

Комитет по социальной защите населения Ленинградской области

(наименование исполнительного органа государственной власти Ленинградской области)

Санкт-Петербург

(место составления акта)

" 31 " мая 2023 г.

(дата составления акта)

17-00

(время составления акта)

АКТ ПРОВЕРКИ №5

соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Ленинградском областном государственном стационарном бюджетном учреждении социального обслуживания «Будогощский психоневрологический интернат»

Проверка проводилась по следующему адресу: Ленинградская область, Киришский район, пгт. Будогощь, ул. Советская, д.75.

На основании: распоряжения комитета по социальной защите населения Ленинградской области от 25.04.2023 №03-266 «О проведении плановой выездной проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» проведена плановая выездная проверка Ленинградского областного государственного стационарного бюджетного учреждения социального обслуживания «Будогощский психоневрологический интернат» (далее - ЛОГБУ «Будогощский ПНИ», учреждение).

И.о. директора ЛОГБУ «Будогощский ПНИ» - Фокин С.А.

Сроки проведения проверки: с «02» мая 2023 г. по «31» мая 2023 г.
Общая продолжительность проверки: 20 рабочих дней.

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

1. Тютюкина Екатерина Сергеевна - главный специалист отдела правового обеспечения комитета по социальной защите населения Ленинградской области;
2. Базылева Мария Владимировна - главный специалист отдела экономического анализа, бюджетного планирования и контроля;
3. Лунева Мария Сергеевна - ведущий специалист отдела организации работы подведомственных учреждений комитета по социальной защите населения Ленинградской области.

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 2022- истекший период 2023 года.

В ходе проведения проверки выявлено следующее:

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

1) В ЛОГБУ «Будогощский ПНИ» между работниками и работодателем заключен коллективный договор на 2021-2024 годы. 08.06.2021 и.о. директора ЛОГБУ «Будогощский ПНИ» утверждены Правила внутреннего трудового распорядка для работников учреждения (далее - ПВТР) (Приложение №3 к коллективному договору).

Отдельные положения указанных локальных нормативных актов необходимо скорректировать и привести в соответствие с требованиями действующего законодательства.

Согласно ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Однако, пунктом 3.47 коллективного договора не предусматривает учет мнения представительного органа работников при утверждении формы расчетного листка («Форма расчётного листка утверждается приказом руководителя»).

Статьей 65 ТК РФ установлен «исчерпывающий» перечень документов, которые предъявляет лицо, поступающее на работу при заключении трудового договора, а именно:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Согласно ст.69 ТК РФ обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

В силу ст. 220 ТК РФ работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Обязательное психиатрическое освидетельствование проходят работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в соответствии с видами деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, предусмотренными приложением № 2 к приказу Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

В данной связи положения пункта 2.2 ПВТР необходимо скорректировать в части наименования документов подлежащих предъявлению при трудоустройстве («*трудовую книжку*», «*страховое свидетельство государственного пенсионного страхования*»), а также конкретизировать перечень должностей, подлежащих в

соответствии с действующим законодательством предварительному медицинскому осмотру, психиатрическому освидетельствованию при заключении трудового договора.

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, ПВТР указанной информации не содержат, в связи с чем в ПВТР необходимо внести недостающие сведения.

2. По направлению «Трудовой договор»:

1) В соответствии со ст.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.

В соответствии со 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.

Согласно разъяснениями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в случае отсутствия в отношении условий труда на рабочем месте соответствующих результатов специальной оценки условий труда до ее проведения возможно указывать в трудовом договоре общую характеристику условий труда на данном рабочем месте (описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним). После проведения специальной оценки условий труда трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями, в частности: идентифицированные на рабочем месте вредные и (или) опасные производственные факторы, итоговый класс (подкласс) условий труда, размеры и виды гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Письмо Митруда РФ от 26.03.2020 №15-1/В-1375).

