

С 18 мая 2020 года по 15 июня 2020 года Администрацией Бакcharского района проводилась проверка соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Бакcharская детско – юношеская спортивная школа».

Сведения о результатах проверки.

В ходе проведения проверки по основным вопросам ведомственного контроля выявлены нарушения трудового законодательства:

Трудовые договоры.

1. В соответствии с частью 1 статьи 67 ТК РФ получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Однако, на экземплярах трудовых договоров, дополнительных соглашений, хранящихся в МБУДО «Бакcharская ДЮСШ», отсутствуют подписи работников, подтверждающие получение второго экземпляра договора, дополнительных соглашений к трудовому договору.

2. В личных делах лиц, занимающих должности «тренер-преподаватель» содержатся трудовые договоры (эффективные контракты) без даты (дата в соответствии со статьей 57 ТК РФ должна обязательно содержаться в трудовом договоре), в разделе «подписи сторон» также отсутствует дата контракта, а также подпись работника, подтверждающая получение второго экземпляра контракта. Дополнительные соглашения, содержащиеся в личном деле, заключаются к ранее заключенным договорам, а не к эффективному контракту. Таким образом, **не представляется возможным определить, какой договор действует в настоящее время.**

3. В личных делах работников содержатся заявления об установлении дистанционного формата трудовой функции, не подписанные работниками, заявления о продолжении ведения бумажной трудовой книжки без даты, расшифровки подписи работника.

4. В трудовом договоре одного из работников выявлены следующие нарушения трудового законодательства. Согласно пункту 12 договора «работнику устанавливается ежегодный отпуск продолжительностью...», однако далее конкретное количество дней отпуска не указывается. Отсутствует подпись об ознакомлении с правилами внутреннего трудового распорядка. В согласии на обработку персональных данных отсутствует подпись.

5. В личном деле одного из работников дополнительное соглашение к трудовому договору не подписано работником, нет отметки о получении работником второго экземпляра дополнительного соглашения.

6. В личном деле одного из работников в трудовом договоре отсутствует подпись работодателя.

7. Выявлено несоответствие штатных единиц, указанных в штатном расписании, штатным единицам в трудовых договорах в связи с тем, что не были заключены дополнительные соглашения к трудовым договорам.

8. Выявлены несоответствия названиям должностей по штатному расписанию названиям должностей в трудовых договорах, дополнительных соглашениях.

9. Трудовой договор № 78 от 7 октября 2019 года не в полной мере соответствует трудовому законодательству. Так, в пункте 3 указывается, что трудовой договор заключен на определенный срок на время декретного отпуска. В то время как в законодательстве отсутствует понятие «декретный отпуск». Следовательно, трудовой договор должен быть приведен в соответствие с законодательством. Кроме этого, необходимо указывать ФИО основного работника, на время отсутствия которого принимается работник по срочному трудовому договору.

В пункте 5 договора не указано, является он основным или по совместительству.

В пункте 11 договора продолжительность рабочей недели не установлена, однако указывается время начала и окончания работы 09.00-17.15, время перерывов в работе – 13.00-14.00, то есть продолжительность рабочей недели составляет 36 часов 15 минут, что нарушает ст. 320 ТК РФ. С соответствии со статьей 320 ТК РФ **для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя**, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Согласно пункту 12 трудового договора работнику устанавливается ежегодный отпуск продолжительностью: основной не менее 44 календарных дня, дополнительный отпуск не указывается. Таким образом, данный пункт трудового договора не соответствует Трудовому кодексу РФ: согласно ст. 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Согласно ст. 116 ТК РФ Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, **работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях**, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Согласно ст. 321 ТК РФ кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, **а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.**

Кроме этого, трудовой договор не подписан директором МБУДО «Бакcharская ДЮСШ».

В Трудовом договоре № 79 от 7 октября 2019 года содержатся аналогичные нарушения. Кроме этого содержатся также иные нарушения: в пункте 1 указывается, что работник принимается по внутреннему совмещению, однако данная формулировка является неверной на основании следующего.

