской сестре палатной, за отсутствие на рабочем месте с 17.10.2021 по 20.10.2021. Из приказа не ясно, какие дни для работника являлись рабочими, также имеются противоречия между приказом, графиком сменности и табелем учета рабочего времени работников.

По пункту 2 приказа прогулами объявлены 2 дня: 17.10.2021 и 20.10.2021, в пункте 3 приказа содержится поручение не начислять работнику заработную плату за 4 дня с 17.10.2021 по 20.10.2021.

Учреждением представлены акты об отсутствии работника на рабочем месте 17.10.2021, 18.10.2021, 19.10.2021 и 20.10.2021. Вместе с тем графиком работ среднего медицинского персонала на октябрь 2021 года Калмыковой Н.В. установлены смены 17.10.2021 и 19.10.2021 с 8.00 до 20.00, 18.10.2021 и 20.10.2021 по графику сменности для работника являлись выходными днями. Согласно корректирующему графику сменности на октябрь 2021 года (дата утверждения отсутствует) с 17.10.2021 по 20.10.2021 у Калмыковой Н.В. выходные дни. В таблице учета рабочего времени за октябрь 2021 года дни с 17.10.2021 по 20.10.2021 также отмечены как выходные.

2. Приказом от 15.03.2021 № 96-к применено дисциплинарное взыскание к Лукьяновой М.В., старшей медицинской сестре, Калмыковой Н.В., медицинской сестре палатной, за несоблюдение требований законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

В соответствии со статьей 193 ТК РФ 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.

Дата обнаружения совершенного специалистами учреждения проступка – 15.01.2021 (дата получения акта расследования причин возникновения инфекционного заболевания, составленного территориальным отделом Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Вологодской области в Сокольском, Усть-Кубинском, Вожегодском, Сямженском, Харовском, Верховажском районах).

Дисциплинарное взыскание применено к работникам 15.03.2021 - по истечении двух месяцев со дня обнаружения проступка.

Кроме того, в нарушение требований статьи 193 ТК РФ, согласно которым до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение, дисциплинарное взыскание применено к Лукьяновой М.В. без запроса письменного объяснения работника.

3. В соответствии со статьей 192 ТК РФ за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить к работнику дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он совершен.

Приказом учреждения от 27.01.2021 № 89.1-ОД в учреждении была создана комиссия для проведения служебного расследования по факту возврата средств гранта Фонда поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации. В ходе проведения расследования запрошены письменные объяснения Магановой А.Н., Макиной Т.Н., по результатам проведенного расследования 28.01.2021 составлен акт.

Приказом от 27.01.2021 № 27.1-к применено дисциплинарное взыскание к Магановой А.Н. за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей. Таким образом, дисциплинарное взыскание к Магановой А.Н. применено до окончания срока проведения служебного расследования и выяснения обстоятельств, при которых работником был совершен дисциплинарный проступок.

В подобных случаях во избежание судебных споров считаем возможным применять к работнику дисциплинарное взыскание после полного выяснения обстоятельств совершенного проступка.

4. В приказе учреждения о применении к работнику дисциплинарного взыскания рекомендуем указывать какие именно должностные обязанности не были или были ненадлежащим образом исполнены работником со ссылкой на нормативный правовой акт или локальный акт, конкретный пункт трудового договора и должностной инструкции, которые были нарушены работником.

10. Оформление приказов

1. В приказах учреждения, имеется указание на структурные подразделения – «административно-хозяйственная часть», «Учреждение 3», «Учреждение 1» отсутствующие в уставе учреждения.

2. В целях подтверждения соблюдения работодателем сроков ознакомления работников с распорядительными актами учреждения рекомендуем при ознакомлении работников с приказами, графиками работ, локальными актами, трудовыми договорами и дополнительными соглашениями фиксировать дату такого ознакомления.

3. В учреждении имеют место случаи несвоевременного оформления приказов (приказы от 13.01.2021 № 8-к, 10-к, 12-к, от 06.04.2021 № 132-к, от 20.10.2021 № 351-к, от 09.11.2021 № 366-к, от 09.03.2021 № 83-к, от 28.04.2021 № 155-к, от 19.07.2021 № 82-О) и неознакомления (несвоевременного ознакомления) работников с приказами и дополнительными соглашениями (Кулакова В.А. не ознакомлена с приказом о привлечении к работе в выходной день от 08.07.2021 № 199-ОД, Кудрявцева Е.А. ознакомлена с дополнительным соглашением от 31.05.2021 № 26-21 ДС 28.01.2022, аналогичное нарушение по приказам от 07.07.2021 № 197-ОД, от 27.01.2021 № 27.1-к, от 15.03.2021 № 96-к, от 01.03.2021

№ 19-О, от 04.10.2021 № 111-О, от 25.10.2021 № 120-О, от 26.10.2021 № 119-О, дополнительным соглашениям от 01.09.2021 № 149-21 ДС).

Указанные нарушения допускаются учреждением повторно, ранее выявлены в ходе проведения ведомственного контроля в 2020 году (акт от 12.02.2020).

11. Оплата и нормирование труда

1. В учреждении утверждено штатное расписание, действующее с 01.01.2022, в количестве 263,75 шт. единиц, по состоянию на 01.01.2021 штатная численность учреждения составляла 263,75 шт. единиц.