Проверкой установлено, что 11.04.2011 между учреждением и Блажновой К.Л. заключен трудовой договор №10, согласно которому работник принимается на должность «Социальный работник».

По результатам проведения в июле 2018 года в учреждении Специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) условия труда по должности «Социальный работник» определены как вредные, итоговый класс (подкласс) условий труда – 3.2.

Однако указанные изменения в трудовой договор не внесены.

В соответствии со 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.

Дополнительное соглашение с Блажновой К.Л. о повышенном размере оплаты труда в связи с работой с вредными (опасными) условиями труда также не заключалось.

Кроме того, установлено, что Блажнова К.Л. является инвалидом 3 группы, в связи с чем в соответствии со ст.23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» последний предоставляется ежегодный отпуск в количестве 30 календарных дней, что подтверждается утвержденным графиком отпусков на 2023 год (30 дней – ежегодный отпуск + 7 дней – дополнительный за вредные условия труда).

Однако дополнительно соглашение об установлении Блажновой К.Л. ежегодного удлиненного отпуска в связи с наличием инвалидности не заключено.

Установлено, что 02.12.2013 между учреждением и Черненко С.В. заключен трудовой договор №24 (новая редакция), согласно которому работник принимается на должность «Культурорганизатор». Согласно п.20 трудового договора условия труда работника определены как вредные (класс 3.1).

По результатам проведения в июле 2018 года в учреждении СОУТ условия труда по должности «Культурорганизатор» определены как вредные, итоговый класс (подкласс) условий труда – 3.2. Однако указанные изменения в трудовой договор не внесены. Условия о доплате за работу с вредными условиями труда в трудовой договор также не внесены и фактически не осуществляются.

02.01.2013 между учреждением и Бойцовой С.Н. заключен трудовой договор №б/н, согласно которому работник принимается на должность «Социальный работник».

По результатам проведения в июле 2018 года в учреждении СОУТ условия труда по должности «Социальный работник» определены как вредные, итоговый класс (подкласс) условий труда – 3.2. Однако указанные изменения в трудовой договор не внесены. Дополнительное соглашение с Бойцовой С.Н. о повышенном размере оплаты труда в связи с работой с вредными (опасными) условиями труда также не заключалось.

Аналогичные нарушения выявлены по результатам анализа трудовых договоров и дополнительных соглашений заключенным между учреждением и Зверевой О.Е., Садовниковой Н.С., Атаманчук Н.А.

4) Согласно части 5 статьи 15 Федерального закона от 23.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под подпись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

Уведомление работника об изменении условий трудового договора не является письменным ознакомлением работника с результатами специальной оценки условий труда. Работник должен быть ознакомлен под роспись с картой специальной оценки условий труда на его рабочем месте (Письмо Минтруда России от 14.07.2016 № 15-1/ООГ-2516). Освобождение от обязанности ознакомления с результатами специальной оценки условий труда в отношении рабочих мест работников, с которыми заключены срочные трудовые договоры, действующим законодательством не предусмотрено.

Однако, в ходе проверки установлено, что не все работники учреждения ознакомлены с условиями труда на своих рабочих местах.

Так, в карте СОУТ №21А («медицинская сестра палатная (постовая)» (Общее отделение)) отсутствует подпись Румянцевой М.О., в картах №136,137,138 («водитель» (Общий немедицинский персонал) отсутствует подпись Нефедова Ю.В.

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. 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 Багмут Л.Г., Варварычевой С.Г., Ивановой Л.И., Курбановой Е.Н. соответствующие записи внесены некорректно.

В соответствии с п.п. 32, 33 Порядка, в случае если в трудовой книжке заполнены все страницы одного из разделов, трудовая книжка дополняется вкладышем, который является ее неотъемлемой частью, оформляется и ведется работодателем в том же порядке, что и трудовая книжка. Вкладыш без трудовой книжки недействителен. При выдаче каждого вкладыша в трудовой книжке ставится

штамп с надписью «*Выдан вкладыш*» и указывается серия и номер вкладыша. Указанную запись необходимо делать на титульном листе трудовой книжки (стр. 1). Не допускается писать «пр.» вместо «приказ», «расп.» вместо «распоряжение», «пер.» вместо «переведен».

