

АКТ

плановой выездной проверки соблюдения трудового законодательства  
и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

г. Зеленогорск

«10» января 2023 года

В соответствии с Планом проведения плановых проверок при осуществлении ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права на 2022 год, утвержденным распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 25.11.2021 № 1861-р, на основании распоряжения Администрации ЗАТО г. Зеленогорск от 15.11.2022 № 2167-р «О проведении плановой выездной проверки в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр образования «Перспектива» в период с 01.12.2022 по 27.12.2022 проведена плановая выездная проверка соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Проверка проводилась уполномоченными на проведение проверки должностными лицами:

Макаренко	- главным специалистом отдела трудовых отношений
Мариной Петровной	Администрации ЗАТО г. Зеленогорск;
Борзениной	- главным специалистом по вопросам охраны труда
Валентиной	отдела трудовых отношений Администрации
Владимировной	ЗАТО г. Зеленогорск.

Предметом настоящей проверки является соблюдение и выполнение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Задачей настоящей проверки является обеспечение соблюдения «Муниципальным бюджетным учреждением дополнительного образования «Центр образования «Перспектива» в процессе осуществления своей деятельности требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в период с декабря 2021 года по ноябрь 2022 года включительно.

Проверка проводилась по месту нахождения учреждений:

- Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр образования «Перспектива» – 663690, Красноярский край, город Зеленогорск, улица Комсомольская, дом 17;

- Муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений» – 663690, Красноярский край, город Зеленогорск, улица Энергетиков, дом 3 Б.

Полное наименование объекта контроля: Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр образования «Перспектива».

Сокращенное наименование объекта контроля: МБУ ДО «ЦО «Перспектива».

Местонахождение объекта контроля: г. Зеленогорск Красноярского края.

Адрес юридического лица: 663690, Красноярский край, город Зеленогорск, ул. Комсомольская, д. 17.

ИНН: 2453011830; КПП: 245301001; ОГРН 1062453006109.

Вход. № 37  
«23» 01 2023 г.  
подпись

В своей деятельности Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр образования «Перспектива» (далее – МБУ ДО «ЦО «Перспектива», учреждение) руководствуется Уставом, утвержденным распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 17.10.2014 № 23849-р. В соответствии с Уставом директор имеет право: осуществлять в установленном порядке прием на работу работников, а также заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с ними; устанавливать в установленном порядке структуру и штатное расписание учреждения, принимать локальные нормативные правовые акты, утверждать положения о структурных подразделениях, а также о филиалах и представительствах учреждения (при их наличии); поощрять и привлекать работников учреждения к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации; решать иные вопросы, отнесенные законодательством Российской Федерации, Уставом и трудовым договором.

Директором МБУ ДО «ЦО «Перспектива» с 21.04.2022 по настоящее время является Антонюк Светлана Владимировна (основание: приказ директора от 21.04.2022 № 11 лс «О приеме работника на работу», срочный трудовой договор с руководителем муниципального учреждения от 20.04.2022 № 17-22).

В соответствии с Договором безвозмездного оказания услуг от 21.04.2020 № б/н (далее – Договор), заключенным между Муниципальным казенным учреждением «Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений» (далее – МКУ ЦОДОУ) и МБУ ДО «ЦО «Перспектива», полномочия по ведению кадрового делопроизводства, по обеспечению ведения правовой деятельности переданы МКУ ЦОДОУ.

Подпунктом 2.1.1 Договора перечисляются обязанности МКУ ЦОДОУ при ведении кадрового делопроизводства. В соответствии с пунктами 4.1 и 4.3 Договора МКУ ЦОДОУ несет ответственность за соответствие предоставляемых услуг требованиям нормативных актов, при этом ответственность сторон по Договору определяется законодательством Российской Федерации.

В целях обеспечения реализации положений пункта 3 статьи 7 Закона Красноярского края от 11.12.2012 № 3-874 «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Красноярском крае» 24.11.2022 директор Антонюк С.В. уведомлена о проведении плановой выездной проверке.

Плановая выездная поверка проведена по документам, представленным МБУ ДО «ЦО «Перспектива» в срок до 02.12.2022.

Документы представлены в соответствии с перечнем, указанным в распоряжении Администрации ЗАТО г. Зеленогорск от 15.11.2022 № 2167-р «О проведении плановой выездной проверки в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр образования «Перспектива».

### **Сведения о результатах проверки.**

#### **1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.**

В проверяемом периоде действовали следующие Правила внутреннего трудового распорядка:

- Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр образования «Перспектива»

(далее – ПВТР от 06.12.2018), являющиеся приложением № 1 к Коллективному договору Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр образования «Перспектива» на период с 31.12.2018 по 30.12.2021 (далее – Коллективный договор от 06.12.2018), заключенному 06.12.2018 между работодателем, представителем которого являлся директор МБУ ДО «ЦО «Перспектива» Антонюк С.В., и работниками, представителем которых являлся председатель первичной профсоюзной организации Лысенко Л.В.;

- Правила внутреннего трудового распорядка работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр образования «Перспектива» (далее – ПВТР), утвержденные приказом директора МБУ ДО «ЦО «Перспектива» от 24.12.2021 № 227 и согласованные председателем первичной профсоюзной организации МБУ ДО «ЦО «Перспектива» Субботиной Е.Ю. (протокол от 23.12.2021 № 9).

В соответствии со статьями 22 и 68 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) все работники МБУ ДО «ЦО «Перспектива» ознакомлены с Коллективным договором (в том числе и с ПВТР) под подпись.

В соответствии со статьей 189 ТК РФ ПВТР регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права и обязанности сторон трудового договора, рабочее время и время отдыха, поощрение работников, ответственность за нарушение трудовой дисциплины, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МБУ ДО «ЦО «Перспектива».

При проверке ПВТР выявлены следующие нарушения.

Не учтены изменения трудового законодательства Российской Федерации, внесенные в 2019, 2020, 2021 и 2022 годах:

- в нарушение статьи 65 ТК РФ в пункте 2.1.6 ПВТР в перечне документов, предъявляемых работниками при трудоустройстве, указано «страховое свидетельство государственного пенсионного страхования» которое работодатель не вправе требовать от трудоустраиваемого лица;

- в нарушение статьи 68 ТК РФ пункт 2.1.10. ПВТР устанавливает, что прием на работу «оформляется приказом директора...», вместо трудового договора;

- отсутствуют условия о предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков льготным категориям работников, предусмотренные статьями 262.1, 262.2, 267 ТК РФ, статьей 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

2. В пунктах 2.1.5 и 2.1.9 ПВТР имеются ссылки на «п. 6 ст. 35» и на «ст. 53 Закона РФ «Об образовании», при этом дата и номер закона Российской Федерации учреждением не указывается, а содержание статей 35 и 53 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» не соответствует формулировкам, изложенным в ПВТР.

3. В нарушение статей 189 и 419 ТК РФ в ПВТР отсутствует информация о привлечении сторон трудового договора к материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

## **2. Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения.**

В проверяемом периоде в МБУ ДО «ЦО «Перспектива» оплата труда осуществлялась на основании следующих документов:

- Положения об оплате труда работников МБУ ДО «ЦО «Перспектива» (далее – Положение об оплате труда от 06.12.2018), являющегося приложением № 8 к Коллективному договору от 06.12.2018 (в редакции дополнительного соглашения от 24.10.2019 № 1);

- Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр образования «Перспектива» (далее – Порядок выплат стимулирующего характера), принятого приказом директора от 25.03.2021 № 39, согласованного председателем профсоюзной организации Субботиной Е.Ю. 25.03.2021, что соответствует требованиям части 3 статьи 135 ТК РФ. Данный Порядок выплат стимулирующего характера действует до настоящего времени;

- Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр образования «Перспектива» (далее – Положение об оплате труда), утвержденного директором от 29.06.2022 и согласованного председателем первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр образования «Перспектива» Субботиной Е.Ю. 29.06.2022, что соответствует требованиям части 3 статьи 135 ТК РФ.

