

*Чернышова И.А.
Васильева И.А.
Машковцева Ю.Н.
Лапина А.С.
Дерябина М.Н.*

Комитет по социальной защите населения Ленинградской области
(исполнительный орган государственной власти Ленинградской области)

Санкт-Петербург
Встреча с руководством по замечаниям
(место составления акта) *16* декабря 2024 г. (дата составления акта)

*выяснить место хранения документов
наличие сакции в документах
маршрута в ЛО МРЦ
соответствие с нормативными
документами*
06.12.2024 17-00
(время составления акта)

АКТ ПРОВЕРКИ № 10

соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,
содержащих нормы трудового права,
в Ленинградском областном государственном бюджетном учреждении
«Ленинградский областной многопрофильный реабилитационный центр для детей-
инвалидов»

Проверка проводилась по следующему адресу: Ленинградская область,
г. Приозерск, Ленинградское шоссе, д. 63.

На основании: распоряжения комитета по социальной защите населения
Ленинградской области от 06.11.2024 № 03-672 «О проведении плановой выездной
проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых
актов, содержащих нормы трудового права» проведена плановая выездная проверка
Ленинградского областного государственного бюджетного учреждения
«Ленинградский областной многопрофильный реабилитационный центр для детей-
инвалидов» (далее – ЛОГБУ «ЛО МРЦ», учреждение).

И.о. директора ЛОГБУ «ЛО МРЦ» – Н.В. Глумилина

Должностные лица ЛОГБУ «ЛО МРЦ», отвечающие за исполнение требований
трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих
нормы трудового права в учреждении – Лапина А.С., Машковцева Ю.Н., Езерская
С.А., Дерябина М.Н.

Сроки проведения проверки: с «11» ноября 2024 г. по «06» декабря 2024 г.
Общая продолжительность проверки: 20 рабочих дней.

Должностные лица комитета по социальной защите населения Ленинградской
области, уполномоченные на проведение проверки:

1. Малиновская Светлана Владимировна - консультант отдела организации
работы подведомственных учреждений;
2. Романова Екатерина Сергеевна - главный специалист отдела правового
обеспечения комитета по социальной защите населения Ленинградской области;

Вход. № *1440/1*
16 *12* *24* г.

3. Базылева Мария Владимировна - главный специалист отдела экономического анализа, бюджетного планирования и контроля.

Перечень проведенных мероприятий по контролю:

В ходе проверки изучены локальные правовые акты и документы, регулирующие следующие вопросы:

- 1) Социальное партнерство в сфере труда;
- 2) Трудовой договор;
- 3) Рабочее время и время отдыха;
- 4) Оплата и нормирование труда, формирование штатных расписаний и их соответствие трудовому законодательству;
- 5) Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам;
- 6) Трудовой распорядок и дисциплина труда;
- 7) Квалификация работников, аттестация работников, профессиональные стандарты, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников;
- 8) Охрана труда;
- 9) Материальная ответственность сторон трудового договора;
- 10) Особенности регулирования труда отдельных категорий работников;
- 11) Рассмотрение и разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Проверка по вышеуказанным вопросам проводилась выборочным способом за период 2023 года – истекший период 2024 года.

В ходе проведения проверки выявлено следующее:

1. По направлению «Социальное партнерство в сфере труда»:

12.05.2022 директором ЛОГБУ «ЛО МРЦ» утверждены Правила внутреннего трудового распорядка (далее - ПВТР), которые согласованы с профсоюзной организацией.

Указанный локальный нормативный акт не в полной мере соответствует требованиям действующего трудового законодательства, в связи с чем требует внесения изменений.

Так, пунктом 2.1 ПВТР определен перечень документов, которые «лицо, поступающее на работу предъявляет работодателю», в том числе: «Справку о том, является или не является претендент на работу подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, выданную в установленном порядке и по установленной форме, если лицо поступает на работу, связанную с деятельностью, для которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые такому административному наказанию, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию».

Указанная справка предусмотрена ст. 65 ТК РФ, норма которой воспроизведена в ПВТР учреждения. Однако данная норма не может быть применена к работникам ЛОГБУ «ЛЮ МРЦ».

Лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, не вправе осуществлять виды деятельности, установленные следующими федеральными законами: ст. 27 Кодекса внутреннего водного транспорта Российской Федерации, ст. 57 Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации (члены экипажа судна), ст. 52 Воздушного кодекса Российской Федерации (работники службы авиационной безопасности), ст. 10 Федерального закона от 09.02.2007 № 16-ФЗ «О транспортной безопасности» (лица, непосредственно связанные с обеспечением транспортной безопасности), ст. 25 Федерального закона от 10.01.2003 № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» (лица, осуществляющие работу непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой), ст. 11.1 Закона РФ от 11.03.1992 № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» (частный охранник лиц).