Положение об оплате труда работников учреждения (далее – Положение об оплате труда) и Положение о премировании работников учреждения (далее – Положение о премировании) разработаны на основании закона области от 17.10.2008 № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области», постановления Правительства области от 28.10.2008 № 2084 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждений социального обслуживания области)» (далее - постановление № 2084) и Отраслевого соглашения по организациям социального обслуживания Вологодской области на 2021-2023 годы (далее – Отраслевое соглашение).

Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии со штатным расписанием на 2022 год, трудовыми договорами, Положением об оплате труда и Положением о премировании.

С Положением об оплате труда работники учреждения ознакомлены под роспись.

Установление работникам учреждения стимулирующих выплат (доплата за интенсивность и высокие результаты работы, доплата за качество выполняемых работ) в 2021 году осуществлялось в соответствии с Положением об оплате труда учреждения от 01.10.2016 (с учетом изменений). С 2022 года установление стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда (приложение № 9 к Коллективному договору на 2022-2024 годы).

2. Согласно Положению об оплате труда от 01.10.2016 установление стимулирующих выплат (доплата за интенсивность и высокие результаты работы, доплата за качество выполняемых работ) работникам учреждения осуществляется ежеквартально. Порядок пересмотра размеров выплат стимулирующего характера в течение отчетного периода (квартала) Положением об оплате труда не предусмотрен. Однако по результатам анализа протоколов заседания комиссии по распределению выплат стимулирующего характера установлено, что в 2021 году выплаты стимулирующего характера (доплата за интенсивность и высокие результаты работы, доплата за качество выполняемых работ) работникам учреждения устанавливались ежемесячно.

3. Положениями об оплате труда утверждены показатели эффективности деятельности и критерии их оценки для определения размеров выплат стимулирующего характера (доплата за интенсивность и высокие результаты работы, доплата за качество выполняемых работ) работникам учреждения.

Положением об оплате труда от 01.10.2016 не были закреплены показатели эффективности деятельности и критерии их оценки по должностям: сиделка, парикмахер, кастелянша. В результате отсутствует возможность оценить правомерность установления конкретных размеров стимулирующих выплат указанным категориям работников учреждения в 2021 году.

4. Также Положением об оплате труда от 01.10.2016 предусмотрено при проведении оценки выполнения работниками общего отделения и отделения милосердия показателей эффективности деятельности для установления доплаты за интенсивность и высокие результаты работы присвоение работникам баллов «от 20 до 100 баллов». Из данной нормы следует, что определение размеров доплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам общего отделения и отделения милосердия осуществляется администрацией учреждения в каждом конкретном случае по своему усмотрению и таким образом ставит работников в неравные условия. Указанная норма является коррупционной.

Указанное нарушение допускается учреждением повторно, ранее выявлено в ходе проведения ведомственного контроля в 2020 году (акт от 12.02.2020).

5. Положением об оплате труда от 01.10.2016 не закреплена методика определения размеров стимулирующих выплат (доплата за интенсивность и высокие результаты работы, доплата за качество выполняемых работ), т.е. каким образом должен определяться размер выплаты с учетом полученных работником баллов после проведения оценки достижения им показателей эффективности деятельности. В результате отсутствует возможность оценить правомерность установления конкретных размеров стимулирующих выплат работникам учреждения в 2021 году.

Действующим с 01.01.2022 Положением об оплате труда также не закреплена методика определения размеров стимулирующих выплат (доплата за интенсивность и высокие результаты работы, доплата за качество выполняемых работ).

Указанное нарушение допускается учреждением повторно, ранее выявлено в ходе проведения ведомственного контроля в 2020 году (акт от 12.02.2020).

6. Приказом учреждения от 11.01.2021 № 59-ОД создана комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), в состав которой входит экономист (председатель комиссии), юрисконсульт, старшая медицинская сестра, заместитель директора по общим вопросам, заведующий отделением, старший воспитатель, воспитатель (председатель профсоюзного комитета), 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 выплат стимулирующего характера работникам учреждения принимается руководителем учреждения на основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера с учетом выполнения показателя эффективности деятельности работников учреждения по ходатайствам руководителей структурных подразделений учреждения. Вместе с тем, действующим с 01.01.2022 Положением об оплате труда порядок установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения не закреплен (периодичность установления стимулирующих выплат – месяц, квартал, год; сроки подготовки ходатайств руководителями структурных подразделений; порядок рассмотрения поступивших в комиссию документов и принятия комиссией решений; сроки подготовки приказов об установлении выплат стимулирующего характера).

7. При проверке протоколов заседания комиссии установлено, что в протоколах не отражено каким образом определены размеры выплат стимулирующего характера работникам пищеблока, хозяйственной службы, специалисту по закупкам, экономисту, юрисконсульту, секретарю, специалисту по кадрам, инспектору по кадрам, заместителям директора исходя из количества полученных баллов по каждому показателю эффективности деятельности, утвержденному Положением об оплате труда.

8. Также при проверке протоколов и приказов об установлении выплат стимулирующего характера установлено, что работникам, занимающим одинаковые должности, при одинаковом количестве набранных по результатам оценки выполнения ими показателей эффективности деятельности баллов, устанавливается разный размер выплат. Так приказом учреждения от 13.07.2021 № 246-к санитаркам установлены различные размеры доплаты за качество выполняемых работы на июль 2021 года при 100-процентном выполнении показателей эффективности деятельности (протокол № 13 от 13.07.2021).

