

Администрация Каргасокского района

с. Каргасок

31.05.2022 года

АКТ ПРОВЕРКИ

соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственном учреждении -
Муниципальном казенном учреждении Отделе культуры и туризма Администрации Каргасокского района

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

(место проведения проверки)

На основании: распоряжения Администрации Каргасокского района от 29.10.2021 №553 «О проведении плановой проверки в рамках ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства в Муниципальном казенном учреждении Отделе культуры и туризма Администрации Каргасокского района»

(дата и номер распоряжения уполномоченного органа о проведении проверки)

была проведена плановая проверка в отношении Муниципального казенного учреждения Отдела культуры и туризма Администрации Каргасокского района (далее – Учреждение)

(наименование подведомственной организации, в отношении которой проведена проверка)

расположенного по адресу: 636700, Российская Федерация, Томская область, Каргасокский район, с. Каргасок, ул. Октябрьская, д. 6

Проверяемый период: с «01» мая 2021 года по «30» апреля 2022 года.

Дата и время проведения проверки: «01» мая 2022 года по «31» мая 2022 года.

Продолжительность проверки 18 рабочих дней.

Лицо(а), проводившее проверку:

начальник Отдела правовой и кадровой работы
Администрации Каргасокского района;

главный специалист по кадровой работе Отдела
правовой и кадровой работы Администрации Каргасокского района;

главный специалист-юрист Отдела правовой и кадровой
работы Администрации Каргасокского района;

(фамилия, имя, отчество (при наличии) и должность лиц (а), проводивших (его) проверку)

При проведении проверки присутствовали: начальник
муниципального казенного учреждения Отдел культуры и туризма Администрации
Каргасокского района

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

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

1. Согласно абзацу 4 части 1 статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудового кодекса РФ) система оплаты труда в муниципальных учреждениях устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

При анализе Положения об оплате труда руководителей, специалистов, служащих, технических работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности Муниципального казенного учреждения Отдел культуры и туризма Администрации

Каргасокского района (далее – Положение об оплате труда), утвержденного приказом Муниципального казенного учреждения Отдел культуры и туризма Администрации Каргасокского района от 28.12.2021 №01-06/56, установлено, что Положение об оплате труда не соответствует постановлению Администрации Каргасокского района от 19.02.2019 №39 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей, специалистов, служащих, технических работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности Администрации Каргасокского района и ее органов и о признании утратившими силу некоторых муниципальных правовых актов» (далее – постановление Администрации Каргасокского района от 19.02.2019 №39).

Положение об оплате труда не устанавливает порядка оплаты лиц, замещающих должности муниципальной службы, в Муниципальном казенном учреждении Отдел культуры и туризма Администрации Каргасокского района.

В связи с изложенным, комиссия приходит к выводу о нарушении требований статьи 144 Трудового кодекса РФ.

2. Частью 6 статьи 136 Трудового кодекса РФ установлено, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Пунктом 3.5 Коллективного договора Муниципального казенного учреждения Отдел культуры и туризма Администрации Каргасокского района на 2019-2022 годы (далее – Коллективный договор Учреждения) установлено, что заработная плата выплачивается 20 числа расчетного месяца за первую половину месяца, 5 числа следующего за расчетным месяцем – окончательный расчет за месяц.

Приказами Учреждения от 21.12.2020 №01-06/50/1, от 28.12.2021 №01-06/57 установлены сроки выдачи заработной платы в Учреждении 20-е число текущего месяца – выдача оплаты за работу сотрудников за первую половину месяца (аванс), 5-е число следующего за расчетным месяцем – выдача оплаты за работу сотрудников за вторую половину предыдущего месяца.

Трудовым кодексом РФ утверждение сроков выплаты заработной платы приказами Учреждения не предусмотрено.

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

График отпусков Учреждения на 2021 год утвержден приказом Учреждения от 14.12.2020 №01-06/46/1, график отпусков Учреждения на 2022 год утвержден приказом Учреждения от 10.12.2021 №01-06/47/1.