Пунктом 2.6 ПВТР предусмотрено, что «*Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа директора центра должно соответствовать условиям заключенного трудового договора*», вместе с тем согласно ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу.

Пунктом 3.2 ПВТР предусмотрена обязанность работника «*заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных законом*».

Согласно разъяснению, содержащемуся в п. 36 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2, если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Обязанность работника заключать с работодателем договор о полной материальной ответственности ТК РФ прямо не установлена, последствий отказа от заключения такого договора в случаях, когда соответствующее требование работодатель предъявляет уже после приема на работу, не предусмотрено.

Согласно ст. 108 ТК РФ на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Однако места для отдыха и приема пищи ПВТР не установлены.

2. По направлению «Трудовой договор»:

1) В соответствии со ст.56 ТК РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Согласно ст.57 ТК РФ условия труда на рабочем месте, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, являются обязательными условиями для включения в трудовой договор.

Установлено, что 31.10.2014 года между учреждением и Цыгулей Н.В. заключен трудовой договор № 107-тд, согласно которому работник принимается на должность «кухонный рабочий». В нарушение требований ст.57 ТК РФ трудовой договор не содержит информации об условиях труда на рабочем месте работника, дополнительными соглашениями к трудовому договору соответствующие изменения в трудовой договор также не внесены.

В трудовом договоре №127 от 14.09.2001 года, заключенном между учреждением и Абакшиным Д.В., также отсутствуют условия труда на рабочем месте, дополнительными соглашениями к трудовому договору соответствующие изменения в трудовой договор также не внесены.

В трудовом договоре №33 от 03.04.2023 года, заключенном между учреждением и Быняевой Н.В. неверно указаны условия труда работника на рабочем месте (пункт 8 трудового договора). Согласно результатам Специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) от 30.06.2021 итоговый класс (подкласс) условий труда по должности «младшая медицинская сестра по уходу за больными» - 3.2.

В трудовом договоре № 48 от 17.06.2024 года, заключенном между учреждением и Богомоловой Г.В. также неверно указаны условия труда на рабочем месте. Согласно результатам СОУТ от 30.06.2021 года условия труда по должности «воспитатель» (Отделение временного пребывания) определены как вредные, итоговый класс (подкласс) – 3.1.

В соответствии с пунктом 8 трудового договора от 29.05.2023 № 51-тд работнику Мицкевич Л.М., замещающему должность «воспитатель» в отделении

временного пребывания установлен класс условий труда рабочего места - 3.2. Согласно результатам СОУТ от 30.06.2021 по должности «воспитатель» в отделении временного пребывания определен итоговый класс (подкласс) условий труда - 3.1.

В соответствии с пунктом 8 трудового договора от 01.10.2024 № 96-тд работнику Новосельцевой М.В., замещающему должность «педагог дополнительного образования» в административно-хозяйственной части установлен класс условий труда рабочего места - 3.2. Согласно результатам СОУТ от 09.08.2018 по должности «педагог дополнительного образования» в административно-хозяйственной части определен итоговый класс (подкласс) условий труда - 3.1.

В соответствии с пунктом 8 трудового договора от 04.06.2022 № 44 работнику Шмаковой Н.О., замещающему должность «медицинская сестра по массажу» в отделении дневного пребывания установлен класс условий труда рабочего места - 3.3. Согласно результатам СОУТ от 24.12.2019 по должности «медицинская сестра по массажу» в отделении дневного пребывания определен итоговый класс (подкласс) условий труда - 3.2.

Статьей 117 ТК РФ предусмотрено, что работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

В силу положений ст.147 ТК РФ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» установлено, что работникам учреждений устанавливаются размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

Степень вредности условий труда	Надбавка, проц. от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
1	2
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

Установлено, что 19.10.2022 года между учреждением и Богачевской В.М. заключен трудовой договор № 82-ТД, согласно которому работник принимается на должность «младший воспитатель» с условиями труда на рабочем месте – 3.3 (согласно результатам СОУТ). Согласно условиям трудового договора работнику предоставлен ежегодный основанный оплачиваемый продолжительностью - 28 календарных дней, а также ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью – 7 календарных дней, а также оплатой за вредные условия труда в размере 12 % от должностного оклада.