Положение об оплате труда и Порядок выплат стимулирующего характера являются самостоятельными локальными нормативными актами, с которыми работники ознакомлены под подпись в соответствии со статьями 22 и 68 ТК РФ.

Положение об оплате труда разработано в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Зеленогорска, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 14.03.2019 № 47-п (далее – Положение № 47-п), Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорска, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 22.09.2020 № 128-п (далее – Примерное положение).

Порядок выплат стимулирующего характера разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, муниципальными правовыми актами, Уставом МБУ ДО «ЦО «Перспектива».

В ходе проверки выявлены следующие нарушения.

1. В нарушение статьи 8 ТК РФ пункт 1.1. Положения об оплате труда содержит ссылку на муниципальный правовой акт г. Зеленогорска, который утратил силу.

2. В нарушение пункта 1.10 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, утвержденного постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 12.04.2021 № 46-п (далее – Положение № 46-п).

2.1. В пункте 6.1 Положения об оплате труда указывается общая фраза, не адаптированная к конкретному учреждению – «Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, устанавливается учреждением самостоятельно, но не может превышать 70 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности...».

2.2. В приложениях №№ 2 и 4 Положения об оплате труда, предусматривается установление работникам не конкретных размеров процентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а «Предельный размер».

3. В нарушение пункта 4.5 Примерного положения в пункте 4.6 Положения об оплате труда выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении

поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ (далее – выплаты стимулирующего характера за важность, интенсивность и качество, устанавливаются «ежемесячно, ежеквартально и (или) на учебный год» вместо месяца или квартала.

4. В нарушение пункта 4.5 Положения № 46-п и приложения № 5 Примерного положения, в приложении № 4 Положения об оплате труда имеется персональная выплата стимулирующего характера «Выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае или минимального размера оплаты труда».

5. В нарушение приложения № 1 Примерного положения приложением № 1 Положения об оплате труда для должностей «Методист» и «Педагог-психолог» при наличии высшего профессионального образования размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлен неверно. Вместо 8168,00 рублей размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для данных должностей установлен 8186,00 рублей.

6. В нарушение приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – приказы Минздравсоцразвития РФ), в соответствии с которыми в учреждении устанавливаются оклады (должностные оклады), приложения № 1 Примерного положения в приложении № 1 Положения об оплате труда имеется должность «Специалист по охране труда», которая отнесена к 1 квалификационному уровню Профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ) «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» ПКГ общепрофессиональных должностей служащих, что не соответствует приказу Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее – приказ № 247н), в связи с тем, что данная должность в соответствии с приложением № 1 Примерного положения отнесена к должностям вне ПКГ.

7. В нарушение приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее – приказ № 247н) и приложения № 1 Примерного положения, в приложении № 1 Положения об оплате труда неверно установлен оклад и квалификационный уровень по ПКГ для должности «Бухгалтер».

Согласно приложению № 1 Положения об оплате труда должность «Бухгалтер» относится к 2 квалификационному уровню ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих с окладом (должностным окладом) в размере 5109,00 рублей.

Помимо этого, должность «Бухгалтер» также относится к 3 квалификационному уровню ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих с окладом (должностным окладом) в размере 5608,00 рублей.

Однако согласно приказу № 247н данная должность относится к 1 квалификационному уровню ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих. В соответствии с приложением № 1 к Примерному положению по 1 квалификационному уровню ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов

и служащих оклад (должностной оклад), ставка заработной платы установлен в размере 4650,00 рублей.

8. В проверяемом периоде в штатных расписаниях учреждения имеются должность «Ведущий бухгалтер» и профессия «Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий», которые отсутствуют в приложении № 1 Положения об оплате труда и для которых оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не установлены.

9. В нарушение приказов Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – приказ № 570) и от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (далее – приказ № 121н) профессия «Осветитель» отнесена к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии первого уровня» ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии с окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы в размере 3621,00 рублей. Однако в соответствии с приказом № 121н профессия «Осветитель» относится к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» ПКГ профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии с окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы в размере 3621,00 рублей.

10. В нарушение приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее – приказ № 248н) и приказа № 121н профессия «Машинист сцены» отнесена к 1 квалификационному уровню ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» ПКГ общеотраслевых профессий рабочих с окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы в размере 3275,00 рублей. Однако в соответствии с приказом № 121н профессия «Машинист сцены» относится к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» ПКГ профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии с окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы в размере 3621,00 рублей.

11. В нарушение приказа № 248н профессия «Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий» отнесена к 1 квалификационному уровню ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» ПКГ общеотраслевых профессий рабочих с окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы в размере 3275,00 рублей. Однако наименование профессии «Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий» не соответствует наименованиям профессий работников, предусмотренных приказом № 248н, согласно которому по 1 квалификационному уровню ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» ПКГ общеотраслевых профессий рабочих предусмотрена профессия «Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» (в штатном расписании наименование профессии не верное).

12. В нарушение пункта 4.6, приложения № 5 Примерного положения и пункта 4.8 Положения об оплате труда приложением № 4 Положения об оплате труда размер персональной выплаты стимулирующего характера «Выплата специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждением, либо продолжающим работу в образовательном учреждении.» устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и без учета педагогической нагрузки.

13. В нарушение приложения № 8 Примерного положения приложением № 5 Положения об оплате труда для должностей «Заместитель руководителя по безопасности» и «Заместитель руководителя по общим вопросам» критерии оценки эффективности деятельности по выплатам стимулирующего характера за важность, интенсивность и качество установлены как для «Заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе», а не для «Заместителя руководителя учреждения, за исключением заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе».

Помимо этого, наименования должностей «Заместитель руководителя по безопасности» и «Заместитель руководителя по общим вопросам» в приложении № 5 Положения об оплате труда не соответствуют наименованиям должностей, имеющимся в штатном расписании. В штатном расписании наименования данных должностей указаны соответственно: «Заместитель директора по безопасности» и «Заместитель директора по общим вопросам». Таким образом, для должностей «Заместитель директора по безопасности» и «Заместитель директора по общим вопросам», Положением об оплате труда критерии оценки эффективности деятельности по выплатам стимулирующего характера за важность, интенсивность и качество не установлены.

14. В нарушение пункта 1.10 Положения № 46-п, пункта 4.2 Примерного положения и пункта 4 приказа Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск от 01.03.2021 № 43 «Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат), условий, размеров и критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорска» (далее – приказ № 43) в пункте 1 Порядка выплат стимулирующего характера отсутствуют ссылки на Положение № 46-п, Примерное положение и приказ № 43.

15. В нарушение приказа № 43 при выборочной проверке критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения по выплатам стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ (далее – выплаты стимулирующего характера за важность, интенсивность и качество), установленных в приложении № 1 к Порядку выплат стимулирующего характера выявлено следующее:

- в нарушение пункта 1.10 Положения № 46-п и приказа № 43 для всех работников учреждения устанавливается предельное количество баллов, а не конкретное;

- по всем должностям и профессиям учреждения наименование критерия выплаты стимулирующего характера за интенсивность «Выполнение иной дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности» и условия к нему, не соответствует наименованию данного критерия и условиям, указанным в приказе № 43;

- допускаются исключения критериев, условий и индикаторов и утверждение своих критериев, условий и индикаторов, с установлением дополнительного количества баллов, не предусмотренных приказом № 43;

- в учреждении по критериям оценки результативности и качества труда работников дополнительно установлены варианты показателей работника по индикаторам условий с указанием количества баллов по установленным вариантам. При этом, произвести подсчет количества баллов по данным критериям, на соответствие предельному количеству баллов, установленному приказом № 43, не

представляется возможным из-за наличия вариантов установленных баллов в зависимости от этапности выполнения критерия;

- для профессии «Машинист сцены» установлены критерии оценки результативности и качества труда работника не в соответствии с приказом № 43.