Графики отпусков Учреждения на 2021 и 2022 годы не содержат информации о запланированных периодах отпусков

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

Приказами Учреждения от 11.01.2021 №01-06/3/1 «Об утверждении формы расчетного листка и порядка его выдачи», от 10.01.2022 №01-06/7 «Об утверждении формы расчетного листка и порядка его выдачи» утверждены форма расчетного листка с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающихся работнику за соответствующий период, размеров и оснований произвольных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате, и порядок выдачи, а именно: расчетный листок

выдавать работникам организации один раз в месяц в день выплаты второй части заработной платы.

Утвержденная форма расчетного листа не соответствует системе оплаты труда муниципального служащего, которая имеет другие составные части заработной платы.

Согласно журналу регистрации и выдачи расчетных листов работникам МКУ Отдел культуры и туризма Администрации Каргасокского района (далее – журнал регистрации и выдачи расчетных листов Учреждения) расчетные листки выдавались работникам Учреждения с нарушением установленного срока (до дня и (или) после дня выплаты заработной платы, что подтверждается записями в журнале регистрации и выдачи расчетных листов Учреждения № 30, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68).

5. Статьей 65 Трудового кодекса РФ установлен перечень документов, предъявляемых работодателю при заключении трудового договора.

Пунктом 2.3. Правил внутреннего трудового распорядка (приложение №1 к Коллективному договору Учреждения) установлен перечень документов, предъявляемых работодателю при заключении трудового договора, не соответствующий правилам статьи 65 Трудового кодекса РФ.

6. Согласно статье 57 Трудового кодекса РФ одним из обязательных условий для включения в Трудовой договор является условие оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

В Трудовом договоре от 14.10.2021 №05-10/25 указана ежемесячная надбавка за особые условия труда в размере 15% на основании постановления Администрации Каргасокского района от 22.05.2017 №134. Указанный муниципальный нормативный правовой акт признан утратившим силу постановлением Администрации Каргасокского района от 19.02.2019 №39 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей, специалистов, служащих, технических работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности Администрации Каргасокского района и ее органов и о признании утратившими силу некоторых муниципальных правовых актов». Также в указанном Трудовом договоре отсутствуют условия об установлении ежемесячной премии, персонального повышающего коэффициента к окладу в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения.

Пунктом 1 дополнительного соглашения от 28.12.2021 к Трудовому договору от 14.10.2021 №05-10/25 изложен в новой редакции пункт 13 Трудового договора, тем самым из Трудового договора исключены обязательные условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), что противоречит положениям статьи 57 Трудового кодекса РФ. Аналогичные нарушения допущены при оформлении трудовых отношений с другими работниками Учреждения.

7. Статьей 68 Трудового кодекса РФ установлено, что прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

На основании Трудового договора от 01.01.2022 №05-10/15 принята на должность бухгалтера I категории расчетной группы централизованной бухгалтерии

Приказ о приеме на работу от 01.01.2022 №05-01/2 противоречит указанному Трудовому договору, в связи с отсутствием размера персонального повышающего коэффициента и установлением гарантированной доплаты в размере 1960,06 рублей, не предусмотренной Трудовым договором с и Положением об оплате труда Учреждения.

Приказ о приеме на работу от 14.10.2021 №05-01/13 не содержит размера надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8. Частью 4 статьи 91 Трудового кодекса РФ установлено, что работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Статьей 136 Трудового кодекса РФ установлено, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Расчет размера заработной платы за первую половину месяца законодательно не установлен.

Табеля учета рабочего времени Учреждения составляются и предоставляются в бухгалтерию в конце каждого отчетного месяца. Выплата заработной платы за первую половину месяца работникам Учреждения производится в установленные сроки и независимо от фактически отработанного времени, что противоречит статье 132 Трудового кодекса РФ.

9. Статьей 151 Трудового кодекса РФ установлено, что 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.