Таким образом, определение размеров выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется администрацией учреждения в каждом конкретном случае по своему усмотрению и ставит работников в неравные условия.

Указанное нарушение допускается учреждением повторно, ранее выявлено в ходе проведения ведомственного контроля в 2020 году (акт от 12.02.2020).

9. В нарушение п. 6.1.2 Отраслевого соглашения в разделе 5 Положения об оплате труда работников учреждения, действующего с 01.01.2022, неправильно определен перечень критериев оказания материальной помощи работникам учреждения.

10. Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением о премировании работников учреждения, утвержденным приложением № 10 к Коллективному договору на 2022-2024 годы.

Согласно постановлению № 2084 премиальные выплаты работникам учреждения выплачиваются в пределах средств, предусмотренных на фонд оплаты труда работников учреждения на текущий финансовый год.

В нарушение данной нормы Положением о премировании предусмотрено, что премиальные выплаты работникам учреждения выплачиваются при наличии

экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения по итогам работы за месяц, за квартал, за год.

11. Решение об установлении премиальных выплат работникам по итогам работы принимается руководителем учреждения на основании решения комиссии с учетом выполнения показателя эффективности деятельности работников учреждения по ходатайствам руководителей структурных подразделений учреждения.

В пункте 2.10 Положения о премировании установлены показатели премирования по категориям должностей. Вместе с тем, Положением о премировании не закреплены критерии, по которым оцениваются установленные показатели, а также не закреплена методика оценки показателей. В результате отсутствует возможность оценить правомерность установления конкретных размеров премиальных выплат работникам учреждения.

12. В нарушение постановления № 2084:

пунктом 2.6 Положения о премировании предусмотрено установление работникам учреждения премии по случаю государственных праздников, профессиональных праздников, памятных и знаменательных дат Российской Федерации, за выполнение особо важного и сложного задания;

пунктом 2.12 Положения о премировании предусмотрена выплата работникам учреждения единовременных поощрительных (разовых) премий в связи с государственными праздниками и знаменательными датами Российской Федерации.

13. При формировании окладов (должностных окладов) работников учреждения на 2022 год нарушений не выявлено.

12. Охрана труда

1. Система управления охраной труда и обеспечением безопасности рабочего процесса в учреждении направлена на обеспечение охраны труда и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, профилактики травматизма, профессиональной заболеваемости и несчастных случаев.

В штатном расписании учреждения на 01.01.2022 – 263,75 шт. единиц. По состоянию на 01.01.2022 в учреждении работает (фактически) 208 человек, из них 6 совместителей. На 01.01.2022 имелось 23 вакансии.

Должность – «специалист по охране труда» занимает Артемьева Анна Александровна (приказ от 29.12.2018 № 232-к), работает на основании должностной инструкции (новая редакция) от 10.01.2022, которая разработана в соответствии профессиональным стандартом «Специалист в области охраны труда».

Артемьева А.А. имеет высшее образование, специальность «Менеджмент организации». Дополнительно Артемьева А.А. прошла обучение и проверку знаний требований охраны в АНО ДПО УЦ «СЭМС», в т.г. получает дополнительное профобразование «Техносферная безопасность» в учебном центре ООО «Учитель-Инфо».

Учреждение работает в соответствии с Положением о системе управления охраной труда (приказ от 10.01.2022 № 48 «Об утверждении Положения о системе управления охраной труда» (далее - положение).

В соответствии с вышеуказанным положением распределены обязанности между должностными лицами. Все сотрудники учреждения ознакомлены с положением под роспись в листах ознакомления.

В декабре 2021 года актуализирован Коллективный договор с наличием раздела «Условия и охрана труда» (раздел 7) со всеми приложениями (соглашение по охране труда, нормы выдачи специально одежды и обуви (СИЗ), нормы выдачи смывающих и /или обезвреживающих средств (СОС), нормы бесплатной выдачи молока работникам) и Правилами внутреннего трудового распорядка.

В учреждении имеется первичная профсоюзная организация. Все программы, инструкции по охране труда согласованы с профсоюзной организацией учреждения.

Представители профсоюзной организации принимают непосредственное участие в деятельности комиссии по специальной оценке условий труда, в расследовании несчастных случаев, а также проведении проверок технического состояния зданий, сооружений, оборудования в учреждении.

2. Проверка показала, что специалист по охране труда проводит вводный инструктаж по охране труда, противопожарной безопасности с вновь принятыми работниками (под роспись, в журнале инструктажей), планирует и координирует обучение в учебных центрах: директора; заместителей; специалистов.

Заместители, обученные специалисты проводят первичный, повторный, внеплановый и целевой инструктажи, а также стажировку на рабочем месте (оформляется под роспись в журналах инструктажей на рабочем месте, в соответствии с приказом от 10.01.2022 №21 «Об организации проведения инструктажа по охране труда и стажировки на рабочем месте» (новая редакция), по программам от 09.01.2019 «Проведение первичного инструктажа по охране труда» (изменения вносились 09.01.2020).

Программы и инструкции для работников согласованы с профсоюзной организацией и утверждены директором.