Установлено, что в трудовой книжке Малярчиковой Т.С., Токоревой Т.Н., Тихомировой М.Э. данные о выдаче вкладышей внесены с сокращениями, что является недопустимым.

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 «Будогощский ПНИ», необходимо устранить.

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

В соответствии со 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 статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Утвержденный график отпусков доводится до сведения всех работников, каждый работник дополнительно извещается о времени начала его отпуска не позднее чем за две недели (разработана форма уведомления о предстоящем отпуске).

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, Постановление № 262).

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 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» (далее распоряжение № 428), в соответствии с распоряжением комитета от 14.07.2020 года № 481 «О внесении изменений в распоряжение комитета от 19 июня 2020 года № 428 «Об утверждении нормативов штатной численности организаций социального обслуживания Ленинградской области, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области» (далее – распоряжение № 481) и утверждено с 01.09.2022 года – 224,00 штатных единиц.

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

Формирование должностных окладов соответствует Положению о системах оплаты труда, в части установления межуровневых коэффициентов и статьей 5 областного закона Ленинградской области «Об областном бюджете Ленинградской области на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов» от 21.12.2021 года № 148-оз, устанавливающей размер расчетной величины с 1 сентября 2021 года и на 2022 год (до 1 сентября) – 10 340 рублей, с 1 сентября 2022 года – 10 755 рублей.

Расхождений при установлении должностных окладов не установлено.

Учреждением для проверки представлено штатное расписание, утвержденное приказом директора учреждения от 30 декабря 2022 года № 149 и действующее с 1 января 2023 года.

Распоряжением № 481 установлено, что руководитель государственного учреждения социального обслуживания Ленинградской области **утверждает штатное расписание по согласованию с комитетом по социальной защите населения Ленинградской области, однако действующее штатное расписание с комитетом не согласовано** (письмо о согласовании не поступало).

3) В соответствии с пунктом 4.1. Положения об оплате труда работников, выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Пункт 5.16 Положения об оплате труда работников устанавливает следующие виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

к профессиональным праздникам (день социального работника);

к юбилейным датам, применительно к возрасту работника с 50 лет, далее один раз в пять лет (55, 60, 65...), утверждаются в отношении конкретных работников ежегодно локальным актом учреждения;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти,

наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

Приказами за 2022 год № 29-к, 68-к, 81-к, 123-к, 177-к, 205-к, 229-к, 240-к, 317-к, 318-к, 324-к, 352-к, 401-к, 421-к, 471-к, 492-к, 524-к, 539-к **«О премиальной выплате к значимой дате»** установлены размеры **материальной помощи** в связи с юбилеем.

Приказами от 11.01.2023 года № 8-к, 07.02.2023 года № 63-к, от 06.03.2023 года № 114-к, от 20.03.2023 года № 131-к, от 20.03.2023 года № 132-к, от 24.03.2023 года №144-к, от 03.04.2023 года № 165-к, от 07.04.2023 года №177-к, от 10.04.2023 года №183-к, от 12.04.2023 года № 188-к **«О премиальной выплате к значимой дате»** установлены размеры **материальной помощи** в связи с юбилеем.

На основании пункта 5.12 Положения об оплате труда работников **стимулирующая надбавка по итогам работы** устанавливается локальным нормативным актом учреждения на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

В соответствии с пунктом 4.2 Положения о порядке установления премиальных выплат по итогам работы сотрудникам ЛОГБУ «Будогощский ПНИ», стимулирующие надбавки за выполнение сотрудниками дополнительных видов работ, не предусмотренных должностной инструкцией, за выполнение увеличенного объема работ за определенный период времени, устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу на основе ходатайства руководителя подразделения и утверждаются приказом директора.