Статьей 60.2 Трудового кодекса РФ установлено, что размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

На основании Трудового договора от 01.01.2022 №05-10/15 с 01.01.2022 года принята на должность бухгалтера 1 категории расчетной группы централизованной бухгалтерии

Однако, доплата за расширенный объем работы

(в связи с вакансией по ставке, которая была замещена

) отменена только с 10.01.2022 года.

10. Ежемесячно в Учреждении принимаются приказы о дополнительном премировании работников (как правило, бухгалтерии) на основании распоряжения Администрации Каргасокского района от 15.12.2014 №722 «О выплате премии за особо важные и сложные задания» (далее – распоряжение от 15.12.2014 №722). Распоряжением от 15.12.2014 №722 установлены размеры премий руководителям муниципальных учреждений, входящих в структуру Администрации Каргасокского района, за достижение наилучших значений показателей эффективности деятельности органов местного самоуправления среди муниципальных районов Томской области по итогам 2013 года. В связи с этим считаем, что распоряжение от 15.12.2014 №722 не может использоваться как основание для ежемесячной выплаты дополнительной премии работникам Учреждения.

11. Абзацами 3 и 5 части 2 статьи 57 Трудового кодекса РФ установлено, что одними из обязательных условий трудового договора являются трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы), условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Статьей 72 Трудового кодекса РФ установлено, что при изменении определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Приказом Учреждения от 17.01.2022 №05-01/4 переведена на должность бухгалтера 1 категории централизованной бухгалтерии. В приказе указаны составные части заработной платы, не соответствующие Положению об оплате труда Учреждения. Также не предоставлено дополнительное соглашение об изменении определенных условий трудового договора с Исходя из этого, комиссия приходит к выводу, что дополнительное соглашение с не заключалось, что нарушает статью 72 Трудового кодекса РФ.

Приказом Учреждения от 01.06.2021 №05-01/5 переведена на должность заместителя начальника на 0,5 ставки. В приказе Учреждения указаны тарифная

ставка (оклад) в размере 8523,00 рублей, особые условия труда в размере 15%, что противоречит Положению об оплате труда Учреждения. Также не предоставлено дополнительное соглашение об изменении определенных условий трудового договора с . Исходя из этого, комиссия приходит к выводу, что дополнительное соглашение с не заключалось, что нарушает статью 72 Трудового кодекса РФ.

Приказом Учреждения от 01.10.2021 №1/12 переведена на должность заместителя начальника (1 ставка). В приказе Учреждения указаны особые условия труда в размере 15%, что противоречит Положению об оплате труда Учреждения. Также не предоставлено дополнительное соглашение об изменении определенных условий трудового договора с . Исходя из этого, комиссия приходит к выводу, что дополнительное соглашение с не заключалось, что нарушает статью 72 Трудового кодекса РФ.

12. Пунктом 40 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного приказом Министерства труда России от 19.05.2021 №320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек» установлено, что работодатель самостоятельно разрабатывает книги (журналы) по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее и учета движения трудовых книжек.

Информации об исполнении в Учреждении указанных требований в ходе проверки не представлено.

13. Статьей 88 Трудового кодекса РФ установлено, что при передаче персональных данных работника работодатель должен не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

В связи с тем, что охрана труда и кадровая работа в Учреждении ведется третьими лицами на условиях договоров безвозмездного оказания услуг, а также отсутствуют согласия о передаче персональных данных работников третьей стороне, считаем нарушенной ст. 88 Трудового кодекса РФ, в части передачи персональных данных работников Учреждения

14. Статьей 223 Трудового кодекса РФ определены требования охраны труда у работодателя.

Приказом Учреждения от 11.01.2021 №01-06/2/1 утверждено Положение о системе управления охраной труда в организации (далее – СУОТ).

Положение СУОТ не соответствует требованиям установленным статьей 223 Трудового кодекса РФ. Также в СУОТ указаны обязанности должностных лиц по должностям не утвержденных в Учреждении.