3.

Таблица: сведения обучения по охране труда в обучаемых центрах директора, заместителей директора и специалистов учреждения (по состоянию на 01.04.2022)

№ п/п	Ф.И.О обучающегося	Должность	№ удостоверения дата обучения	Действует до:	Организация обучающая
1.	Зеркевич Елена Николаевна	Директор	№ 816 от 24.03.2021	24.03.2024	АНО ДПО «Центр «Щит»
2.	Басков Андрей Николаевич	Заместитель директора ОВ	№ 817 от 24.03.2021	24.03.2024	АНО ДПО «Центр «Щит»
3.	Алиева	Заместитель	№ 9 от	24.03.2024	АНО ДПО

	Татьяна Валерьевна	директора по ВРР	24.03.2021		«Центр «Щит»
4.	Артемьева Анна Александровна	Специалист по охране труда	№ 0973 от 29.01.2021	29.01.2024	АНО ДПО УЦ «СЭМС»
5.	Лукьянова Маргарита Валентиновна	Старшая медицинская сестра	№ 819 от 24.03.2021	24.03.2024	АНО ДПО «Центр «Щит»
6.	Щербакова Нина Александровна	Шеф-повар	№ 820 от 24.03.2021	24.03.2024	АНО ДПО «Центр «Щит»
7.	Шкарина Елена Николаевна	Старшая медицинская сестра	№ 1001 от 30.04.2021	30.04.2024	АНО ДПО «Центр «Щит»

Таблица: сведения обучения по пожарно-техническому минимуму в обучаемых центрах директора, заместителей директора и специалистов учреждения

№ п/п	Ф.И.О. обучающегося	Должность	№ удостоверения дата обучения	Действует до:	Организация обучающая
1.	Зеркевич Елена Николаевна	Директор	№ 183 от 25.03.2021	25.03.2024	АНО ДПО «Центр «Щит»
2.	Басков Андрей Николаевич	Заместитель директора по ОБ	№ 184 25.03.2021	25.03.2024	АНО ДПО «Центр «Щит»
3.	Алиева Татьяна Валерьевна	Заместитель директора по ВРР	№ 185 25.03.2021	25.03.2024	АНО ДПО «Центр «Щит»
4.	Артемьева Анна Александровна	Специалист по охране труда	№ 185 25.03.2021	23.03.2024	АНО ДПО «Центр «Щит»
5.	Лукьянова Маргарита Валентиновна	Старшая медицинская сестра	№ 186 от 25.03.2021	25.03.2024	АНО ДПО «Центр «Щит»
6.	Щербакова Нина Александровна	Шеф-повар	№ 259 от 25.02.2022	25.02.2025	АНО ДПО «Центр «Щит»
7.	Шкарина Елена	Старшая	№ 306 от	30.04.2024	АНО ДПО

	Николаевна	медицинская сестра	30.04.2021		«Центр «Щит»
--	------------	-----------------------	------------	--	-----------------

4. Проверяющему представлены локальные нормативные документы по охране труда:

«Программа проведения вводного инструктажа по охране труда» от 09.01.2020г.;

«Программа проведения вводного противопожарного инструктажа» от 16.02.2022г.;

«Программа проведения первичного инструктажа по охране труда» от 16.02.2022г.;

«Программа проведения первичного противопожарного инструктажа» от 16.02.2022г.;

«Программа пожарно-технического минимума для работников» от 01.03.2022г.;

«Программа «Нулевого травматизма» 29. 12 2021;

«Тематический план и программа обучения по охране труда педагогических работников, медицинских работников и обслуживающего персонала» от 10.01.2022г.;

«Корпоративная программа «Укрепление здоровья на рабочем месте» от 06.05.2021г.;

«Инструкции по охране труда для работников» от 10.01.2022г., с которыми работники учреждения ознакомлены.

С указанными локально-нормативными актами ознакомлены все работники организации под роспись.

5. Журналы регистрации по охране труда оформлены в соответствии с требованиями (страницы пронумерованы, прошиты, заверены подписью директора и печатью):

«Журнал вводного инструктажа по охране труда» начат с 27.10.2014, количество страниц 24 листа;

«Журнал вводного инструктажа по охране труда сторонних организаций» начат с 09.01.2019, количество страниц 24 листа;

«Журнал вводного противопожарного инструктажа» начат с 30.07.2017, количество страниц 22 листа;

«Журналы инструктажа на рабочем месте (включая регистрацию инструктажей первичного, повторный, внепланового, целевого) начаты с 9.01.2017, количество страниц 22 листа;

«Журналы противопожарного инструктажа на рабочем месте» начаты с 09.01.2017, количества страниц 30 листов;

«Журнал несчастных случаев на производстве» начат с 12.01.2012, количество страниц 6 листов;

«Журнал присвоения 1 группы по электробезопасности неэлектрического персонала» начат с 10.01.2018, количество страниц 94 листа;

«Журнал выдачи инструкций по охране труда для работников» начат с 10.01.2011, количества страниц 41 листа, журналы учета нарушений правил

дорожного движения начат с 01.08.2011, количество страниц 12 листов.

6. Ежегодно обновляются приказы по охране труда и в течение года при изменениях специфики работы, ответственного или исполнителя.