### **3. Штатные расписания на 2021 и 2022 годы.**

В проверяемом периоде действовали следующие штатные расписания:

- на 01.09.2021 приказом директора от 01.09.2021 № 112 «Об утверждении штатного расписания» утверждено штатное расписание от 01.09.2021 № 3 со штатной численностью 77,1 единиц;

- на 01.01.2022 приказом директора от 10.01.2022 № 1 «Об утверждении штатного расписания» утверждено штатное расписание от 01.01.2022 № 1 со штатной численностью 78,1 единиц;

- в связи с индексацией окладов (должностных окладов) с 01.07.2022 на 8,6 % на 01.07.2022 приказом директора от 29.06.2022 № 120 «Об утверждении штатного расписания» утверждено штатное расписание от 01.07.2022 № 3 со штатной численностью 78,1 единиц;

- в связи с изменениями учебного плана МБУ ДО «ЦО «Перспектива» на 01.09.2022 приказом директора от 01.09.2022 № 138 «Об утверждении штатного расписания» утверждено штатное расписание от 01.09.2022 № 4 со штатной численностью 77,38 единиц.

Для оформления штатного расписания применяется доработанная унифицированная форма № Т-3, утвержденная постановлением Госкомстата РФ от 06.04.2001 № 26.

Штатное расписание содержит: наименования профессий (должностей); профессиональные квалификационные группы; размеры окладов (должностных окладов); сведения о количестве штатных единиц; размеры повышающих коэффициентов, в том числе за квалификационную категорию; выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Штатные расписания подписаны директором МБУ ДО «ЦО «Перспектива» и главным бухгалтером.

В ходе проверки штатных расписаний выявлены следующие нарушения.

1. Приказом директора от 10.01.2022 № 1 «Об утверждении штатного расписания» утверждается штатное расписание на 2022 год, действие которого распространяется на период с 01.01.2022, то есть ранее даты утверждения приказа.

2. В 2021 и 2022 годах приказами директора МБУ ДО «ЦО «Перспектива» утверждались новые штатные расписания, при этом предыдущие штатные расписания утратившими силу не признавались. Таким образом, в периоды с 01.09.2021 по 31.12.2021 и с 01.09.2022 по 31.12.2022 в учреждении действовало несколько утвержденных штатных расписаний.

3. В штатных расписаниях имеются должности и профессии, наименования которых не соответствуют наименованиям, указанным в Положении об оплате труда, либо отсутствующим в Положении об оплате труда («Педагог дополнительного образования», «Ведущий бухгалтер», «Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий»).

Кроме того, в ходе проверки выявлены несоответствия отнесения должностей и профессий к ПКГ, размеров окладов (должностных окладов) приказам №№ 247н и 248н и Положению об оплате труда.

Подробная информация о данных нарушениях изложена в разделе 2 «Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения» настоящего Акта.

#### **4. Графики отпусков на 2021 и 2022 годы.**

График отпусков на 2021 год от 14.12.2020 № 1 в соответствии с частью 1 статьи 123 ТК РФ утвержден директором Антонюк С.В. 14.12.2020 с учетом мнения выборного профсоюзного органа (протокол заседания профсоюзной организации от 09.12.2020 № 3).

График отпусков на 2022 год от 14.12.2021 № 1 в соответствии с частью 1 статьи 123 ТК РФ утвержден и подписан директором Антонюк С.В. 14.12.2021 с учетом мнения выборного профсоюзного органа (протокол заседания профсоюзной организации от 13.12.2021 № 8).

С графиками отпусков на 2021 и 2022 годы работники ознакомлены под подпись путем проставления личных подписей в листах ознакомления к приказам директора об утверждении графиков отпусков.

Для оформления графика отпусков применяется доработанная унифицированная форма № Т-7, утвержденная постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1.

В 2020 и в 2021 годах до формирования графика отпусков на 2021 и 2022 годы отпуск директора Антонюк С.В. согласован с Главой ЗАТО г. Зеленогорск.

Уведомление работников о времени начала отпуска производится в соответствии с частью 3 статьи 123 ТК РФ (не позднее чем за две недели до его начала) путем ознакомления с приказами о предоставлении отпусков работникам. В приказах работниками собственноручно проставляются даты и подписи работников об ознакомлении.

В графики отпусков включены все работники. По каждому работнику указывается дата начала отпуска и количество календарных дней, приходящихся на отпуск. В графике отпусков на 2022 год в случае переноса отпуска указываются основания переноса отпуска (документ, на основании которого отпуск переносится) и дата начала предполагаемого отпуска.

При выборочной проверке установлено, что продолжительность ежегодных (основного и дополнительного) оплачиваемых отпусков всех категорий работников установлены в соответствии с нормативными правовыми актами: Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Директору, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, заместителю директора по общим вопросам, заместителю директора по административно-хозяйственной работе, главному бухгалтеру, ведущему бухгалтеру, бухгалтеру и заведующему хозяйством учтены ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день в количестве 3 (трех) дней в соответствии с пунктом 4.3.8 ПВТР от 06.12.2018, приложением № 11 к Коллективному договору от 06.12.2018, пунктом 4.3.8 ПВТР, приложением № 7 к Коллективному договору и с трудовыми договорами.

В 2022 году дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 3 дней предоставлялся директору МБУ ДО «ЦО «Перспектива» Антонюк С.В. в соответствии с пунктом 14 срочного трудового договора с руководителем муниципального учреждения от 20.04.2022 № 17-22.

В соответствии со статьей 120 ТК РФ продолжительность ежегодных (основного и дополнительного) оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников, в число календарных дней отпуска не включаются.

В соответствии с частью 1 статьи 125 ТК РФ, с согласия работника допускается разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, что подтверждается личной подписью работника, при этом одна из частей отпуска составляет не менее 14 календарных дней.

В ходе выборочной проверки графиков отпусков выявлены следующие нарушения.

1. В течение 2021 года в график отпусков на 2021 год не вносились информация о фактически предоставляемых работникам отпусках, о переносах отпусков (основания (документы) и даты предполагаемых отпусков).

2. В графике отпусков на 2021 наименования должностей «Зам. директора по общим вопросам», «Зам. директора по УВР», «Зам. директора по безопасности», «Зав. хозяйством», «Зав. костюмерной», «Специалист по ОТ», «УСП» не соответствуют наименованиям, указанным в штатных расписаниях на 2021 год.

3. В нарушение части 3 статьи 123 ТК РФ в графике отпусков на 2022 год педагогу дополнительного образования Миловановой Н.В. запланирован отпуск с 01.07.2022 в количестве 50 календарных дней. Однако в данный период отпуск работнику не предоставлялся, уведомление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска отсутствует. При этом имеется запись об увольнении работника 04.07.2022.

4. В нарушение пункта 4.3.8 ПВТР от 06.12.2018 и приложения № 11 к Коллективному договору от 06.12.2018 заместителю директора по безопасности Игошину Ю.Н. в 2021 году незаконно предоставлялся ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 3 дней. Наименование данной должности отсутствует в Перечне должностей работников МБУ ДО «ЦО «Перспектива» с ненормированным рабочим днем, утвержденном приложением № 11 к Коллективному договору от 06.12.2018.