В противоречие вышеуказанным пунктам Положений, ежемесячно в учреждении приказом директора устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу размеры **премиальных выплат по итогам работы** сотрудников за дополнительный объем работ, не предусмотренный должностной инструкцией.

На основании пункта 5.8 Положения об оплате труда работников размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (структурного подразделения, работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения, работника).

На основании пункта 4.1 Положения о порядке установления премиальных выплат по итогам работы сотрудникам с целью выполнения Указа Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» устанавливаются **премиальные выплаты по итогам работы** за месяц медицинским и социальным работникам, по решению комиссии на основании оценки качества работы в баллах.

В соответствии с приказом от 27.04.2023 года № 211-к «Единовременная выплата медицинскому персоналу» выплачивается **единовременная выплата** младшему медицинскому персоналу.

Установление **единовременной выплаты** противоречит Положению об оплате труда работников и Положению о порядке установления премиальных выплат по итогам работы сотрудникам ЛОГБУ «Будогощский ПНИ».

В соответствии с абзацем 4 пункта 4.7 Положения о системах оплаты труда в отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ и (или) критериев оценки деятельности.

В ходе проверки в приказе от 31.07.2020 года № 96 «Об утверждении критериев оценки деятельности работников для установления премиальных выплат по итогам работы ЛОГБУ «Будогощский ПНИ» выявлено превышение количества установленных критериев показателей эффективности по следующим должностям:

Заместитель директора по безопасности – 11;

Заместитель директора по медицинской части – 11;

Специалист по кадрам – 11.

Приказом от 31 июля 2020 года № 100 утвержден перечень профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в ЛОГБУ «Будогощский ПНИ». В данный перечень включены:

Водитель автомобиля;

Парикмахер.

На основании распоряжения комитета по социальной защите населения Ленинградской области от 03 ноября 2022 года № 03-716 «О внесении изменений в распоряжение комитета по социальной защите населения Ленинградской области от 19 июня 2020 года № 429 «Об утверждении рекомендуемого перечня профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в государственных учреждениях Ленинградской области, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области» должности, включенные в данный перечень должны соответствовать профессионально-квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», начиная с первого квалификационного уровня.

В соответствии с пунктом 4.4 Положения об оплате труда работников ЛОГБУ «Будогощский ПНИ» работникам учреждения 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
---------	----

В ходе проверки было выявлено, что в соответствии со сводной ведомостью результатов проведенной специальной оценки условий труда, составленной 06.07.2018 года, по должностям «культурорганизатор», «социальный работник» итоговый класс (подкласс) условий труда - 3.2, в соответствии со сводной ведомостью результатов проведенной специальной оценки условий труда, составленной 20.05.2020 года, по должности «инструктор по адаптивной физкультуре» итоговый класс (подкласс) условий труда - 3.2, в соответствии со сводной ведомостью результатов проведенной специальной оценки условий труда, составленной 17.08.2021 года, по должности «инструктор по трудовой терапии» итоговый класс (подкласс) условий труда - 3.2

В штатном расписании учреждения, утвержденном приказом от 30 декабря 2022 года № 149 по должностям «культурорганизатор», «социальный работник», «инструктор по адаптивной физкультуре», «инструктор по трудовой терапии» в столбце «Компенсационные выплаты в % (вредные условия труда (по результатам СОУТ))» не установлена доплата 8 %.

4) Выборочная проверка расчетных листков выявила, что по должностям «культурорганизатор», «социальный работник» выплата надбавки за вредные условия труда не производилась.

Дополнительно напоминаем, что в соответствии со вторым абзацем пункта 3.6 Положения о системах оплаты труда, при осуществлении компенсационных выплат **за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

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

Имеются замечания к трудовым договорам с Блажновой К.Л., Черненко С.В., Бойцовой С.Н., Зверевой О.Е., Садовниковой Н.С., Атаманчук Н.А. в части не осуществления учреждением доплаты за работу с вредными (опасными) условиями труда.