01.11.2024 между учреждением и Богачевской В.М. заключено дополнительное соглашение, согласно условиям которого работник переведен на должность «воспитатель» с предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней, и доплатой за вредные условия труда – 4 %.

При этом, конкретные размеры доплат за работу во вредных условиях труда, а также продолжительность ежегодных дополнительных отпусков коллективным договором не установлены, изменения в трудовой договор в части условий труда на рабочем месте по должности «воспитатель» не внесены.

17.10.2022 между учреждением и Емельяновой И.В. заключен трудовой договор №81, согласно которому работник принимается на должность «педагог-психолог», условия труда на рабочем месте – 3.2 (пункт 8 трудового договора).

Однако, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с работой во вредных условиях труда 2 степени работнику не предоставлен, дополнительными соглашениями соответствующие изменения в трудовой договор не внесены.

В соответствии со ст.57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются, в том числе, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы). Однако в трудовом договоре с Бородиным И.В. («водитель») указанное условие отсутствует.

2) В соответствии со ст. 60.2 ТК РФ поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

В ходе проверки трудовых договоров и дополнительных соглашений, установлены случаи оформления дополнительной работы по другой должности дополнительным соглашением об увеличении объема работ, а также случаи оформления дополнительной работы по такой же профессии (должности) дополнительным соглашением о совмещении профессий (должностей).

Так, в соответствии с дополнительными соглашениями от 08.07.2024 № 398-К, от 24.05.2023 № 245-к к трудовому договору от 19.10.2022 №82-тд сотруднику Богачевской В.М., замещающему должность «младший воспитатель», поручено выполнение дополнительной работы по должности «младший воспитатель».

В соответствии с дополнительными соглашениями от 08.04.2024 №180-К, от 05.06.2024 №318-К к трудовому договору от 05.09.2022 №70 сотруднику Калиниченко И.С., замещающему должность «врач-педиатр», поручено выполнение дополнительной работы по должности «врач-педиатр».

В соответствии с дополнительными соглашениями от 02.09.2024 №534-К, от 05.08.2024 №473-К, от 08.07.2024 №410-К, от 17.06.2024 №342-К к трудовому договору от 17.06.2024 №48 сотруднику Богомоловой Г.В., замещающему должность «воспитатель», поручено выполнение дополнительной работы по должности «воспитатель».

В соответствии с дополнительными соглашениями от 09.04.2024 №184-К к трудовому договору от 07.04.2005 №26/05 сотруднику Доможиловой А.С., замещающему должность «воспитатель», поручено выполнение дополнительной работы по должности «воспитатель».

В соответствии с дополнительными соглашениями от 25.04.2023 №202/1-К, от 25.05.2023 №257-К, от 12.07.2023 №107-тд к трудовому договору от 31.10.2014 №107-тд сотруднику Цыгуле Н.В., замещающему должность «кухонный рабочий», поручено выполнение дополнительной работы по должности «кухонный рабочий».

В соответствии с дополнительным соглашением от 28.10.2024 № 648-к к трудовому договору от 01.10.2024 № 95-тд работнику Смирновой М.Д., замещающему должность «инструктор по физической культуре», поручается выполнение дополнительной работы по должности «инструктор по физической культуре».

При этом доплата в указанных случаях установлена за совмещение профессий.

В соответствии с дополнительными соглашениями от 17.07.2023 № 365/1-к, от 21.08.2023 № 435/1-к, от 08.11.2023 № 595-к, от 20.11.2023 № 612-к, от 01.04.2024 № 160/1-к, от 13.05.2024 № 248-к, от 17.06.2024 № 344-к, от 05.08.2024 № 472-к к трудовому договору от 29.05.2023 № 51-ТД работнику Мицкевич Л.М., замещающему должность «воспитатель», поручено выполнение дополнительной работы в рамках временного совмещения.

В соответствии с дополнительными соглашениями от 30.03.2023 № 154-к, от 17.07.2023 № 368/1-к, от 01.03.2024 № 106-к к трудовому договору от 10.10.2006 № 49/06 работнику Власенко Л.П., замещающему должность «повар 4 разряда», поручается выполнение дополнительной работы в рамках временного совмещения.

В соответствии с дополнительным соглашением от 07.06.2024 № 329-к к трудовому договору от 29.03.2023 № 31 работнику Софоновой О.В.,

замещающему должность «ведущего бухгалтера», поручается выполнение дополнительной работы в рамках временного совмещения.