#### **5. Трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним, журнал регистрации трудовых договоров.**

При выборочной проверке правильности оформления трудовых договоров, дополнительных соглашений к ним, заключенных между МБУ ДО «ЦО «Перспектива» являющимся работодателем в лице директора Антонюк С.В., и работниками, установлено следующее.

С работниками МБУ ДО «ЦО «Перспектива» заключаются трудовые договоры в письменной форме на неопределенный срок, а также на определенный срок, что соответствует статье 58 ТК РФ.

Трудовые договоры и имеющиеся дополнительные соглашения к ним оформляются своевременно и в установленном порядке. Трудовые договоры и имеющиеся дополнительные соглашения к ним с 2022 года не имеют регистрационных номеров и не регистрируются в журналах регистрации учреждения, что не является нарушением трудового законодательства.

Выборочной проверкой трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним установлено, что трудовые договоры заключены по форме «эффективного контракта», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного

совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» путем заключения дополнительных соглашений.

В соответствии со статьей 67 ТК РФ, трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним оформляются в письменной форме, составляются в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором и работником. На экземплярах трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним, хранящихся в отделе кадров МКУ ЦОДОУ, имеются подписи работников с указанием дат.

Трудовые (должностные) функции (обязанности) работников указываются в тексте трудового договора в разделе «Предмет трудового договора. Общие положения» с учетом принятых профессиональных стандартов (например, по должности «Главный бухгалтер», «Педагог дополнительного образования»). При подписании трудового договора работники ознакамливаются с трудовыми функциями, что не противоречит нормам трудового законодательства, закрепленным в статьях 22 и 68 ТК РФ.

При выборочной проверке содержания трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним, выявлены следующие нарушения.

1. В нарушение статьи 57 ТК РФ в дополнительном соглашении от 01.06.2017 к трудовому договору от 17.06.2013 № 6, заключенному с Беляевой Н.В., оформленному в форме эффективного контракта, отсутствует место и дата заключения трудового договора, дата начала работы, которые являются обязательными для включения в трудовой договор. Также отсутствует информация о вступлении в силу заключенного дополнительного соглашения, в соответствии с которым трудовой договор излагался в новой редакции. Аналогичная ситуация в трудовых договорах, заключенных с главным бухгалтером Фасхудиновой Ю.А., и с другими работниками, с которым заключались дополнительные соглашения к трудовым договорам в 2017 году.

2. В связи с изменением Примерного положения, Положения об оплате труда и Порядка выплат стимулирующего характера до настоящего времени в трудовые договоры работников учреждения, заключенные до 2022 года, не внесены изменения в раздел 4 «Условия оплаты труда» по выплатам стимулирующего характера за важность, интенсивность и качество, что является нарушением приказа № 43 и Порядка установления выплат стимулирующего характера (в отношении всех работников учреждения), Примерного положения и Положения об оплате труда (в отношении заместителей директора и главного бухгалтера).

3. В нарушение пункта 8 Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социального развития России от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Примерного положения и Положения об оплате труда, в условиях оплаты труда в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к ним установлено следующее:

- в трудовых договорах, заключенных до 2022 года, отсутствует информация о выплатах стимулирующего характера по итогам работы. Например, в трудовых договорах, заключенных с Беляевой Н.В., Фасхудиновой Ю.А., и с другими работниками учреждения;

- в трудовых договорах, заключенных в 2022 году по выплатам стимулирующего характера за важность, интенсивность и качество, имеются

отсылочные нормы. Например, в трудовом договоре, заключенном с Михайленко Л.В.

#### **6. Трудовые книжки, книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них.**

В 2021 году обязанности за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек и вкладышей в них работников МБУ ДО «ЦО «Перспектива» приказом директора МКУ ЦОДОУ от 11.01.2021 № 38 «О назначении лиц ответственных за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек и вкладышей в них» с 11.01.2021 возложены на специалиста по кадрам отдела кадров МКУ ЦОДОУ Линкевич Л.П. На период отсутствия специалиста по кадрам отдела кадров МКУ ЦОДОУ Линкевич Л.П. обязанности по ведению, хранению, учету и выдаче трудовых книжек и вкладышей в них возлагаются на специалиста по кадрам отдела кадров МКУ ЦОДОУ Курилову И.Ю.

На основании приказа директора МКУ ЦОДОУ от 26.08.2021 № 63 «О назначении лиц ответственных за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек и вкладышей в них» обязанности за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек и вкладышей в них работников МБУ ДО «ЦО «Перспектива» с 26.08.2021 возложены на специалиста по кадрам отдела кадров МКУ ЦОДОУ Рыбкину Н.В.

В 2022 году обязанности за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек и вкладышей в них работников МБУ ДО «ЦО «Перспектива» приказом директора МКУ ЦОДОУ от 10.01.2022 № 42 «О назначении лиц ответственных за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек и вкладышей в них» с 10.01.2022 возложены на специалиста по кадрам отдела кадров МКУ ЦОДОУ Рыбкину Н.В.

В соответствии с частью 2 статьи 2 Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» до 31.12.2020 все работники МБУ ДО «ЦО «Перспектива» подали работодателю письменные заявления о выборе способа ведения сведений о трудовой деятельности.

С 01.01.2021 в отношении 53 работников МБУ ДО «ЦО «Перспектива» продолжено ведение работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 ТК РФ на бумажном носителе, а в отношении 5 работников работодатель ведет сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ в электронной форме.

Трудовые книжки работников велись в соответствии с Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 10.10.2003 № 69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек» (далее – постановление № 69), постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках», а также в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек» (далее – приказ № 320н), вступившим в действие с 01.09.2021.

В МБУ ДО «ЦО «Перспектива» ведется журнал регистрации трудовых книжек (начат 01.03.2003), книга учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним (начата 09.10.2002) и книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них (начата 12.08.2021). В соответствии с пунктом 40 приказа № 320н страницы, указанных книги и журнала пронумерованы, прошнурованы, скреплены

заверительной надписью, подписью директора, а также скреплены печатью учреждения.

Трудовые книжки хранятся в сейфе, в недоступном для посторонних лиц месте.

При выборочной проверке трудовых книжек и журнала учета трудовых книжек и вкладывшей к ним выявлены следующие нарушения.

Нарушения пункта 3.1 постановления № 69 (утратил силу с 01.09.2021) и пункта 10 приказа № 320н, выявленные в учреждении:

- в разделе «Сведения о работе» трудовой книжки Соромотиной З.В. отсутствует информация о переводе работника на другую работу. С 01.05.2014 Соромотина З.В. переведена с должности «Заведующий отделом» на должность «Педагог-организатор» – приказ от 30.04.2014 № 10 лс «О переводе работника на другую работу». В личной карточке запись имеется;

- в графе 3 раздела «Сведения о работе» трудовых книжек работников наименование учреждения указано неверно. В информации о наименовании учреждения, куда работник принимается на работу, указывается только полное наименование учреждения, без сокращенного наименования учреждения (МБУ ДО «ЦО «Перспектива») (например, в трудовых книжках Даниловой Е.В., Красногоровой Ю.А. и других работников).

#### **7. Личные карточки работников.**

В проверяемом периоде в МБУ ДО «ЦО «Перспектива» личные карточки ведутся по каждому работнику.

Для оформления личной карточки работника применяется унифицированная форма № Т-2, утвержденная постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1.

Ведение личных карточек работников в проверяемом периоде осуществлялось специалистами по кадрам отдела кадров МКУ ЦОДОУ.

