

С 13 мая 2019 года по 7 июня 2019 года Администрацией Бакcharского района проводилась проверка соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в МКУ «Организационно-методический центр».

Сведения о результатах проверки.

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

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 МКУ «ОМЦ», отсутствовали подписи работников, подтверждающие получение второго экземпляра договора, дополнительных соглашений к трудовому договору.

2. Согласно части 3 статьи 68 ТК РФ при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. В нарушение части 3 статьи 68 ТК РФ не представлено документов, подтверждающих ознакомление работников с коллективным договором, принятым на общем собрании (конференции) работников организации; нет подтверждения ознакомления методиста с должностной инструкцией, утвержденной приказом от 20.11.2017 № 6а. Также отсутствует доказательство ознакомления инженера с должностной инструкцией.

3. Согласно пункту 5.3 Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников, утвержденного приказом № 3 от 03.03.2017 материальная помощь оказывается, *как правило*, при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Данная формулировка является неопределенной, приводящей к возможности работодателя отказать в предоставлении материальной помощи при подаче заявления работником независимо от отпуска, что входит в противоречие с правом работника на получение материальной помощи, вытекающим из пункта 34 Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников.

Аналогичная конструкция (с использованием слов «как правило») используется в пункте 5.5 Правил внутреннего трудового распорядка работников Муниципального казенного учреждения «Организационно-методический центр» («Отпуска Работникам учреждения, *как правило*, предоставляются в летний период»).

Согласно части четвертой статьи 8 ТК РФ нормы локальных нормативных актов, *ухудшающие положение работников* по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

4. Наименование должностей и требования к квалификации работников, установленные пунктом 10 Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников, не в полной мере соответствуют должностным инструкциям и штатному расписанию: согласно штатному расписанию в учреждении предусмотрена должность специалиста по кадрам и делопроизводству II категории, утверждена должностная инструкция по указанной должности, однако в Положении об оплате труда и материальном стимулировании работников указанная должность именуется «специалист по кадрам и делопроизводству». Таким образом, МКУ «ОМЦ» необходимо привести в соответствие название должностей в различных локальных актах работодателя.

Согласно пункту 1.5 Должностной инструкции специалиста по кадрам и делопроизводству II категории, утвержденной приказом от 20.11.2017, на данную должность назначается лицо, имеющее высшее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю не менее трех лет. В пункте 10 Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников в качестве требований указывается начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю не менее трех лет.

Кроме этого, в пункте 10 Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников должность используется название должности «инженер-программист (программист)», в штатном расписании – «ведущий инженер-программист (программист)», а должностная инструкция утверждена для должности «ведущий инженер-программист», трудовой договор также заключен по данной должности.

В пункте 10 Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников предусмотрены требования к должности специалист по организации питания, однако такой должности в штатном расписании не предусмотрено.

Данные несоответствия также подлежат устранению.

5. В соответствии со статьей 101 ТК РФ ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Согласно статье 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется **ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск**, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который **не может быть менее трех календарных дней**.

Приказом директора учреждения от 28.05.2018 № 6 внесены изменения в Положение об оплате труда, принятое 03 марта 2017 года. В соответствии с данным приказом пункт 2.3 положения об оплате труда излагается в новой редакции. Однако в самом Положении об оплате труда от 03.03.2017 **пункта 2.3 не содержится**. Положения о ненормированном рабочем дне содержатся **в пункте 28**.

Изменения, предусмотренные приказом от 28.05.2018 № 6, **не соответствуют ТК РФ**, ухудшают положения работника, так как предусматривают установление продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день менее 3 дней.

Вместе с тем, сам по себе факт наличия той или иной должности в данном перечне еще не означает, что каждый работник, занимающий такую должность, обязательно будет работать в этом режиме. Так, ч. 2 ст. 57 ТК РФ определяет, что режим труда и отдыха в том случае, если он отличается от общего, установленного в данной организации, определяется **трудовым договором**.

Таким образом, если в трудовом договоре не указан режим ненормированного рабочего дня, то работник и не обязан работать в данном режиме, пусть даже его должность есть в перечне, утвержденном работодателем. Требовать от работника работать в таком режиме работодатель не может. В данном случае действует запрет, установленный ст. 60 ТК РФ.