Работа по совместительству осуществляется работником на регулярной основе в свободное от основной работы время на основании отдельно заключаемого трудового договора. При этом в случае осуществления такой работы по основному месту работы совместительство признается внутренним, у другого работодателя - внешним (ст. ст. 60.1, 282 ТК РФ). В течение месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

В отличие от совместительства совмещение профессий (должностей) имеет место в рамках одного трудового договора, и работа по совмещаемой профессии (должности) осуществляется в течение установленной трудовым договором продолжительности рабочего дня (смены).

Совмещение профессий (должностей) допускается с письменного согласия работника. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, а для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника - без освобождения от работы, определенной трудовым договором, как по другой, так и по такой же профессии (должности) (ст. 60.2 ТК РФ). Таким образом, работа является работой по совместительству.

10. Согласно статье 333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается **сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.**

Таким образом, для тренеров-преподавателей должна быть установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

11. Дополнительные соглашения с восьмью работниками от 27.01.2020 содержат некорректную формулировку о том, что за выполнение трудовой функции работнику устанавливается МРОТ 12 130 рублей, кроме этого, так как пункт излагается в новой редакции, следовательно, из пункта изначальной редакции фактически оказываются исключенными положения о районном коэффициенте и северной надбавке. В соответствии со статьей 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Таким образом, оклады должны быть установлены в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда, а также должна осуществляться доплата до минимального размера оплаты труда. Согласно статье 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» установлен минимальный размер оплаты труда с 1 января 2020 года в сумме 12 130 рублей в месяц.

Трудовые книжки.

1. МБУДО «Бакcharская ДЮСШ» представлен журнал движения трудовых книжек, не соответствующий форме, утвержденной Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек». Книга учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним должна вестись в соответствии со следующей формой:

Приложение N 3
к Постановлению Минтруда России
от 10 октября 2003 г. N 69

ФОРМА КНИГИ УЧЕТА ДВИЖЕНИЯ ТРУДОВЫХ КНИЖЕК И ВКЛАДЫШЕЙ В НИХ

N п / п	Дата приема на работу, заполнения трудоустрой книжки или вкладыша в нее			Фам илия , имя и отче ство влад ельц а трудо вой кни жки	Серия и номер трудоу строй книжки или вклады ша в нее	Должность, профессия, специальность работника, который сдал трудоу строй книжку или на которого заполнена трудоу строй книжка или вкладыш в нее	Наименова ние места работы (с указанием структурно го подразде ления), куда принят работник	Дата и N приказа (распоряже ния) или иного решения работодате ля, на основании которого произведен прием работника	Расписка ответствен ного лица, принявшего или заполнившего его трудоу строй книжку	Получе но за заполне ние трудоу строй книжки или вклады ши в них (руб.)	Дата выдачи на руки трудоу строй книжки при увольнен ии (прекращ ении трудоу строй договора)	Расп иска рабо тник а в полу чении и трудо вой кни жки
	чи сл о	мес яц я	го д									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

2. В соответствии с пунктом 8 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225, в случае если в трудовой книжке

заполнены все страницы одного из разделов, в трудовую книжку вшивается вкладыш, который оформляется и ведется работодателем в том же порядке, что и трудовая книжка. В нарушение данного пункта в трудовой книжке одного работника при окончании раздела «сведения о работе» сведения о работе (о принятии на работу на должность водителя) вносились в раздел «сведения о награждениях» (слово «награждениях» зачеркнуто, написано слово «работе»), что является нарушением Правил ведения трудовых книжек, необходимо оформить вкладыш в трудовую книжку. Кроме этого, вкладыш в трудовую книжку одного из работников не вшит.

3. Согласно данным трудовой книжки один из работников принят 10.08.2015 на должность рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, 03.10.2016 переведен на должность сторож-дворник, однако в личном деле работника отсутствует дополнительное соглашение о переводе на указанную должность. В личном деле содержится дополнительное соглашение, согласно которому вносятся следующие изменения в раздел 12 (касающийся оплаты труда) трудового договора от 10.08.2015 № 63: «За выполнение трудовой функции **сторож-вахтер** работнику устанавливается...». В штатном расписании указана должность «сторож (вахтёр)». Таким образом, данные несоответствия должны быть устранены.

4. Также в трудовом договоре, трудовой книжке указывается должность «сторож-вахтер», однако в штатном расписании, как указывалось выше, должность - «сторож (вахтер)».