15. Согласно статье 214 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан обеспечить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

Как следует из требований пункта 1.5. Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденного постановлением Министерства труда России и социального развития Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации от 13.01.2003 №1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (далее – Порядок обучения по охране труда), обучению по охране труда и проверке знаний требований охраны труда в соответствии с Порядком подлежат все работники организации, в том числе ее руководитель.

На момент проведения проверки документов, подтверждающих факты обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников и руководителя не предоставлено.

Пунктом 2.1.3. Порядка обучения по охране труда, установлено, что первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи проводит непосредственный руководитель (производитель) работ (мастер, прораб, преподаватель и так далее), прошедший в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

Пунктом 2.3.4. Порядка обучения по охране труда установлено, что обучение по охране труда руководителей и специалистов в организации проводится по программам обучения по охране труда, разрабатываемым на основе примерных учебных планов и программ обучения по охране труда, утверждаемым работодателем.

Приказом Учреждения от 13.01.2021 №01-06/4/1 «Об утверждении всех видов инструктажей по охране труда, программ обучения по охране труда» проведение первичного инструктажа на рабочем месте, повторного, внепланового и целевого инструктажей возложено на _____, что противоречит действующему законодательству.

Также вышеуказанным приказом утверждены программа обучения по охране труда работников Учреждения (приложение №2), программа вводного инструктажа по охране труда работников учреждения, инструкция по охране труда для работников Учреждения, инструкция по охране труда для работников Учреждения при работе с персональным компьютером (ПК), инструкция по охране труда для работников Учреждения при направлении в служебную командировку. Все виды инструкций утверждены начальником Учреждения _____ по согласованию с ответственным по охране труда _____, что не требуется по действующему законодательству.

В Учреждении ведется журнал регистрации вводного инструктажа на рабочем месте с 11 января 2021 года. 10.01.2022 года _____ проведен вводный инструктаж на рабочем месте _____ К дате проведения инструктажа у _____ истек срок обучения по охране труда (3 года с даты проверки знаний требований охраны труда).

В журнале регистрации инструктажа на рабочем месте начатого с 11.01.2021 года указано проведение повторного инструктажа работникам Учреждения 11.01.2021 года. Однако, инструкция по проведению повторного инструктажа утверждена только 13.01.2021 года. Также не предоставлены документы, подтверждающие проведение первичного инструктажа при приеме на работу _____

16. В соответствии с Трудовым кодексом РФ работодатель принимает решения с учетом мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных статьей 371 Трудового кодекса РФ, к ним относятся утверждение графика отпусков (статья 123 Трудового кодекса РФ), утверждение формы расчетного листка (часть 2 статьи 136 Трудового кодекса РФ) и другие.

Согласно части 2 статьи 29 Трудового кодекса РФ при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем интересы работников представляет в том числе первичная профсоюзная организация. Часть 1 статьи 372 Трудового кодекса РФ устанавливает, что выборный первичный орган профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников, является органом, с которым работодателю надлежит взаимодействовать при решении вопросов в сфере труда.

В связи с вышеперечисленным, считаем, что Каргасокская территориальная организация профсоюза работников культуры Томской областной организации общероссийского профсоюза работников культуры, в лице ее председателя _____ не является первичной профсоюзной организацией Учреждения и не может выражать мнение, подлежащее учету в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

17. В рамках проведения настоящей проверки правильность начисления заработной платы не проверялись.

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

начальник муниципального казенного учреждения

Отдел культуры и туризма Администрации Каргасокского района

(фамилия, имя, отчество (при наличии), должность руководителя иного уполномоченного представителя подведомственной организации, присутствовавшего при проверке)

√ « 31 » декабрь 20 22 г.

Отметка об отказе ознакомления с актом проверки:

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

Начальник Отдела правовой
и кадровой работы
Администрации
Каргасокского района

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

Главный специалист –
юрист Отдела правовой и
кадровой работы
Администрации
Каргасокского района

Начальник муниципального
казенного учреждения
Отдел культуры и туризма
Администрации
Каргасокского района