В соответствии с дополнительным соглашением от 16.05.2023 № 223-к к трудовому договору от 05.02.2015 № 6-ТД работнику Петровой С.В., замещающему должность «повар 4 разряда», поручено выполнение дополнительной работы в рамках временного совмещения.

В соответствии с дополнительным соглашением от 06.04.2023 № 162-к, 05.06.2023 № 281/1-к, от 15.08.2023 № 427-к, от 03.11.2023 № 587-к, от 08.04.2024 № 172-к, от 17.06.2024 № 338-к, от 05.08.2024 № 469-к, от 27.08.2024 № 522-к, от 14.10.2024 № 606-к к трудовому договору от 08.09.2021 № 56 работнику Лапиной А.С., замещающему должность «ведущий специалист по кадрам», поручено выполнение дополнительной работы в рамках временного совмещения.

При этом в вышеуказанных дополнительных соглашениях отсутствуют конкретные наименования должностей, по которым будет осуществляться дополнительная работа.

В соответствии с трудовым договором от 01.10.2024 № 95-тд работнику Смирновой М.Д., замещающему должность «инструктор по физической культуре», для определения премиальной выплаты по итогам работы установлено 11 показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

Пунктом 4.7 Положения о системах оплаты труда определено, что в отношении каждого работника устанавливается не более десяти ключевых показателей эффективности и (или) критериев оценки деятельности.

3) В соответствии с трудовым договором от 12.02.2024 № 7 работник Дерябина М.Н. принята на должность «специалист по охране труда» с 12.02.2024 года. В штатном расписании учреждения, действующем с 12.02.2024 года, утверждена должность «специалист по охране труда 1 категории».

Дополнительное соглашение с уточнением наименования должности с сотрудником не заключалось. Наименование должности в трудовом договоре и в трудовой книжке работника не соответствует штатному расписанию.

В соответствии с дополнительным соглашением от 01.09.2022 к трудовому договору от 05.02.2015 № 6-ТД сотрудник Петрова С.В. переведена на должность «повар 4 разряда». В соответствии с дополнительным соглашением от 01.09.2022 к трудовому договору от 10.10.2006 № 49/06 сотрудник Власенко Л.П. переведена на должность «повар 4 разряда».

Однако, в трудовые книжки указанных работников изменения не внесены.

4) Согласно ст.65 ТК РФ если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - *при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с*

настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В ходе проверки установлен факт допуска к исполнению должностных обязанностей при отсутствии справки о наличии (отсутствии) судимости Богачевской В.М. (трудовой договор от 19.10.2022, справка об отсутствии судимости от 29.10.2022), Калиниченко И.С. (трудовой договор от 05.09.2022, справка об отсутствии судимости от 04.10.2022), Емельянова И.В. (трудовой договор от 17.10.2022, справка об отсутствии судимости от 11.11.2022).

5) В соответствии с положениями ст. 64.1 ТК РФ работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещающими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.01.2015 № 29 утверждены Правила сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещающим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – Правила).

Согласно п.4 Правил сообщение (о заключении трудового договора) направляется представителю нанимателя (работодателю) гражданина по последнему месту его службы в 10-дневный срок со дня заключения трудового договора или гражданско-правового договора.

Установлено, что 03.11.2023 между ЛОГБУ «ЛО МРЦ» и Портновой Г.А. заключен трудовой договор (приказ о назначении на должность № 90 от 03.11.2023). Ранее Портнова Г.А. замещала должность государственной гражданской службы в Отделе Министерства внутренних дел Российской Федерации по Приозерскому району.

В нарушение требований действующего законодательства уведомление в адрес бывшего работодателя направлено учреждением лишь от 24.07.2024 (исх.№ 1009).

5) В ходе проверки выявлены отдельные нарушения при ведении трудовых книжек.

Приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н утвержден Порядок ведения и хранения трудовых книжек (далее - Порядок).

Согласно п.7 Порядка изменения записей в трудовых книжках о фамилии, имени, отчестве и дате рождения производятся на основании паспорта, свидетельств о рождении, о регистрации брака, о расторжении брака, о перемене имени и других документов и со ссылкой на их номер, дату и орган, выдавший документ.

Указанные изменения вносятся на первую страницу (титульный лист) трудовой книжки. Одной чертой зачеркивается прежняя фамилия или имя, отчество (при наличии), дата рождения и записываются новые данные. Ссылки на соответствующие документы делаются на внутренней стороне обложки трудовой книжки и заверяются подписью работодателя или специально уполномоченного им лица и печатью организации (или печатью кадровой службы) (при наличии печати).