6. По направлению «Трудовой распорядок и дисциплина труда»: нарушений не выявлено.

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

8. По направлению: «Охрана труда»:

В соответствии со ст.209 ТК РФ охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

С 01.09.2022 г. вступило в силу постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (далее - Порядок).

Порядок устанавливает обязательные требования к обучению по охране труда и проверке знания требований охраны труда у работников, заключивших трудовой договор с работодателем, а также требования к организациям и индивидуальным предпринимателям, оказывающим услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда.

В соответствии с Порядком работодателю необходимо разработать форму регистрации вводного инструктажа, в которой должна указываться следующая информация:

- а) дата проведения вводного инструктажа по охране труда;
- б) фамилия, имя, отчество (при наличии) работника, прошедшего вводный инструктаж по охране труда;
- в) профессия (должность) работника, прошедшего вводный инструктаж по охране труда;
- г) число, месяц, год рождения работника, прошедшего вводный инструктаж по охране труда;
- д) наименование подразделения, в котором будет осуществлять трудовую деятельность работник, прошедший вводный инструктаж по охране труда;
- е) фамилия, имя, отчество (при наличии), профессия (должность) работника, проводившего вводный инструктаж по охране труда;
- ж) подпись работника, проводившего вводный инструктаж по охране труда;
- з) подпись работника, прошедшего вводный инструктаж по охране труда.

При регистрации проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте (первичный, повторный, внеплановый), а также целевого инструктажа по охране труда указывается следующая информация:

- а) дата проведения инструктажа по охране труда;
- б) фамилия, имя, отчество (при наличии) работника, прошедшего инструктаж по охране труда;
- в) профессия (должность) работника, прошедшего инструктаж по охране труда;
- г) число, месяц, год рождения работника, прошедшего инструктаж по охране труда;
- д) вид инструктажа по охране труда;
- е) причина проведения инструктажа по охране труда (для внепланового или целевого инструктажа по охране труда);
- ж) фамилия, имя, отчество (при наличии), профессия (должность) работника, проводившего инструктаж по охране труда;

з) наименование локального акта (локальных актов), в объеме требований которого проведен инструктаж по охране труда;

и) подпись работника, проводившего инструктаж по охране труда;

к) подпись работника, прошедшего инструктаж по охране труда.

В ходе проверки установлено, что журнал регистрации водного инструктажа, а также журнал регистрации прохождения стажировки на рабочем месте не в полной мере соответствуют предъявляемым требованиям (не содержат необходимой информации).

Кроме того, в ходе проверки установлено, что в нарушение абз. 10 ч. 2 ст. 22 ТК РФ работа по ознакомлению работников с локальной документацией в сфере охраны труда осуществляется не надлежащим образом. Так, в приказах учреждения от 30.08.2022 года № 104 «О назначении лиц, ответственных за проведение обучения по охране труда для вновь принятых работников», от 10.01.2023 года № 3 «Об организации работ по охране труда в ЛОГБУ «Будогощский ПНИ», от 10.01.2023 года № 12 «Об организации проведения вводного инструктажа по охране труда и назначении лица, ответственного за его проведение», от 10.01.2023 года № 21 «О назначении лиц, ответственных за выдачу средств индивидуальной защиты», от 10.01.2023 года № 17/1 «Об утверждении программ первичного и повторного инструктажей по охране труда на рабочем месте» отсутствуют подписи ответственных работников.

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

Согласно части второй статьи 244 ТК РФ перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Такой перечень работ утвержден постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» (далее - Перечень).

Указанный Перечень содержит 2 раздела: в 1 раздел включены определенные должности, а во 2 - работы, при выполнении которых возможно заключение договора о полной материальной ответственности.