5. Согласно пункту 3.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69, в графе 3 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки в виде заголовка указывается полное наименование организации, а также сокращенное наименование организации (при его наличии). В нарушение данного пункта запись о приеме на работу рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий не содержит полного наименования организации.

Должностные инструкции.

В представленных для проверки утвержденных должностных инструкциях выявлены несоответствия названиям должностей по штатному расписанию. Так, по штатному расписанию должность имеет название «водитель» должностная инструкция утверждена по должности «водитель школьного автобуса»; по штатному расписанию должность - «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий», а должностная инструкция утверждена по должности «рабочий по обслуживанию здания»; по штатному расписанию должность «сторож (вахтер)», а должностная инструкция утверждена по должности «сторож-дворник».

Личные карточки.

Личные карточки должны оформляться по унифицированной форме N Т-2 («Личная карточка работника»), утвержденной постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 (далее — Постановление № 1). В личных карточках не полностью заполнен раздел «отпуск».

Ознакомление с локальными нормативными правовыми актами.

До подписания трудового договора работника нужно ознакомить с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью (ч. 3 ст. 68 ТК РФ). В нарушение данного положения работники не ознакомлены с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда.

Оплата труда.

В Положении об оплате труда от 1 марта 2017 года МБУДО «Бакчарская ДЮСШ» отсутствует статья «Начисление доплаты до минимального размера оплаты труда». Фактически данные начисления производились в МБУДО «Бакчарская ДЮСШ» в течение 2019 года и 2020 году с формулировкой «надбавка за интенсивность».

Оплата отпуска.

В соответствии со статьей 114 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Согласно ст. 136 ТК РФ оплата отпуска производится **не позднее чем за три дня до его начала**. Однако приказы на предоставление очередного отпуска и выплата отпускных в МБУДО «Бакчарская ДЮСШ» в 2019 году производились с нарушениями.

Ограничения на занятие педагогической деятельностью и трудовой деятельностью в образовательной организации с участием несовершеннолетних.

Согласно статье 331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица: **имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи; имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части.**

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

Аналогичные ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования установлены также статьей 351.1 ТК РФ для иных работников (не осуществляющих педагогическую деятельность).

Кроме этого, в пункте 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» также указывается: трудовой договор с тренерами-преподавателями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, трудовая функция которых предусматривает выполнение обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся, заключается с соблюдением ограничений, предусмотренных статьей 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также статьями 331 и 351.1 ТК РФ. Эти ограничения должны соблюдаться и при заключении трудового договора с тренерами в детско-юношеском спорте.

В ходе проверки выявлены нарушения статей 331 и 351.1 ТК РФ. К педагогической деятельности допущено лицо, имевшее судимость за преступление, указанное в абзаце 3 части 2 статьи 331 ТК РФ. В МБУДО «Бакчарская ДЮСШ» в нарушение статьи 351.1 ТК РФ также приняты три работника, не относящихся к педагогическому составу.

Справки информационного центра МВД в отношении трех работников выданы позднее дат принятия указанных работников в МБУДО «Бакчарская ДЮСШ». Что является нарушением статьи 65 ТК РФ, согласно которой если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора **лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.**

Решение вопроса о допуске определенных категорий лиц к педагогической деятельности, а также к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних **возложено на комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданную высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации.**

Как следует из правовых позиций, содержащихся в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 18 июля 2013 года N 19-П, и пункта 2.1 статьи 11 Федерального закона от 24 июня 1999 года N 120-ФЗ "Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних", **названная комиссия должна действовать не произвольно, а принимать решение о допуске или недопуске лица к профессиональной деятельности с участием несовершеннолетних с учетом всех обстоятельств, имеющих значение для оценки возможности осуществления этим лицом такой деятельности, в том числе вида и степени тяжести совершенного преступления, срока, прошедшего с момента его совершения, формы вины, отнесения в соответствии с законом совершенного деяния к категории менее тяжких преступлений, обстоятельств, характеризующих личность, в том числе поведения лица после совершения преступления, отношения к исполнению трудовых обязанностей, а также с учетом иных факторов, позволяющих определить, представляет ли конкретное лицо опасность для жизни, здоровья и нравственности несовершеннолетних. При этом формальное подтверждение одного только факта привлечения лица к уголовной ответственности не является достаточным основанием для отказа в допуске его к профессиональной деятельности с участием несовершеннолетних. Решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав может быть обжаловано в суд.**

Охрана труда.