Установлено, что в трудовые книжки Богаченской В.М., Калининченко И.С., Богомоловой Г.В., Емельяновой И.В. соответствующие записи внесены некорректно.

Информацию о нарушениях при заполнении трудовых книжек, допущенные работниками кадров других работодателей необходимо принять к сведению и исключить в работе учреждения, недостатки при заполнении трудовых книжек, допущенные делопроизводителями ЛОГБУ «ЛО МРЦ», необходимо устранить.

3. По направлению «Рабочее время и время отдыха»:

Статьей 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Утвержденный график необходимо довести до сведения всех работников. *Работодателю следует ознакомить персонал с графиком отпусков под подпись - как при ознакомлении с локальными нормативными актами* (письмо Федеральной службы по труду и занятости от 01.08.2012 № ПГ/5883-6-1).

Согласно разъяснениям Федеральной службы по труду и занятости работодатель обязан *довести до сведения* всех работников утвержденный график отпусков, однако это не освобождает его от обязанности *дополнительно проинформировать каждого работника о дате начала его отпуска*. Для этого работодатель должен предоставить сотруднику уведомление, оформленное в свободной форме, за 14 суток до начала положенного отдыха (письмо Федеральной службы по труду и занятости от 24.12.2020 № ПГ/59245-6-1).

В целях соблюдения требований ст. 123 ТК РФ комитет рекомендует разработать письменную форму уведомления работников о предстоящих отпусках либо дополнить график отпусков дополнительным столбцом об информировании работников о дате начала отпуска за две недели до его начала.

4. По направлению «Оплата и нормирование труда, формирование штатных расписаний и их соответствие трудовому законодательству»:

1) В учреждении начисление заработной платы осуществляется в соответствии с требованиями следующих нормативных правовых актов Ленинградской области:

- областного закона Ленинградской области от 20.12.2019 года № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области»;

- постановления Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» (далее – Положение о системах оплаты труда).

В годовом фонде оплаты труда учреждения предусмотрены расходы на выплату должностных окладов по штатному расписанию; расходы на оплату компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, расходы на осуществление стимулирующих выплат и материальной помощи.

2) Штатное расписание учреждения сформировано в соответствии с распоряжением комитета по социальной защите населения от 19.06.2020 года № 428 «Об утверждении нормативов штатной численности организаций социального обслуживания Ленинградской области, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области и формы тарификационных списков работников организаций социального обслуживания Ленинградской области, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области» (с изменениями) и утверждено и утверждено с 01.01.2023 года – 326,00 штатных единиц, с 01.09.2023 года – 326,00 штатных единиц, с 08.12.2023 года – 334,00 штатные единицы, с 01.01.2024 года – 332,00 штатные единицы, с 12.02.2024 года – 332,00 штатные единицы, с 10.06.2024 года – 332,00 штатные единицы, с 15.08.2024 года – 332,00 штатные единицы, с 18.11.2024 года – 333,00 штатные единицы.

Превышение утверждённого распоряжением предельного значения штатной численности работников учреждения не установлено.

Формирование должностных окладов соответствует статье 5 областного закона Ленинградской области от 19.12.2022 года № 151-оз «Об областном бюджете Ленинградской области на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов» с 1 января 2023 года – 10 755 рублей, с 1 сентября 2023 года – 11 725 рублей; статье 5 областного закона Ленинградской области от 19.12.2023 № 145-оз «Об областном бюджете Ленинградской области на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов» с 1 января 2024 года – 12 265 рублей.

3.1) Выборочная проверка приказов ЛОГБУ «ЛО МРЦ» показала, что в учреждении принят ряд приказов об установлении стимулирующей надбавки по итогам работы:

- от 02.2023 года № 85-к «Об установлении стимулирующей надбавки по итогам работы» на февраль 2023 года;

- от 27.03.2023 года № 142-к «Об установлении стимулирующей надбавки по итогам работы» на март 2023 года;