В личную карточку занесены все сведения, непосредственно связанные с работником, имеются подписи работника после раздела II «Сведения о воинском учете» и в разделе III «Прием на работу и переводы на другую работу».

В раздел VIII «Отпуск» личных карточек внесены сведения о предоставлении работникам отпусков в соответствии с графиками отпусков и приказами о предоставлении отпусков.

Личные карточки хранятся отдельно от других документов, в недоступном для посторонних лиц месте.

В ходе выборочной проверки личных карточек выявлены следующие нарушения.

Нарушения, выявленные в разделе III «Прием на работу и переводы на другую работу» личных карточек работников:

- в столбце «Дата» личной карточки работника Гурьянова С.Е. указана неверная дата перевода на должность «Методист» – 01.09.2010. Согласно приказу директора от 01.09.2006 № 2-1 лс «О переводе работника на другую работу» работник переведен на должность «Методист» с 01.09.2006;

- в личной карточке работника Литвиновой Н.А. в столбцах «Дата» и «Основание» указывается неверная информация о дате и основании приема работника на работу. Согласно приказу директора от 14.06.2019 № 4лс «О приеме работника на работу» работник принимается на работу с 17.06.2019, основанием является данный приказ. В личной карточке работника датой приема работника на работу является 13.06.2019, основанием указывается приказ от 11.06.2019 № 4лс;

- в столбце «Структурное подразделение» личных карточек работников указывается сокращенное наименование учреждения «Перспектива» либо «ЦДОД Перспектива» (например, в личных карточках Любушкина Д.А., Кириловой Н.А. и у других работников учреждения);

- в столбце «Должность» личной карточки уборщика служебных помещений Кириловой Н.А. наименование профессии не соответствует наименованию в штатном расписании.

#### **8. Приказы по личному составу (о приеме, увольнении, переводе, по оплате труда за проверяемый период).**

Приказы по личному составу (о приеме, увольнении, переводе), издаваемые в МБУ ДО «ЦО «Перспектива», регистрируются в журнале регистрации приказов по личному составу. Указанный журнал ведется специалистом по кадрам МКУ ЦОДОУ в течение года в электронном виде, в произвольной форме, что не противоречит требованиям действующего трудового законодательства.

Для оформления приказов о приеме работника на работу, о переводе работника на другую работу, о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) применяются унифицированные формы №№ Т-1, Т-5, Т-8 утвержденные постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1.

Приказы содержат отметки об ознакомлении с ними работников, что соответствует требованиям статьи 22 ТК РФ.

Приказы по оплате труда, утверждаемые в МБУ ДО «ЦО «Перспектива», оформляются в произвольной форме, регистрируются в Журнале регистрации приказов по основной деятельности (начат 09.01.2019). Журнал ведется секретарем Михно С.Н. в произвольной форме. Страницы указанного журнала не пронумерованы, не прошиты, не скреплены печатью учреждения и подписью директора МБУ ДО «ЦО «Перспектива» Антонюк С.В., что не противоречит требованиям действующего трудового законодательства.

Приказы по оплате труда содержат отметки об ознакомлении с ними работников.

При выборочной проверке приказов по личному составу (о приеме, переводе, увольнении, по оплате труда за проверяемый период) выявлены следующие нарушения.

1. В нарушение штатного расписания от 01.09.2022 № 4 (далее – штатное расписание № 4), утвержденного приказом директора от 01.09.2022 № 138, Коломеец О.А. 02.09.2022 на основании приказа директора от 02.09.2022 № 37 лс «О переводе работника на другую работу» переводится с должности «Вожатый» на должность «Педагог-организатор». Однако согласно штатному расписанию № 4 с 01.09.2022 должность «Вожатый» исключена из штатного расписания учреждения. Таким образом перевод Коломеец О.А. с одной должности на другую должен был быть произведен 01.09.2022.

2. В нарушение статей 60.2, 151 ТК РФ вместо приказов директора о совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении, издаются приказы директора об установлении выплат компенсационного характера работникам в связи с увеличением объема работ на период отсутствия штатного работника, в которых отсутствует информация о содержании и (или) объеме дополнительной работы, о согласии работника на выполнение поручаемых работ. Данные приказы издаются в конце периода, в котором работники выполняли дополнительную работу. Например, приказ директора от 26.01.2022 № 17 «Об

установлении выплат компенсационного характера», от 30.11.2022 № 222 «Об установлении выплат компенсационного характера».

Помимо этого, в учреждении имеются приказы, издаваемые на основании служебных записок руководителей модульных программ, согласно которым на педагогических работников возлагается дополнительная работа по проведению учебных занятий и которая не входит в тарифицируемую часть заработной платы. В данных приказах отсутствует согласие работников на выполнение дополнительной работы, что также является нарушением статей 60.2 и 151 ТК РФ. Например, приказ директора от 14.01.2022 № 10 «О проведении занятий по модульным программам».

#### **9. Приказы об отпусках, командировках (за проверяемый период).**

Приказы об отпусках, утверждаемые в МБУ ДО «ЦО «Перспектива», регистрируются в журнале регистрации приказов по кадрам. Указанный журнал ведется специалистом по кадрам МКУ ЦОДОУ в течение года в электронном виде, в произвольной форме, что не противоречит требованиям действующего трудового законодательства.

Помимо этого, данные приказы регистрируются в МБУ ДО «ЦО «Перспектива» в Журнале регистрации приказов о ежегодных оплачиваемых отпусках (начат 24.02.2022) и в Журнале регистрации приказов о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы (начат 02.04.2021). Журнал ведется секретарем Михно С.Н. в произвольной форме. Страницы указанного журнала не пронумерованы, не прошиты, не скреплены печатью учреждения и подписью директора МБУ ДО «ЦО «Перспектива» Антонюк С.В., что не противоречит требованиям действующего трудового законодательства.

Для оформления приказов о предоставлении отпуска работнику, о предоставлении отпусков работникам применяются унифицированные формы №№ Т-6, Т-6а, утвержденные постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1.

При выборочном сопоставлении сведений, содержащихся в приказах о предоставлении отпусков работникам, со сведениями, содержащимися в графике отпусков за 2022 год, разночтения не установлены (периоды отпусков – верные).

Приказы об отпусках содержат отметки об ознакомлении с ними работников (не менее чем за две недели до начала отпуска), что соответствует требованиям статей 22 и 123 ТК РФ.

Для оформления приказов о направлении работника в командировку применяется унифицированная форма № Т-9, утвержденная постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1.

Приказы о направлении работника в командировку регистрируются в Журнале регистрации приказов по кадрам (начат 18.09.2018). Журнал ведется секретарем Михно С.Н. в произвольной форме. Страницы указанного журнала не пронумерованы, не прошиты, не скреплены печатью учреждения и подписью директора МБУ ДО «ЦО «Перспектива» Антонюк С.В., что не противоречит требованиям действующего трудового законодательства.

Приказы о направлении работника в командировку содержат сведения о цели направления работника в командировку, основания командирования.

В ходе выборочной проверки приказов об отпусках, о направлении в командировку (за проверяемый период) выявлено нарушение.

В нарушение статьи 113 ТК РФ в приказах о направлении работников в командировку отсутствует согласие работников на работу в выходной день.

Например, приказ директора от 11.04.2022 № 51 к «О направлении работника в командировку» и другие приказы директора.