Однако при проверке трудовых договоров выявлено, что в трудовых договорах не указан режим ненормированного рабочего дня, однако, дополнительными соглашениями

к трудовым договорам с пятью работками установлен дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, из графика отпусков на 2019 год от 17.12.2018 следует, что отпуск на 2019 год запланирован с учетом отпуска за ненормированный рабочий день, но не соответствующего по количеству дней трудовому законодательству.

Таким образом, для устранения нарушений необходимо определить, каким работникам устанавливается ненормированный рабочий день, закрепить это документально. А также установить количество дней отпуска за ненормированный рабочий день в соответствии с действующим законодательством, предоставлять отпуск за ненормированный рабочий день только тем работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день.

6. Согласно части второй статьи 66 ТК РФ форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. В соответствии с пунктом 12 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225, с каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении **работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке**, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

В результате проверки выявлены нарушения: не все записи, внесенные в трудовые книжки работников, повторяются в личных карточках работников, не со всеми записями работники ознакомлены под роспись.

Личные карточки оформляются по унифицированной форме NT-2 («Личная карточка работника»), утвержденной постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 (далее — Постановление № 1). Пунктом 8 раздела I данной формы предусмотрено указание в личной карточке сведений о стаже работы сотрудника (общем, непрерывном, дающем право на надбавку за выслугу лет, другом). В Указаниях по применению и заполнению форм первичной учетной документации, утвержденных Постановлением № 1 (далее — Указания) закрепляется, что стаж работы (общий, непрерывный, дающий право на надбавку за выслугу лет, дающий право на другие льготы, установленные в организации, и другое) рассчитывается на основании записей в трудовой книжке и (или) иных подтверждающих соответствующий стаж документов.

Однако в ряде личных карточек записи о стаже отсутствуют.

7. Для проведения проверки МКУ «ОМЦ» представлена книга учета движения трудовых книжек (начата 01.01.2014), при изучении которой выявлено следующее: книга ведется в отношении нескольких организаций, а не только МКУ «ОМЦ», что не соответствует пункту 40 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225. В соответствии с указанным пунктом с целью учета трудовых книжек, а также бланков трудовой книжки и вкладыша в нее, у **работодателей** ведутся: а) приходно-расходная книга по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее; б) книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них.

8. В соответствии с частью 5 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работодатель организует ознакомление **работников с результатами проведения специальной оценки условий труда** на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда, однако с отчетом о проведении специальной оценки условий труда от 29.12.2014 ознакомлены не все работники.

9. 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 МКУ «ОМЦ» не принято, что является нарушением трудового законодательства.

10. 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 указанного Постановления 3.7. работнику, успешно прошедшему проверку знаний требований охраны труда, выдается удостоверение. В ходе проведения проверки установлено, что у директора МКУ «ОМЦ» имеется удостоверение о проверке знаний требований охраны труда 2015 года. Таким образом, **необходимо прохождение очередной проверки знаний требований охраны**.

11. 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 приказ на предоставление очередного отпуска с 02.04.2018 года инженеру (заявление от 30.03.2018 года) датирован 02.04.2018 годом № 1. Выплата отпускных по данному приказу совершена 05.04.2018 года (реестр № 6).

Срок для принятия мер по устранению нарушений трудового законодательства: нарушения должны быть устранены МКУ «ОМЦ» не позднее 01.10.2019.

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**.

Кроме этого, в акте проверки обращено внимание, что согласно части первой статьи 213 ТК РФ работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

В соответствии с частью четвертой статьи 213 ТК РФ вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, порядок проведения таких осмотров определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н утвержден перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Согласно части седьмой указанной статьи 213 ТК РФ предусмотренные данной статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

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. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Представленный МКУ «ОМЦ» отчет о проведении специальной оценки условий труда составлен 29.12.2014, следовательно, не позднее 29.12.2019 должна быть проведена очередная специальная оценка условий труда, утвержден новый отчет.