- от 04.04.2023 года № 161-к «Об установлении стимулирующей надбавки по итогам работы» на март 2023 года;
- от 24.05.2023 года № 251-к «Об установлении стимулирующей надбавки по итогам работы» на май 2023 года;
- от 23.06.2023 года № 315-к «Об установлении стимулирующей надбавки по итогам работы» на июнь 2023 года;
- № 441-к «Об установлении стимулирующей надбавки по итогам работы» на август 2023 года;
- от 09.2023 № 511-к «Об установлении стимулирующей надбавки по итогам работы» на сентябрь 2023 года;
- от 28.11.2023 № 621-к «Об установлении стимулирующей надбавки по итогам работы» на ноябрь 2023 года;
- от 28.11.2023 № 621/1-к «Об установлении стимулирующей надбавки по итогам работы» с 01.11.2023 года по 30.11.2023 года;
- от 12.2023 № 649-к «Об установлении стимулирующей надбавки по итогам работы» на декабрь 2023 года;
- от 26.01.2024 № 30-к «Об установлении стимулирующей надбавки по итогам работы» на январь 2024 года;
- от 26.02.2024 № 89-к «Об установлении стимулирующей надбавки по итогам работы» на февраль 2024 года;
- от 26.03.2024 № 136-к «Об установлении стимулирующей надбавки по итогам работы» на март 2024 года;
- от 27.05.2024 № 284-к «Об установлении стимулирующей надбавки по итогам работы» на май 2024 года;
- от 26.06.2024 № 362-к «Об установлении стимулирующей надбавки по итогам работы» на июнь 2024 года;
- от 02.07.2024 № 385/1-к «Об установлении стимулирующей надбавки по итогам работы» на июль 2024 года;
- от 26.08.2024 № 501-к «Об установлении стимулирующей надбавки по итогам работы» на август 2024 года;
- от 26.09.2024 № 565-к «Об установлении стимулирующей надбавки по итогам работы» на сентябрь 2024 года.

В соответствии с Положением о системах оплаты труда стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал - в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на год - в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год.

Ежемесячное установление стимулирующей надбавки по итогам работы противоречит Положению о системах оплаты труда.

3.2) Пункт 4.15 Положения о системах оплаты труда определяет, что размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (далее - КПЭ и (или) критериев оценки деятельности), устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе формулы расчета значений КПЭ и (или) механизмы определения значений критериев оценки деятельности, удельные веса (сумма баллов) КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

В учреждении **отсутствует** нормативный документ, утверждающий КПЭ и (или) критерии оценки деятельности сотрудников для определения стимулирующей надбавки по итогам работы, что несет в себе **коррупциогенный фактор** и не позволяет объективно определить работу сотрудников.

3.3) Выборочная проверка протоколов заседания постоянной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам ЛОГБУ «ЛО МРЦ» по итогам работы (далее – протокол), приказов об установлении стимулирующей надбавки по итогам работы выявила следующие расхождения:

Номер п.п.	Фамилия И.О.	Наименование должности	Размер стимулирующей надбавки по итогам работы	
			В соответствии с приказом от 24.04.2023	В соответствии с протоколом от 25.04.2023 № 01/04/2023
1	Софонова О.В.	Ведущий бухгалтер	50%	100%
2	Ковалева Н.Л.	Специалист по социальной работе	65%	100%
3	Ларцева С.В.	Заместитель директора	100%	50%
4	Абрамкина А.В.	Кухонный рабочий	70%	80%
5	Шевалье Е.А.	Повар 4 разряда	60%	70%
6	Нечехина Н.С.	Кухонный рабочий	60%	80%
7	Дондик Г.Б.	Оператор очистных сооружений	Отсутствует	100%
8	Благин М.В.	Машинист насосных установок	Отсутствует	100%
9	Додонова М.В.	Повар 4 разряда	Отсутствует	60%

3.4) Выборочная проверка приказов об установлении премиальных выплат по итогам работы выявила следующее.

В соответствии с приказом от 29.05.2023 № 267-к «Об установлении премиальных выплат по итогам работы за май 2023 года младшему медицинскому персоналу ЛОГБУ «ЛО МРЦ» сотруднику Манёнок О.В., замещающему должность «санитарка (мойщица)», установлено 70 баллов.

В соответствии с оценочным листом показателей деятельности за май 2023 года Манёнок О.В. установлено 70 баллов.

Но итоговая сумма оценочного листа 70 баллов, не идет с суммой баллов построено, что в результате дает 60 баллов.

4) Выборочная проверка расчетных листков и табелей учета рабочего времени выявила следующее.

В соответствии с табелем рабочего времени от 25.05.2023 года сотрудник Доможилова А.С., замещающий должность «воспитателя», отработала:

по основному месту работы – 20 дней – 100 часов;
по внутреннему совместительству – 20 дней – 50 часов.

В соответствии с расчетным листком за май 2023 года работнику производилась оплата:

по основному месту работы – за 20 дней – 100 часов;
по внутреннему совместительству – за 20 дней – 50 часов;
по внутреннему совместительству – за 3 дня – 4,38 часа.