В рамках проверки рассмотрены следующие приказы:

«О назначении лица, ответственного за организацию работы по охране труда» от 10.01.2022 № 22-ОД;

«Об организации проверки знаний по охране труда работников учреждения» от 10.01.2022 № 25-ОД;

«О назначении комиссии для проверки требований по охране труда» от 10.01.2022 № 23-ОД;

«О назначении лиц, ответственных за организацию проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)» от 10.01.2022 № 19;

«О назначении лиц, ответственных за организацию проведения обязательных психиатрических освидетельствований работников» от 10.01.2022 № 20-ОД;

«О назначении лиц, ответственных за обеспечение безопасного производства работ по охране труда» от 10.01.2022 № 26-ОД;

«О выдаче молока за работу во вредных условиях труда» от 10.01.2022 № 16-ОД;

«О назначении лиц, ответственных за приобретение, учет и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты» от 10.01.2022 № 18-ОД;

«О назначении лиц, ответственных и за приобретение, учет и выдачу смывающих и/или обезвреживающих средств» от 10.01.2022 № 17-ОД;

«Об организации проведения инструктажа по охране труда стажировки на рабочем месте» от 10.01.2022 № 21-ОД;

«Об организации проведения инструктажа по пожарной безопасности» от 11.03.2022 № 98-ОД;

«О порядке присвоения первой группы по электробезопасности» от 10.01.2022 № 26.1-ОД;

«О продлении сроков действия инструкций по охране труда» от 21.03.2022 № 105-ОД.

С указанными приказами ознакомлены ответственные лица.

7. В соответствии с Постановлением Минтруда Российской Федерации и Минобороны Российской Федерации от 13.01.2013 № 1/29 проверка знаний работников о требованиях охраны труда проводится раз в три года и с вновь поступающими работниками в течение месяца после приема на работу.

Результаты проверки знаний требований по охране труда оформляются протоколами, согласно порядку обучения и проверке знаний требований охране труда работников учреждения, из числа обученных работников (заместителей директора, специалистов) создана комиссия (приказ от 09.01.2019 № 63-ОД; от 09.01.2020 № 2-ОД; от 11.01.2021 № 14-ОД «О назначении комиссии для проверки знаний требований по охране труда»), которая проводит обучение и проверку знаний под роспись в протоколах всех работников учреждения по

разработанным обучающимся программам (от 09.01.2019 «Тематический план и программа обучения по охране труда педагогических работников, медицинских работников и обслуживающего персонала», обновлена 10.01.2022).

После изученного материала проводится тестирование, на основании тестирования ставится отметка в протоколе проверки знаний «сдал» или «не сдал».

За 2019 год проверку знаний по охране труда прошли 216 работников и 31 работник вновь поступающий, в 2020 году 48 работников вновь поступающих, в 2021 году 47 работников вновь поступающих и в 2022 году 10 работников вновь поступающих. На второе полугодие 2022 года запланировано обучение и проверка знаний работников во всех структурных подразделениях.

8. В учреждении разработаны и утверждены планы о вреде курения табачных изделий - «План мероприятий по профилактике табакокурения», приказ «О запрете курения табачных изделий в здании и на территории учреждения» от 10.01.2022 № 1-ОД, приказ «Об установлении противопожарного режима» от 10.01.2022 № 2-ОД. Работники учреждения ознакомлены с приказами под роспись в листах ознакомления.

9. Для оказания первой неотложной помощи разработана «Инструкция по оказанию первой медицинской помощи» от 09.01.2019, с которой ознакомлены работники под роспись в листах ознакомления.

На основании приказа Минздравсоцразвития России от 5.03.2011 № 69н закуплены медицинские аптечки для оказания первой помощи работникам по договору от 03.03.2022 № 49 ООО «Аптечный приказ».

10. Специалист по охране труда организует и проводит работу по обязательному психиатрическому освидетельствованию работников в соответствии со ст.212 и 213 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 23.09.2002 № 695.

В учреждении за период с 2019 по 2021 годы прошли психиатрическое освидетельствование 82 работника. Запланировано в 4 квартале 2022 года прохождение психиатрического освидетельствования 135 работников.

Специалист по охране труда контролирует процесс проведения предварительного и периодического медицинского осмотра в соответствии со статьей 213 ТК РФ, приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н,

За 2021 год прошли периодические медицинские осмотры 195 работников из них 159 в организации ООО «Клиника Авицена» и 39 в организации ООО «Красота и Здоровье» и предварительный медицинский осмотр 9 работников в организацией ООО «Клиника Авицена». В 2021 году медицинские осмотры прошли все (207 сотрудников) 100% сотрудников организации. На 2022 год запланирован медицинский осмотр работников на 4 квартал 2021 года.

11. Организовано прохождение диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ и постановления Правительства Российской Федерации от 18.06.2021 № 927 в БУЗ ВО «Сокольская центральная районная больница».

Специалистом по охране труда для качественной координации и подготовки прохождения диспансеризации составлены памятки и списки работников на 2022 год.

12. В учреждении организован учет контроля выдачи работникам спецодежды и средств индивидуальной защиты, с занесением данных по учету в личные карточки. За 2020 год обеспечено 76 работников специальной одеждой и специальной обувью, в 2021 году 94 работника. Планируется обеспечить специальной одеждой и обувью в 2022 году - 120 работников.