1. В соответствии с требованиями статьи 212 ТК РФ **работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.** Согласно статье 209 ТК РФ система управления охраной труда - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. Типовое положение о системе управления охраной труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Положение о системе управления охраной труда утверждается приказом работодателя с учетом мнения работников и (или) уполномоченных ими представительных органов (при наличии) (пункт 7 Типового положения о системе

управления охраной труда, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.08.2016 N 438н). Кроме этого, пункт 9 Типового положения о системе управления охраной труда N 438н предусматривает наличие Политики работодателя в области охраны труда.

Положение о системе управления охраной труда в МБОУДО «Бакчарская ДЮСШ» не принято, что является нарушением трудового законодательства.

2. В соответствии с пунктом 3.2 Постановления Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» руководители и специалисты организаций проходят очередную **проверку знаний требований охраны труда не реже одного раза в три года**. Согласно пункту 3.7. указанного Постановления работнику, успешно прошедшему проверку знаний требований охраны труда, выдается удостоверение. В ходе проведения проверки установлено, что у директора МБОУДО «Бакчарская ДЮСШ» имеется удостоверение о проверке знаний требований охраны труда от 01.10.2015 (обучение по программе «Обучение по охране труда руководителей и специалистов общехозяйственных систем управления» пройдено с 21 сентября 2015 года по 25 сентября 2015 года). Таким образом, **необходимо прохождение очередной проверки знаний требований охраны.**

3. Согласно статье 121 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан обеспечить: **проведение специальной оценки условий труда** в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. Согласно пункту 4 статьи 8 указанного Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. МБОУДО «Бакчарская ДЮСШ» не представлены документы, подтверждающие проведение специальной оценки условий труда.

4. Для проведения проверки МБОУДО «Бакчарская ДЮСШ» предоставлен журнал регистрации инструктажа по охране труда на рабочем месте. В соответствии с пунктом 2.1.2 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденного постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29, все принимаемые на работу лица, а также командированные в организацию работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в организации производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности организации, проходят в установленном порядке **вводный инструктаж**, который проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности. Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе, разработанной на основании законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации с учетом специфики деятельности организации и утвержденной в установленном порядке работодателем (или уполномоченным им лицом).

Согласно пункту 2.1.3. кроме вводного инструктажа по охране труда, проводятся первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи. Проведение всех видов инструктажей **регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей** (в установленных случаях - в наряде-допуске на производство работ) с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа. Формы журналов проведения инструктажей по охране труда приведены в ГОСТ 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения».

Таким образом, необходимо проводить все необходимые виды инструктажей по охране труда, в том числе вводный, а также завести отдельные журналы проведения инструктажей.

Согласно части 1 статьи 9 Закона Томской области от 08.12.2017 № 144-ОЗ «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Томской области» **подведомственная организация в срок, указанный в акте проверки, обязана устранить нарушения трудового законодательства.**

Лица, допустившие указанные в акте нарушения: директор МБУДО «Бакчарская ДЮСШ».

Срок для принятия мер по устранению нарушений трудового законодательства: нарушения должны быть устранены МБУДО «Бакчарская ДЮСШ» не позднее 15.10.2020.

В соответствии с частью 2 статьи 9 Закона Томской области от 08.12.2017 № 144-ОЗ «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Томской области» **отчет о принятых мерах по устранению нарушений трудового законодательства направляется в Администрацию Бакчарского района не позднее пяти календарных дней со дня истечения срока, указанного в акте проверки.** К отчету прилагаются документы, подтверждающие устранение нарушений трудового законодательства.

Согласно части 3 указанной статьи в случае если подведомственная организация не устранила нарушения трудового законодательства, уполномоченный орган в течение десяти рабочих дней со дня истечения срока, указанного в акте проверки, **направляет информацию об указанных нарушениях в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.**