#### **10. Табель учета рабочего времени (за 1 и 2 половину каждого месяца проверяемого периода).**

В период с 01.09.2020 по 02.10.2022 в соответствии с приказом директора от 01.09.2020 № 167 «О назначении ответственного за ведение табеля учета рабочего времени» ответственным за ведение табеля учета рабочего времени (далее – табель) являлся заместитель директора по учебно-воспитательной работе Давыдова И.В. С 03.10.2022 по настоящее время в соответствии с приказом директора от 20.10.2022 № 204 «О назначении ответственного за ведение табеля учета рабочего времени» ответственным за ведение табеля учета рабочего времени является заместитель директора по учебно-воспитательной работе Бурбилова Е.А.

В проверяемом периоде учет рабочего времени работников ведется в таблице по форме № 0504421, утвержденной приказом Министерства финансов Российской Федерации от 30.03.2015 № 52н «Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями, и Методических указаний по их применению» и приказом директора от 30.12.2021 № 235 «Об утверждении Порядка формирования и заполнения табеля учета рабочего времени, сведений об отсутствии работника на рабочем месте» (далее – приказ № 235).

Табель ведется ежемесячно (два раза в месяц), в целом по учреждению и составляется в одном экземпляре, подписывается лицами ответственными за ведение табеля и главным бухгалтером.

Табель передается в бухгалтерию два раза в месяц: за первую половину месяца в срок не позднее 15 числа отчетного месяца, за вторую половину не позднее 31 (30) числа отчетного месяца (в феврале 28 (29) числа). В случае если день сдачи табеля выпадает на выходной день или на нерабочий праздничный день, табель сдается накануне этого дня.

Учет рабочего времени работников в таблице осуществляется методом отклонений от нормального использования рабочего времени или неявок на работу. В случае отклонений от нормы рабочего времени в нижней половине строки по работнику, у которого имелись отклонения от нормального использования рабочего времени, записываются условные обозначения отклонений.

В верхней половине строки в табельной части «ИТОГО» по каждому работнику проставляются фактически неотработанные по норме (по графику) дни, причины отклонений записываются в виде дроби (КОД/ ДНИ). При регистрации у одного работника двух видов отклонений в один день (период), они записываются в виде дроби. При наличии более двух отклонений в один день фамилия работника в таблице повторяется.

Отработанные часы педагогов дополнительного образования, являющимися внешними совместителями и вахтеров отражаются в нижней половине строки.

Если работник является внутренним совместителем, то в таблице его фамилия указывается дважды, но с разными наименованиями должностей. По одной позиции будет учтено время работы по основной должности, а по второй – время работы по совместительству.

Выборочной проверкой установлено, что период нахождения работников в отпуске и в командировке отражается в таблице в соответствии с графиками отпусков, с приказами о предоставлении отпусков и командировок работникам.

В ходе выборочной проверки выявлены следующие нарушения.

1. В таблице наименования должностей (профессий) «ПДО», «Педагог доп.образования», «Специалист по охране труда и ТБ», «Заместитель директора», «Педагог-организ.»», «Рабочий по комплексному ремонту и обслуж. здания» и другие должности (профессии) не соответствуют наименованиям должностей (профессий) в штатном расписании. Например, в табелях за январь, апрель 2022 года.

2. В нарушение статьи 91 ТК РФ в таблице отсутствует информация о работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Например, в табелях за январь, апрель 2022 года.

### **11. Договоры о полной индивидуальной и коллективной материальной ответственности работников учреждения.**

Материальная ответственность в целях обеспечения сохранности материальных ценностей в МБУ ДО «ЦО «Перспектива», контроля за их перемещением и эксплуатацией возложена на директора МБУ ДО «ЦО «Перспектива» Антонюк С.В., а также на работников, с которыми в соответствии со статьей 244 ТК РФ заключены договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.

В ходе проверки договоров о полной индивидуальной материальной ответственности работников нарушения не выявлены.

### **12. Форма расчетного листка.**

Форма расчетного листка МБУ ДО «ЦО «Перспектива» является приложением № 9 к Коллективному договору и принята с учетом мнения первичной профсоюзной организации (имеется подпись председателя первичной профсоюзной организации Субботина Е.Ю.), что соответствует пункту 2 статьи 136 ТК РФ.

При проверке установлено, что расчетный листок содержит информацию о: составных частях заработной платы, причитающейся работникам за соответствующий период, размерах иных начисленных сумм, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей сумме, подлежащей выплате, что соответствует статье 136 ТК РФ.

Расчетные листки выдаются работникам при выплате заработной платы один раз в месяц в сроки выплаты основной части заработной платы, под личную подпись в журнале выдачи расчетных листков. Выдача расчетных листков осуществляется бухгалтером Мамадалиевой Е.А.

При проверке формы расчетного листка выявлено нарушение.

В расчетном листке указывается наименование выплаты стимулирующего характера «Доплата до МРОТ», отсутствующей в Положении об оплате труда.

### **13. Приказы о поощрении, наложении дисциплинарного взыскания (за проверяемый период).**

В проверяемом периоде в учреждении приказы о поощрении, о наложении дисциплинарных взысканий не издавались.

### **14. Соблюдение срока выплаты заработной платы.**

При проверке соблюдения сроков выплаты заработной платы работникам установлено следующее.

Выплата заработной платы производится в российских рублях в безналичной денежной форме путем перечисления денежных средств на банковские счета

работников, открытые в кредитных организациях, указанных в заявлениях работников, что соответствует требованиям трудового законодательства.

В проверяемом периоде в учреждении выплата заработной платы работникам производилась в следующие сроки:

- в декабре 2021 года заработная плата выплачивалась в сроки, установленные дополнительными соглашениями к трудовым договорам работников, заключенными со всеми работниками учреждения 27.08.2021 (23 числа текущего месяца за первую половину месяца и 8 числа следующего месяца за вторую половину месяца);

- с 31.12.2021 по настоящее время заработная плата выплачивалась в соответствии с пунктом 5.2 Коллективного договора, пунктом 9.3 ПВТР и трудовыми договорами, заключенными с работниками учреждения, 23 числа текущего месяца за первую половину месяца и 8 числа следующего месяца за вторую половину месяца.

Нарушение, которое устранено до проведения проверки.

В августе 2022 года Белявской Т.А. оплата отпускных была произведена несвоевременно. Дата начала отпуска – 30.08.2022, оплата отпускных произведена – 30.08.2022, задержка выплат составила – 4 дня.

30.08.2022 работнику Белявской Т.А. одновременно с оплатой отпускных была произведена выплата компенсации за задержку выплаты отпускных.

В ходе проверки выявлены следующие нарушения.

1. В нарушение статьи 136 ТК РФ, пункта 5.2 Коллективного договора, пункта 9.3 ПВТР и трудовых договоров, заключенных с работниками, проверкой установлены нарушения сроков выплаты заработной платы.

1.1. В декабре 2021 года в учреждении действовало два варианта сроков выплаты заработной платы работникам.

В соответствии с пунктом 5.2 Коллективного договора от 06.12.2018 в учреждении устанавливались следующие сроки выплаты заработной платы: заработная плата за первую половину месяца выплачивалась 15 числа, за вторую половину месяца – 30 числа.

В соответствии с трудовыми договорами, заключенными с работниками (в редакции дополнительных соглашений от 27.08.2021), в учреждении устанавливались следующие сроки выплаты заработной платы: заработная плата за первую половину месяца выплачивается 23 числа текущего месяца, за вторую половину – 8 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

Таким образом, в декабре 2021 года (до 30.12.2021) в учреждении действовало два варианта сроков выплаты заработной платы работникам. В связи с чем оценить своевременность выплаты заработной платы в проверяемом периоде не представляется возможным.

1.2. Заработная плата за вторую половину декабря 2021 года, выплачиваемая в сроки, установленные трудовыми договорами, произведена всем работникам учреждения на банковские счета 29.12.2021, вместо 30.12.2021, то есть ранее установленного срока.