13. 21 декабря 2021 года утверждены в новой редакции нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств, нормы выдачи специальной одежды и обуви. Обновлены приказы о назначении ответственных лиц за приобретение, учет и выдачу специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты и приобретение, учет, хранение и выдачу смывающих и обезвреживающих средств (от 10.01.2022 № 18 и от 10.01.2022 №17 – соответственно).

14. Назначен ответственный за электрохозяйство в учреждении - Басков Андрей Николаевич (приказ от 01.02.2022 №74-ОД), прошел проверку знаний правил работы в электроустановках 21.01.2022 (удостоверение по проверке знаний правил работы на электроустановках от 21.01.2022 №28).

В учреждении утвержден порядок присвоения группы I по электробезопасности, утвержден список работников, допущенных к присвоению группы I по электробезопасности не электротехническому персоналу (приказ от 01.02.2022 № 26.1-ОД «О порядке присвоения группы I по электробезопасности неэлектрическому персоналу»).

Распоряжением ответственного за электрохозяйство утвержден перечень должностей не электротехнического персонала, которым необходимо иметь I группу по электробезопасности, утверждена программа поведения инструктажа не электротехнического персонала на I группу по электробезопасности. Обучение работников проведено 14.01.2022 (с пометкой в журнале «Учет присвоения группы I по электробезопасности неэлектрическому персоналу»). На 2022 год запланировано проведение оценки профессиональных рисков и обучения директора по электробезопасности.

15. Специалист по охране труда обеспечивает проведение специальной оценки условия труда (СОУТ) в соответствии со статьей 212 ТК РФ, Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Для проведения СОУТ создана комиссия (приказ от 02.08.2019 № 367.2 и приказ от 27.08.2020 № 159.1 «О создании действующей комиссии по проведению СОУТ»).

СОУТ в учреждении организован в 2019 году, проведена экспертиза и оценка на 43 рабочих места, в 2020 году - на 21 рабочее место, в соответствии с договорами с ООО «РАЦИО». По результатам СОУТ имеются отчеты о ее проведении.

Проведение СОУТ в 2022 году запланировано на 75 рабочих мест. В план ФХД на 2022 год запланированы денежные средства, в том числе включены

денежные средства из Фонда социального страхования по обеспечению предупредительных мер.

Ежегодно составляются документы об использовании средств Фонда социального страхования (ФСС) на предупредительные мероприятия по сокращению производственного травматизма.

В 2020 году возврат расчетной суммы финансирования составил 31 229 (тридцать одна тысяча двести двадцать девять) рублей, за 2021 год - 47 711 (сорок семь тысяч семьсот одиннадцать) рублей.

16. С целью предупреждения дорожно-транспортных происшествий перед выпуском транспорта на линию водители автомобилей проходят предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры с отметкой медицинского работника о результате прохождения осмотра в путевом листе.

Договор на проведение предрейсового и послерейсового медицинского осмотра заключен с БУЗ ВО «Сокольская центральная районная больница» от 24.01.2022 № 21.

В учреждении ответственный за обеспечение требований безопасности дорожного движения Басков Андрей Николаевич - заместитель директора по общим вопросам (приказ от 10.01.2022 № 29-ОД), проводит обучение водителей по программе безопасности дорожного движения, согласно разработанному учебному плану ежегодных занятий (приказ от 10.01.2022 № 36-ОД).

17. Несчастных случаев, произошедших в учреждении с сотрудниками в течение 2019 – 2021 гг., не зафиксировано. В учреждении ведется журнал «Регистрации несчастных случаев» (от 12.01.2012). Страницы пронумерованы (6 страниц), журнал прошнурован (печать и подпись руководителя в наличии).

18. В период с 2019 по 2022 гг. проведена плановая проверка территориальным отделом Управления Роспотребнадзора по Вологодской области в Сокольском, Усть-Кубинском, Вожегодском, Сямженском, Харовском, Верховажском районах, в ходе проверки было дано предписание «Об устранении выявленных нарушений санитарно-эпидемиологических требований» (28.11.2019 № 152/364/0415).

Срок исполнения предписания до 01.09.2022, установлен решением от 03.09.2021 № 8- с/р.

19. В рамках проверки изучен вопрос привлечения работников к труду в праздничные и выходные дни.

За 2019-2022 год привлечение работников к труду в праздничные и выходные дни зафиксировано 98 раз, из них: в 2019 году - 54; в 2020 году - 17; в 2021 году - 20; в 2022 году - 7. На каждое привлечение работника к труду в выходные дни взято письменное согласие и оформлен приказ «О привлечение работника к труду в праздничные и выходные дни».

Привлечение к труду в выходные и праздничные дни возлагали на работников в связи режимом самоизоляции, неоднократными поездками в командировку.

20. Отчет о проделанной работе по охране труда за 2021 год предоставлен директору учреждения (19 марта 2022 года).

Учреждение в 2021 году приняло участие в областном смотре-конкурсе «Лучшая организация работы в сфере охраны труда», в целях реализации основных направлений государственной политики в сфере охраны труда и повышение эффективности работы по созданию и обеспечению здоровых и безопасных условий труда, снижению производственного травматизма и профилактики возникновения профессиональных заболеваний.

Департаментом труда и занятости населения Вологодской области отмечена работа по вопросам охраны труда, учреждение награждено Благодарственным письмом.