В табели учета рабочего времени не отражены отработанные 4,38 часа.

5. По направлению «Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам»:

Имеются замечания к трудовым договорам, заключенным с Цыгулей Н.В. Абакшиным Д.В., Быняевой Н.В., Богачевской В.М., Емельяновой И.В.

6. По направлению «Трудовой распорядок и дисциплина труда»:
Имеются замечания к ПВТР.

7. По направлению: «Квалификация работников, аттестация работников, профессиональные стандарты, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников»:

Выборочной проверкой нарушений не выявлено.

8. По направлению: «Охрана труда»:

Согласно ст.219 ТК РФ обучение по охране труда - процесс получения работниками, в том числе руководителями организаций, а также работодателями - индивидуальными предпринимателями знаний, умений, навыков, позволяющих формировать и развивать необходимые компетенции с целью обеспечения безопасности труда, сохранения жизни и здоровья. Работники, в том числе руководители организаций, и работодатели - индивидуальные предприниматели обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

Обучение по охране труда предусматривает получение знаний, умений и навыков в ходе проведения:

инструктажей по охране труда;
стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников);
обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

Порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, а также требования к организациям, оказывающим услуги по проведению обучения по охране труда, устанавливаются Правительством Российской Федерации

с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» утверждены Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда (далее – Правила).

Согласно указанным Правилам обучение требованиям охраны труда проводится у работодателя, в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда. Решение о проведении обучения работников у работодателя, в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда, принимает работодатель с учетом требований по обязательному обучению требованиям охраны труда в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда.

Работодатель (руководитель организации), руководители филиалов организации, председатель (заместители председателя) и члены комиссий по проверке знания требований охраны труда, работники, проводящие инструктаж по охране труда и обучение требованиям охраны труда, специалисты по охране труда, члены комитетов (комиссий) по охране труда проходят обучение требованиям охраны труда в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда.

Работодатель проводит обучение работников требованиям охраны труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты после регистрации в реестре индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, в соответствии с требованиями раздела XI Правил, при условии внесения информации о нем в личный кабинет индивидуального предпринимателя, юридического лица, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, в информационной системе охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Индивидуальный предприниматель или юридическое лицо, осуществляющие деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, организации и индивидуальные предприниматели, оказывающие услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, после проведения проверки знания требований охраны труда передают в реестр обученных лиц сведения, предусмотренные пунктом 118 Правил.

Передача сведений в реестр обученных лиц осуществляется путем импортирования в виде электронного документа по форме, установленной Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Проверкой установлено, что обучение по охране труда в учреждении имеют лишь заместители директора, специалист по охране труда, заведующий отделением

дневного пребывания, врач-педиатр отделения медико-социальной реабилитации, врач общей практики, уполномоченное лицо по охране труда в профсоюзной организации, иные работники учреждения, в том числе директор учреждения, обучения по охране труда не имеют, в реестр Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации не внесены, комиссия по проверке знания требований охраны труда в учреждении не создана.

9. По направлению «Материальная ответственность сторон трудового договора»:

Главой 39 ТК РФ «Материальная ответственность работника» определены условия и порядок возложения на работника, причинившего работодателю имущественный ущерб, материальной ответственности, в том числе и пределы такой ответственности.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 241 ТК РФ).

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере (часть 1 ст. 242 ТК РФ).

Частью 2 ст. 242 ТК РФ установлено, что материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Перечень случаев возложения на работника материальной ответственности в полном размере причиненного ущерба приведен в ст. 243 ТК РФ.

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество (ч.1 ст.244 ТК РФ). Согласно ч.2 ст.244 ТК РФ перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Договоры о полной материальной ответственности заключаются по правилам, установленным ст. 244 ТК РФ.

В настоящее время письменные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться только с теми работниками и на выполнение тех видов работ, которые предусмотрены Перечнем должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержденным Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 № 85. Названный перечень должностей и работ является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит (Письмо Роструда от 19.10.2006 № 1746-6-1).

Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника (например, должность кассира прямо предусматривает обслуживание материальных ценностей), то в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности (п. 36 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Работодатель не вправе подписывать договор о полной материальной ответственности, если должность работника или трудовая функция не входят в указанный Перечень. Такие сотрудники несут материальную ответственность в пределах среднего заработка (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 25.12.2017 № 14-КГ17-29).