2. В нарушение требований части 9 статьи 136 ТК РФ проверкой установлено нарушение срока выплаты отпускных:

- Антонюк С.В. оплата отпускных произведена – 28.06.2022, дата начала отпуска – 01.07.2022, задержка выплат составляет 1 день;

- Ахмеднабееву А.Е., Даниловой Е.В., Игошину Ю.Н., Коломеец О.А., Михно С.Н., Семенисовой С.В., Симбирцевой Л.Н., Субботину С.В., Соромотиной З.В., Тубышеву Ю.Р. оплата отпускных произведена – 28.06.2022, дата начала отпуска – 01.07.2022, задержка выплат составляет 1 день;

- Глушковой А.Ю., Ивашкиной Ж.М., Казакевич К.М., Кисель В.А., Кадиковой И.С., Маколовой В.О., Шардаковой Н.Г. оплата отпускных произведена – 01.07.2022, дата начала отпуска – 04.07.2022, задержка выплат составляет 1 день.

3. Нарушение требований частей 3 и 4 статьи 84.1, части 1 статьи 140 ТК РФ при проверке соблюдения сроков выплат всех причитающихся сумм при увольнении работникам:

- Шешуковой В.Н., уволенной 30.12.2021 (приказ от 30.12.2021 № 16 лс), выплата произведена 29.12.2021, ранее установленного срока;

- Поповой О.Н., уволенной 05.07.2022 (приказ от 05.07.2022 № 22 лс), выплата произведена 06.07.2022, задержка составила 1 день.

4. В нарушение требований статьи 236 ТК РФ не были начислены и выплачены денежные компенсации за задержку сроков выплаты отпускных и выплат всех причитающихся сумм при увольнении работникам, указанным в пунктах 2 и 3 данного раздела.

### **15. Оплата труда. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера.**

Проверкой установлено, что работникам МБУ ДО «ЦО «Перспектива» заработная плата выплачивалась в размерах не ниже размера региональной выплаты, установленного и исчисленного пропорционально отработанному работником времени, в декабре 2021 года из расчета 20468 рублей, в январе-мае 2022 года – 22224 рублей, в июне-ноябре 2022 года – 24447 рублей.

При проверке правильности предоставления выплат компенсационного характера (видов, размеров и условий) установлено следующее.

В МБУ ДО «ЦО «Перспектива» в 2022 году (Отчет от 26.07.2022) была проведена специальная оценка условий труда, согласно которой в учреждении с 26.07.2022 должности (профессии) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда отсутствуют.

В соответствии специальной оценкой условий труда, проведенной в 2017 году (Отчет от 23.06.2017) до 25.07.2022 в учреждении имелись профессии работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда класса 3 подкласса 3.1 – «Дворник», «Уборщик служебных помещений». Выплаты компенсационного характера за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в размере 4 % от оклада (должностного оклада) работникам по профессиям «Дворник», «Уборщик служебных помещений» осуществлялись до 31.08.2022.

В МБУ ДО «ЦО «Перспектива» предусмотрена доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, которая производится на основании приказов директора, что соответствует статьям 60.2, 151 ТК РФ.

При проверке правильности предоставления выплат стимулирующего характера установлено следующее.

Для оценки деятельности работников учреждения, рассмотрения и согласования размера выплат стимулирующего характера и их назначения работникам в МБУ ДО «ЦО «Перспектива» действует комиссия по стимулирующим выплатам работникам МБУ ДО «ЦО «Перспектива» (далее – комиссия). В проверяемом периоде в состав комиссии вносились изменения. В 2022 году комиссия состояла из 7 человек, состав которой утвержден приказом директора от 30.12.2021 № 238 «Об утверждении состава комиссии по распределению стимулирующих выплат на 2022 год».

Комиссия при выполнении своей работы руководствуется Положением о порядке создания, организации работы, принятия решения Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ЦО «Перспектива» (далее – Положение о комиссии), утвержденным приказом директора от 30.12.2021 № 239.

Согласно Положению о комиссии комиссия рассматривает: предложения по установлению размера выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда на основании качественного анализа результатов труда работников в процессе индивидуальных собеседований с заместителями директора по учебно-воспитательной работе, главным бухгалтером, руководителями хозяйственной службы; предложения по вопросам применения и уточнения критериев и показателей определения размера выплат стимулирующего характера, установленных положением об оплате труда; разногласия и споры между директором и работниками, связанные с установлением размера выплат стимулирующего характера. Решение комиссии фиксируется в протоколе заседания комиссии, который подписывается всеми членами комиссии.

Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа ее членов. Решение комиссии принимается тайным голосованием простым большинством голосов, присутствующих на заседании комиссии.

Для ознакомления с решением комиссии об установлении ему размера выплат стимулирующего характера работник может обратиться в комиссию в любой форме (письменно, устно).

Стоимость одного балла для определения размера стимулирующих выплат устанавливается приказом директора. В течение года стоимость балла изменяется.

Выплаты стимулирующего характера за важность, интенсивность и качество устанавливаются и выплачиваются всем работникам учреждения.

Персональные выплаты работникам, а также выплаты по итогам работы производятся на основании приказов директора МБУ ДО «ЦО «Перспектива».

При выборочной проверке оплаты труда выявлены следующие нарушения.

1. При выборочной проверке графиков рабочего времени работников учреждения на 2022 год, установлено следующее.

1.1. В нарушение статьи 103 ТК РФ пунктом 4.1.14 ПВТР для работников по профессии «Уборщик служебных помещений» устанавливается сменная работа по графику сменности. При этом количество смен в сутках, суммированный учет и учетный период не указываются.

Однако фактически работа работников по профессии «Уборщик служебных помещений» сменной работой не является. Все работники по данной профессии приняты на 0,9 ставки и режим их работы устанавливается графиком работы, согласно которому все работники работают по шестидневной 36-часовой рабочей неделе с одним выходным днем в воскресенье. При этом рабочий день у всех работников начинается одновременно и в течение дня сменность отсутствует.

1.2. График работы вахтеров на 2022 год утвержден в целом на календарный год с установлением для каждого работника индивидуальной нормы рабочего времени на месяц и на календарный год в целом. Годовая норма рабочего времени устанавливается по норме рабочего времени шестидневной 40-часовой рабочей неделе на 2022 год из расчета 0,9 ставки.

При этом в графике работы отсутствует информация об установлении для данных работников суммированного учета рабочего времени с учетным периодом один год. Также не установлено время начала и окончания рабочего времени, время перерыва на обед.

2. В проверяемом периоде при выборочной проверке документов по установлению выплат стимулирующего характера за важность, интенсивность, качество и по итогам работы установлено следующее.

2.1. Приказами директора и протоколами заседания комиссии выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливались на периоды, которые не предусмотрены Примерным положением и Положением об оплате труда.

Согласно пункту 4.5 Примерного положения выплаты стимулирующего характера за важность, интенсивность и качество устанавливаются на месяц (квартал) по результатам работы соответственно в предыдущем месяце (квартале).

Пунктом 4.6 Положения об оплате труда выплаты стимулирующего характера за важность, интенсивность и качество устанавливаются ежемесячно, ежеквартально и (или) на учебный год.

В соответствии с приказами директора и протоколами заседания комиссии выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются как на месяц, так и на периоды: с 01.01.2022 по 31.08.2022, с 01.09.2022 по 31.08.2023, что является нарушением Примерного положения и Положения об оплате труда.

Например, приказы директора от 26.01.2022 № 16 «Об установлении выплат стимулирующего характера» и от 01.09.2022 № 162 «Об установлении выплат стимулирующего характера».