21. В учреждении имеется журнал учета проводимых мероприятий по контролю.

По результатам ведомственного контроля учреждению необходимо провести работу по устранению выявленных нарушений, в том числе:

1. Организовать работу по осуществлению постоянного контроля за подготовкой кадровой документации в целях недопущения нарушений трудового законодательства.

2. Заключать трудовые договоры с работниками в соответствии с требованиями трудового законодательства. Заключать срочные трудовые договоры, а также производить временные переводы работников строго по основаниям, предусмотренным статьей 59 ТК РФ.

3. Соблюдать требования к изменению и прекращению трудовых договоров с работниками.

4. Не допускать нарушений процедуры расторжения трудового договора с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации.

5. Излагать условия трудового договора работника в соответствии с требованиями статьи 57 ТК РФ.

6. Составлять графики сменности в соответствии с требованиями трудового законодательства, отражать в графиках сменности время начала и окончания работы работником, время предоставления работнику перерыва для отдыха и питания. Производить ознакомление работников с графиками сменности под личную подпись не позднее чем за один месяц до введения их в действие с указанием дат ознакомления. Осуществлять своевременное внесение изменений в графики сменности работников учреждения и заблаговременное ознакомление работников с изменениями в графики сменности под личную подпись с указанием дат ознакомления.

7. Не допускать внесения исправлений в утвержденные графики сменности, в случае необходимости изменения режима рабочего времени и времени отдыха работника в утвержденном графике сменности оформлять внесение изменений путем утверждения корректирующего графика сменности по работнику с последующим его ознакомлением под личную подпись.

8. Составлять графики сменности исходя из установленной работнику нормы рабочего времени на учетный период.

9. Не допускать нарушения установленной статьей 110 ТК РФ продолжительности еженедельного непрерывного отдыха работников учреждения. Составлять графики сменности учреждения с соблюдением требований статьи 110 ТК РФ о предоставлении работнику еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов.

10. Вести учет рабочего времени работников учреждения в соответствии с требованиями трудового законодательства.

11. Устанавливать продолжительность рабочего времени работникам в соответствии со статьями 91, 92 ТК РФ, в том числе педагогическим работникам в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», медицинским работникам в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

12. Не допускать превышения максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной статьей 94 ТК РФ.

13. Осуществлять поручение работнику выполнения дополнительной работы в соответствии с требованиями статей 60.2, 151 ТК РФ.

14. Осуществлять привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 113, 153 ТК РФ.

15. Осуществлять исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, в соответствии с требованиями статьи 121 ТК РФ. Вести учет предоставляемых работникам отпусков без сохранения заработной платы.

16. Производить расчет денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника в соответствии с требованиями действующего законодательства.

17. Составлять график отпусков на всех работников учреждения, в том числе работающих на условиях совместительства.

18. Соблюдать установленный законодательством порядок предоставления работникам, в том числе принятым по совместительству, ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков, отпусков без сохранения заработной платы.

19. Предоставлять работникам учреждения ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда строго за фактически отработанное в соответствующих условиях труда время.

20. Не допускать нарушений порядка применения к работникам дисциплинарных взысканий, установленного статьями 192, 193 ТК РФ.

21. Осуществлять ознакомление работников с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными

актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, и изменениям к ним, а также с приказами учреждения и иными кадровыми документами под личную подпись.

22. Не допускать нарушения установленных сроков издания приказов учреждения и ознакомления с ними работников под личную подпись.

23. Не допускать противоречий в кадровой документации по работнику.

24. В протоколах заседания комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения отражать степень выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения по каждому показателю в баллах.

25. Устанавливать размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения строго с учетом достижения ими показателей эффективности деятельности.

Срок: постоянно.

В срок до 12 мая 2022 года:

1. Рассмотреть вопрос о привлечении к ответственности лиц, допустивших изложенные в настоящем акте нарушения требований трудового законодательства.

2. Внести в Положение об оплате труда следующие изменения:

закрепить методику определения размеров стимулирующих выплат работникам учреждения, предусматривающую установление конкретных размеров выплат с учетом степени выполнения (количества набранных работником баллов) показателей эффективности деятельности работников;

дополнить систему показателей эффективности деятельности и критериев их оценки по должности «Экономист» с учетом специфики направления его работы (работа по целевому и эффективному использованию бюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания, целевому и эффективному использованию внебюджетных средств (средства от приносящей доход деятельности учреждения, благотворительная и спонсорская помощь), по соблюдению сроков и порядка представления плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год, наличию (отсутствию) просроченной задолженности, отсутствию отклонений фактически произведенных расходов от утвержденных показателей плана финансово-хозяйственной деятельности);

закрепить порядок установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;

привести Положение об оплате труда в соответствие с Отраслевым соглашением в части предоставления материальной помощи;

исключить из Положения об оплате труда коррупционные нормы согласно изложенным замечаниям.

3. Внести в Положение о премировании следующие изменения:

привести его в соответствие с постановлением № 2084;

установить критерии оценки выполнения показателей эффективности деятельности, используемых для определения размеров премии работникам учреждения по итогам работы за месяц, за квартал, за год;

закрепить методику определения размеров премиальных выплат работникам учреждения, предусматривающую установление конкретных размеров премии с учетом степени выполнения (количества набранных работником баллов) показателей эффективности деятельности работников.