В ходе проверки установлено, что директором ЛОГБУ «Лужский ПНИ» заключены договоры о полной индивидуальной материальной ответственности по типовой форме, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. № 85, с работниками, должности которых входят в вышеуказанный перечень, либо осуществляющими соответствующие трудовые функции.

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

Имеются замечания к трудовому договору с Блажновой К.Л (инвалид 2 группы).

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

В ЛОГБУ «Будогощский ПНИ» отсутствуют индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Рекомендации по устранению выявленных нарушений:

1) Привести локальную документацию учреждения в соответствие с требованиями действующего законодательства (коллективный договор, ПВТР).

2) Осуществить аудит всех принятых приказов по учреждению в части оплаты труда работников, стимулирующих выплат, материальной помощи, премиальных выплат к значимым датам (событиям), внести изменения в приказы в соответствии

с привести в соответствие с Положением об оплате труда работников, Положением о порядке установления премиальных выплат по итогам работы сотрудникам;

Проанализировать основания для начисления стимулирующей надбавки по итогам работы.

Информацию об устранении нарушений представить в комитет в срок до **15.07.2023** года.

3) Провести сплошную проверку трудовых договоров на предмет внесения в них сведений об условиях труда на рабочем месте в соответствии с СОУТ, сведений о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (дополнительные дни к отпуску, повышенный размер оплаты труда в зависимости от конкретных условий труда), а также на соответствие наименования должностей, размеров должностных окладов, размеров доплат компенсационного характера утвержденному штатному расписанию, внести необходимые изменения в трудовые договоры путем заключения дополнительных соглашений.

О результатах сообщить в комитет до **20.07.2023** года.

4) Внести изменения в приказ от 31 июля 2020 года № 100 «Об утверждении перечня профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в ЛОГБУ «Будогощский ПНИ», внести изменения в штатное расписание учреждения.

Если сотрудники, замещающие должность «парикмахер» не соответствуют квалификационным требованиям «парикмахера 4 разряда», в таком случае необходимо уведомить за 2 месяца сотрудников, замещающих данную должность об изменении условий трудовых договоров. Внести изменения в штатное расписание учреждения и в трудовые договоры в части межуровневого коэффициента по должности «парикмахер».

5) Привести штатное расписание учреждения в соответствие в соответствии с Положением об оплате труда работников, в соответствии с действующими сводными ведомостями результатов проведенной специальной оценки условий труда.

6) Компенсировать сотрудникам, замещающим должности «культурный работник», «социальный работник», «инструктор по адаптивной физкультуре», «инструктор по трудовой терапии» недополученный доход за 2022 – 2023 гг. в части компенсационной выплаты за вредные условия труда.

Представить в комитет документы, подтверждающие оплату недополученного дохода.

7) Организовать ознакомление работников (в том числе работников, с которыми заключены срочные трудовые договоры, договоры о работе по совместительству (внешнее, внутреннее)) учреждения с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах;

8) Провести сплошную проверку трудовых книжек работников учреждения, дополнить записи, внесенные делопроизводителями учреждения в трудовые книжки работников, недостающими сведениями в соответствии с Приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н;

9) Организовать ознакомление работников с локальной документацией учреждения в сфере охраны труда;

10) Привести в соответствие с требованиями постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» журнал регистрации водного инструктажа, журнал регистрации прохождения стажировки на рабочем месте.

Срок для устранения выявленных нарушений: выявленные нарушения необходимо устранить до «01» сентября 2023 г.

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

Подписи уполномоченных должностных лиц, проводивших проверку:

Главный специалист отдела правового обеспечения

Е.С. Тютюкина

Главный специалист отдела экономического анализа, бюджетного планирования и контроля

М.В. Базылева

Ведущий специалист отдела организации работы подведомственных учреждений

М.С. Лунева

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

И.о. директора ФКУИ СЧ

(ФИО, наименование должности руководителя, представителя подведомственной организации)



22 106 2025 г.

[Handwritten signature]
(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)

Multiple horizontal lines for reporting violations.