При этом приказами директора могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера одновременно как на годовой период (например с 01.09.2022 по 31.08.2023), так и на конкретный месяц годового периода (например сентябрь 2022 года). В связи с чем имеются случаи установления количества баллов по одному критерию у работника как на годовой период, так и на конкретный месяц года, что приводит к превышению количества баллов, установленных приказом № 43 и Порядком установления выплат стимулирующего характера.

Например, на основании протокола заседания комиссии от 01.09.2022 № 8 и приказа директора от 01.09.2022 № 162 «Об установлении выплат стимулирующего характера» методисту Лебедеву Д.А. на период с 01.09.2022 по 31.08.2023 установлено количество баллов в размере 40 по выплатам стимулирующего характера за важность, интенсивность и качество по пунктам 3.1.2, 3.2.3, 3.2.4, 3.2.5 и 3.3.3.

Протоколом заседания комиссии от 26.09.2022 № 9 и приказом директора от 26.09.2022 № 184 «Об установлении выплат стимулирующего характера» методисту Лебедеву Д.А. на сентябрь 2022 года устанавливается количество баллов в размере 20 по выплатам стимулирующего характера за важность и качество по пунктам 3.1.1 и 3.3.3. При этом приказом № 43 и Порядком по выплатам стимулирующего характера по пункту 3.3.3 оценочного листа методиста предусмотрено максимальное количество баллов – 10. Таким образом, в сентябре 2022 года методисту Лебедеву Д.А. по пункту 3.3.3 устанавливается выплата стимулирующего характера за качество в размере 20 баллов, сложившихся из суммы баллов, установленных работнику на период с 01.09.2022 по 31.08.2023 и на сентябрь 2022 года, что является превышением предельного количества баллов, предусмотренных приказом № 43 и Порядком по выплатам стимулирующего характера. Аналогичная ситуация прослеживается по данному работнику в октябре и ноябре 2022 года как по пункту 3.3.3, так и по другим пунктам оценочного листа методиста.

2.2. В учреждении издаются приказы директора, согласно которым оценивание работников по должностям «Заместитель директора по безопасности»

и «Заместитель директора по общим вопросам» осуществляется по критериям оценки результативности и качества деятельности, установленным для должностей «Заместитель руководителя по безопасности» и «Заместитель руководителя по общим вопросам», что является нарушением Примерного положения и Положения об оплате труда.

3. В Положении о комиссии процедура оценивания работников не конкретизирована, в связи с чем данный локальный нормативный акт требует полной переработки.

#### **16. Документы по работе с персональными данными (согласие на обработку персональных данных).**

В соответствии со статьями 86 и 88 ТК РФ, пунктом 3 статьи 3 и статьями 6 и 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» при приеме на работу у всех работников берутся письменные согласия на обработку персональных данных и передачу персональных данных третьим лицам.

#### **17. Охрана труда.**

В МБУ ДО «ЦО «Перспектива» создана и функционирует система управления охраной труда, организовано проведение работ по охране труда, введена должность «Специалист по охране труда» в соответствии со штатным расписанием. Специалист по охране труда прошел профессиональную переподготовку по направлению «Техносферная безопасность» в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Специалист по охране труда», а также специальное обучение по охране труда в обучающей организации.

Обеспечены условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда. В соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда проведена специальная оценка условий труда. Результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах доведены до сведения работников под подпись.

Организовано проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков. С результатами оценки уровней профессиональных рисков работники ознакомлены под подпись.

В соответствии со статьей 214 ТК РФ разработаны и утверждены инструкции по охране труда для работников исходя из должности, профессии или вида выполняемой работы, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

В соответствии с установленными сроками и периодичностью, организовано проведение инструктажей, обучения и проверки знаний требований охраны труда, обучение оказанию первой помощи пострадавшим на производстве по программам, разработанным на основании законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации с учетом специфики деятельности учреждения, и утвержденным в установленном порядке работодателем. Проведение всех инструктажей регистрируется в соответствующих Журналах.

Все работники учреждения, в том числе руководители и специалисты, проходят обучение и проверку знаний требований охраны труда. Результаты проверки знаний требований охраны труда работников оформляются протоколом.

Для проверки знаний требований охраны труда в учреждении создана комиссия по проверке знаний требований охраны труда, члены комиссии прошли обучение и проверку знаний требований охраны труда в обучающей организации.

Работникам МБУ ДО «ЦО «Перспектива», применяющим в своей работе электрооборудование (ПЭВМ и др.), то есть неэлектротехническому персоналу, выполняющему работы, при которых может возникнуть опасность поражения электрическим током, присваивается группа I по электробезопасности путем проведения инструктажа в соответствии с разработанной и утвержденной в установленном порядке программой, и оформлением в журнале установленной формы.

Своевременно выдается сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (далее – СИЗ), смывающие и обезвреживающие средства работникам в соответствии с установленными нормами, а также их хранение, стирка, сушка, ремонт и замена. Учет выдачи работникам СИЗ, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств, ведется по личным карточкам.

Обеспечивается проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Планируются и выполняются мероприятия по предупреждению несчастных случаев в учреждении, осуществляется контроль за выполнением работниками требований охраны труда.

Организовано проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников. Прохождение обязательного психиатрического освидетельствования работниками учреждения, подлежащими прохождению таких освидетельствований в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, которые содержат нормы трудового права, за счет средств работодателя запланировано провести в 2023 году.

В целях организации совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников в учреждении создан и осуществляет деятельность комитет (комиссия) по охране труда, а также осуществляет деятельность уполномоченное лицо по охране труда первичной профсоюзной организации.

Выполняются мероприятия по соблюдению требований безопасности при эксплуатации зданий и сооружений МБУ ДО «ЦО «Перспектива», обеспечению их сохранности, организовано систематическое наблюдение за эксплуатацией зданий, проводятся периодические технические осмотры.

Проводится:

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда.

Обеспечивается:

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения;

- систематический пересмотр и актуализация локальных нормативных актов учреждения, содержащих требования охраны труда (положения, инструкции по охране труда, программы проведения инструктажа и обучения и т.д.);
  - санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
  - обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - расследование и учет работодателем несчастных случаев на производстве, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).
- В ходе проверки охраны труда нарушения не выявлены.

### **Рекомендации.**

1. Рекомендуются провести анализ локальных нормативных актов, действующих в учреждении и провести работу по устранению выявленных нарушений действующего трудового законодательства в локальных нормативных актах учреждения.
2. Утвердить и вести форму штатного расписания по форме № Т-3, утвержденной постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».
3. Рекомендуются наименования выплат в расчетных листках работников привести в соответствие с наименованиями выплат, предусмотренных Положением по оплате труда.
4. Рекомендуются наименования должностей (профессий, специальностей) указывать в соответствии со штатным расписанием.

По результатам проверки:

МБУ ДО «ЦО «Перспектива» направить в Администрацию ЗАТО г. Зеленогорск в срок **не позднее 30 календарных дней со дня получения настоящего акта отчет об устранении выявленных нарушений трудового законодательства** (срок устранения нарушений не позднее 21.02.2023) с **приложением копий подтверждающих документов.**

Подписи уполномоченных лиц Администрации ЗАТО г. Зеленогорск:

  
\_\_\_\_\_ М.П. Макаренко

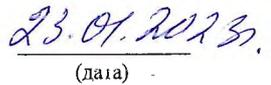
  
\_\_\_\_\_ В.В. Борзенина

С актом ознакомлен, один экземпляр акта проверки получен.  
Представитель МБУ ДО «ЦО «Перспектива».

  
\_\_\_\_\_ (должность)

  
\_\_\_\_\_ (подпись)

  
\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

  
\_\_\_\_\_ (дата)