4. Привести режим рабочего времени инструктора по труду, методиста в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5. Привести режим рабочего времени дефектолога, парикмахера в соответствии с ТК РФ.

6. Провести анализ времени фактически отработанного в 1, 2, 3, 4 кварталах 2021 года и 1 квартале 2022 года работниками учреждения с суммированным учетом рабочего времени на предмет выявления переработок или недоработок, по результатам проведенной работы произвести оплату работникам учреждения часов переработок или недоработок за 2021 год и 1 квартал 2022 года в соответствии с требованиями статей 152, 155 ТК РФ.

7. Произвести Куйбиной Н.Л., уволенной по приказу от 22.11.2021 № 352 л/с, Чирковой М.Ю., уволенной по приказу от 23.08.2021 № 294-к, доплату денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

8. Отменить приказы от 15.03.2021 № 96-к, от 20.10.2021 № 353-к, от 27.01.2021 № 27.1-к о применении дисциплинарных взысканий в связи с нарушением порядка применения дисциплинарных взысканий к работникам, установленного статьями 192 и 193 ТК РФ.

9. Издать локальный нормативный акт предусматривающий порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами.

10. Составить пофамильный список специалистов, не подлежащих аттестации, с последующим утверждением его протоколом аттестационной комиссии, далее список утверждать ежегодно протоколом аттестационной комиссии.

В срок до 1 июля 2022 года:

1. Внести изменения в Коллективный договор учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка для работников учреждения согласно изложенным замечаниям и предложениям. Ознакомить работников с изменениями, внесенными в Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка учреждения под личную подпись.

2. Проанализировать трудовые договоры, заключенные со всеми работниками учреждения, и в соответствии с требованиями статьи 57 ТК РФ и изложенными замечаниями привести их в соответствие с ТК РФ, дополнить недостающими условиями, а также привести трудовые договоры в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, в

части их дополнения показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

3. Провести мониторинг кадровой документации, привести приказы о приеме (переводе), трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовым договорам работников в соответствии друг с другом и требованиями трудового законодательства.

4. Привести режим рабочего времени работников, изложенный в Правилах внутреннего трудового распорядка для работников учреждения, трудовых договорах, графиках работ, табелях учета рабочего времени в соответствие друг с другом и требованиями трудового законодательства.

5. Привести продолжительность ежедневной работы (смены) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 94 ТК РФ.

6. Провести перерасчет стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, работникам, которым были предоставлены отпуска без сохранения заработной платы, с учетом требований статьи 121 ТК РФ.

7. Произвести перерасчет стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, категориям работников учреждения, принятым на неполную ставку.

8. Провести анализ правильности расчета денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работников за период с 1 января 2021 года по настоящее время, в случае выявления случаев расчета компенсации с нарушением требований трудового законодательства в меньшем размере произвести уволенным работникам соответствующие доплаты.

9. Привести формы согласий на обработку персональных данных работников в соответствие с федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» и приказом Роскомнадзора от 24.02.2021 № 18 «Об утверждении требований к содержанию согласия на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения».

10. Обеспечить обучение на курсах повышения квалификации работников, осуществляющих подготовку кадровой документации, проведение правовой экспертизы кадровой документации, а также руководителей структурных подразделений учреждения по вопросам соблюдения требований трудового законодательства.

В срок до 10 августа 2022 года Зеркевич Е.Н. пройти обучение на группу по электробезопасности.

В срок до 31 декабря 2022 года:

1. Обеспечить в течение 2022 года своевременное проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах, по которым истекает срок проведения предыдущей специальной оценки условий труда.

2. Организовать проведение оценки профессиональных рисков в организации. Проинформировать Департамент социальной защиты населения Вологодской области о проведенной работе.

3. Приобрести наглядные материалы для проведения инструктажей по охране труда.

По результатам проведенной работы по устранению выявленных нарушений требований трудового законодательства учреждению необходимо **представить в адрес Департамента отчеты об устранении нарушений** в следующие сроки:

13 мая 2022 года (по срокам: постоянно, 12 мая 2022 года);

5 июля 2022 года (по срокам: постоянно, 1 июля 2022 года);


11 августа 2022 года (по срокам: постоянно, 10 августа 2022 года);

15 января 2023 года (по срокам: постоянно, 31 декабря 2022 года).

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

Подписи лиц, проводивших мероприятия по контролю:

Консультант управления планирования
и финансового обеспечения


21.04.2022 Л.М. Галкина

Начальник отдела организационного обеспечения
управления правового и организационного обеспечения,
гражданской службы и кадров


21.04.2022 Г.В. Манюкова

Главный консультант отдела по вопросам организации
опеки и попечительства, семьи и детства управления по
социальным вопросам, опеке и попечительству


21.04.2022 М.Ю. Синяева

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


21.04.2022 И.В. Сараева

Консультант управления
правового и организационного обеспечения,
гражданской службы и кадров


21.04.2022 О.В. Чугаева

С настоящим актом ознакомлена, экземпляр акта получила:

Директор бюджетного учреждения
социального обслуживания Вологодской
области «Кадниковский детский дом-интернат
для умственно отсталых детей»

Е.Н. Зеркевич