Ряд должностей, несущих полную материальную ответственность, прямо установлены ТК РФ: руководитель (ст. 277 ТК РФ), заместитель руководителя и главный бухгалтер (в случае если условие о полной материальной ответственности внесено в трудовой договор и сотрудники работают с денежными средствами и материальными ценностями (ч.2 ст. 243 ТК РФ)).

Проверкой установлено, что между ЛОГБУ «ЛО МРЦ» и Бородиным И.В. (водитель), Бурдо Я.А. (водитель), Вельяшевым В.В. (водитель), Ибрагимовым А.Х. (водитель), Кучеренко А.Г. (водитель), Плитус Е.В. (документовод), Солиховой Л.А. (машинист по стирке и ремонту одежды), Хонны М.Э. (водитель), Чернецким С.С. (водитель) заключены договоры о полной материальной ответственности.

Между тем, указанные должности, а также осуществляемые работниками функции не предусмотрены Перечнем от 31.12.2002 г., устанавливающим наименования должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, в том числе за ущерб вследствие повреждения вверенного имущества.

10. По направлению «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»:

Имеются замечания к трудовому договору, заключенному с Абакшиным Д.В. (инвалид 2 группы).

11. По направлению «Рассмотрение и разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров».

В ЛОГБУ «ЛО МРЦ» отсутствуют индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Рекомендации по устранению выявленных нарушений:

1) Привести коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка учреждения в соответствие с требованиями действующего законодательства;

- 2) Провести сплошную проверку трудовых договоров на предмет внесения в них обязательных условий, предусмотренных ст.57 ТК РФ, в том числе корректности оформления совмещения профессий (должностей), расширения зоны обслуживания, увеличения объема работ, соответствия наименования должности в трудовом договоре, штатному расписанию и трудовой книжке, правильности определения классов условий труда рабочих мест, корректности установления размеров компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в трудовых договорах, проверки количества ключевых показателей эффективности и (или) критериев оценки деятельности работников, внести необходимые изменения в трудовые договоры путем заключения дополнительных соглашений;
- 3) Исключить факты допуска к осуществлению трудовых функций работников в отсутствие сведений о судимости;
- 4) Организовать работу по своевременному направлению сообщения о заключении трудового договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 21.01.2015 № 29;
- 5) Провести сплошную проверку трудовых книжек работников, дополнить записи, внесенные делопроизводителями учреждения, в трудовые книжки работников, недостающими сведениями в соответствии с требованиями Приказа Минтруда России от 19.05.2021 № 320н;
- 6) Разработать форму уведомления о начале отпуска либо дополнить график отпусков соответствующими графами;
- 7) Осуществить аудит всех принятых приказов по учреждению в части оплаты труда работников, стимулирующих выплат;
- 8) Разработать и утвердить показатели эффективности и результативности деятельности работников и (или) критерии оценки деятельности работников учреждения в соответствии с пунктом 4.8 Положения о системах оплаты труда. При подготовке приказов по стимулирующим выплатам необходимо руководствоваться Положением о системах оплаты труда, Положением об оплате труда учреждения;
- 9) Провести сплошную проверку приказов об установлении стимулирующей надбавки по итогам работы, протоколов на соответствие размеров установленной стимулирующей надбавки, компенсировать в полном объеме недополученный доход сотрудника, у которого количество баллов в протоколе меньше, чем в приказе об установлении стимулирующей надбавки по итогам работы;
- 10) Организовать работу по начислению заработной платы в строгом соответствии с табелями учета рабочего времени;
- 11) Организовать обучение работников учреждения по охране труда в необходимом объеме, внести сведения по обучению по охране труда в реестры Минтруда России, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464;

12) Исключить факты заключения договоров о полной материальной ответственности при отсутствии правовых оснований.

Срок для устранения выявленных нарушений: **выявленные нарушения необходимо устранить до «01» июня 2025 г.**

Прилагаемые к акту документы: копии документов учреждения на 0 л.

Подписи уполномоченных должностных лиц, проводивших проверку:

Консультант отдела организации работы
подведомственных учреждений



С.В. Малиновская

Главный специалист отдела правового
обеспечения



Е.С. Романова

Главный специалист отдела экономического
анализа, бюджетного планирования и
контроля



М.В. Базылева

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

(ФИО, наименование должности руководителя, представителя подведомственной организации)

" ____ " ____ 20__ г.

(подпись)

Отметка об отказе от ознакомления с актом проверки: _____

(подпись уполномоченного должностного лица,
проводившего проверки организации)

Выявленные нарушения: _____

(устранены/не устранены; Заполняется по истечении срока устранения выявленных нарушений)

