

Администрация муниципального образования «Город Ижевск»

АКТ №21-25

**ПРОВЕРКИ СОБЛЮДЕНИЯ ПОДВЕДОМСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ
АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Администрация муниципального образования «Город Ижевск»
(наименование органа, осуществляющего ведомственный контроль)

С 10.03.2025г. по 04.04.2025г. по адресу/адресам: г. Ижевск, ул. Пушкинская, 276, каб. 103 на основании приказа Заместителя Главы Администрации города Ижевска от 13.02.2025г. №15-од проведена плановая документарная проверка в отношении Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №263» (далее – Учреждение).

Акт составлен:

- консультантом Отдела ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства в муниципальных организациях Управления кадровой политики Администрации города Ижевска Белых Натальей Александровной.

Продолжительность проведения проверки:

С 10 час. 00 мин. 10 марта 2025 года до 16 час. 30 мин. 04 апреля 2025 года.

Общая продолжительность проверки: 20 рабочих дней.

(рабочих дней/часов)

С копией распоряжения (приказа) о проведении проверки ознакомлен(ы): Заведующий Учреждением Смирнова Светлана Ивановна

Лица, проводившие проверку:

- консультант Отдела ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства в муниципальных организациях Управления кадровой политики Администрации города Ижевска Белых Наталья Александровна.

Сведения о результатах проведения проверки, в том числе о выявленных нарушениях:

На 10 марта 2025 года штатная численность работников Учреждения составила – 52,2 единицы, фактическая – 46,1 единиц.

Заведующий Учреждением - Смирнова Светлана Ивановна.

Коллективный договор в Учреждении заключен сроком на три года, прошел уведомительную регистрацию в Казенном учреждении Удмуртской Республики «Республиканский центр занятости населения» 14.05.2024г. №13500001/2410.

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к Коллективному договору.

Нарушения, выявленные в ходе проведения проверки:

1. В соответствии с ч. 1 ст. 50 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем,

представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

В нарушение указанного требования Коллективный договор Учреждения (дата подписания – 22.04.2024г.) был направлен на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду с нарушением установленного трудовым законодательством срока – 14.05.2024г.; изменения в Коллективный договор Учреждения (дата подписания – 20.02.2024г.) были направлены на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду с нарушением установленного трудовым законодательством срока – 28.02.2024г.

2. В соответствии с ч. 3 ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

В нарушение указанного требования в пункте 4.6 Коллективного договора Учреждения указано, что работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

3. В нарушение ч. 2 ст. 128 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 24.04.2020г. №127-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации») в подпункте 5.5.1 пункта 5.5 Коллективного договора Учреждения не предусмотрено предоставление отпуска без сохранения заработной платы:

- родителям и женам (мужьям) сотрудников органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4. В нарушение ст. 262 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 05.12.2022г. №491-ФЗ «О внесении изменения в статью 262 Трудового кодекса Российской Федерации») в подпункте 5.5.2 пункта 5.5 Коллективного договора Учреждения не указано, что однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

5. В нарушение требований ст. 263 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 19.11.2021г. №373-ФЗ «О внесении изменения в статью 263 Трудового кодекса Российской Федерации») в подпункте 5.5.3 пункта 5.5 Коллективного договора Учреждения, пункте 4.26 Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения не указано, что работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дней.

6. Подпункт 6.2.1 пункта 6.2, приложение №5 к Коллективному договору Учреждения содержат ссылку на приказ Минобрнауки России от 07.04.2014г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», который утратил силу в связи с изданием приказа Минпросвещения России от 24.03.2023г. №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7. Раздел 7 Коллективного договора Учреждения не соответствует требованиям главы 36. Управление охраной труда ТК РФ, главы 36.1. Расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев ТК РФ.

8. Приложение № 7 к Коллективному договору Учреждения содержит ссылку на приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2006г. №413 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда», который утратил силу в связи с изданием приказа Минтруда России от 25.06.2014г. №417 «О признании утратившими силу приказа Минздравсоцразвития России от 29.05.2006г. №413 и пункта 8 приложения №1 к приказу Минтруда России от 12.02.2014г. №96».

9. В нарушение Федерального закона от 14.07.2022г. №236-ФЗ «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации» подпункты 2.1.9, 2.1.13 пункта 2.1, подпункт 2.3.4 пункта 2.3 Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения содержат слова «Пенсионный фонд РФ», что не предусмотрено действующим законодательством.

10. В нарушение ч. 2 ст. 3 ТК РФ в подпункте 2.2.2 пункта 2.2 Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения не указано, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от расы, цвета кожи, семейного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, что ухудшает положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

11. В нарушение ч. 1 ст. 76 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 02.07.2021г. №311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации») в подпункте 2.3.9 пункта 2.3 Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения не указано, что работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты (далее – СИЗ), применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

12. В соответствии с ч. 5 ст. 84.1 ТК РФ запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В нарушение указанного требования в подпункте 2.4.14 пункта 2.4 Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения не указано, что внесение информации в сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую часть статьи ТК РФ или иного федерального закона.

13. В нарушение ч. 1 ст. 21 ТК РФ в подпункте 3.1.6 пункта 3.1 Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения не указано, что работник имеет право на реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

14. В нарушение ч. 2 ст. 21 ТК РФ в пункте 3.2 Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения не указано, что работник обязан выполнять установленные нормы труда.

15. В нарушение ч. 1 ст. 22 ТК РФ в пункте 3.5 Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения не указано, что работодатель имеет право:

- требовать от работников бережного отношения к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества; требовать от работников исполнения ими требований охраны труда;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

16. В нарушение ч. 2 ст. 22 ТК РФ в пункте 3.6 Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения не указано, что работодатель обязан:

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

17. В нарушение ст. 236 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 30.01.2024г. №3-ФЗ «О внесении изменения в статью 236 Трудового кодекса Российской Федерации») в подпункте 3.7.5 пункта 3.7 Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения не указано, что при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно.

18. В нарушение ч. 5 ст. 99 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 19.11.2021г. №372-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации») в пункте 4.10 Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения не указано, что привлечение к

сверхурочной работе матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

19. В нарушение ч. 2 ст. 93 ТК РФ в пункте 4.11 Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения не указано, что неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

20. В соответствии с ч. 1 ст. 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

В нарушение указанного требования в пункте 4.21 Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения указано, что ежегодный оплачиваемый отпуск, превышающий 28 календарных дней, по соглашению сторон, может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, что ухудшает положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

21. В соответствии с ч. 1 ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Согласно пункту 34 постановления Администрации г. Ижевска от 15.08.2013г. №977 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска» в целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, в том числе в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения).

В нарушение указанных требований в подпункте 3.2.5 пункта 3.2 Положения об оплате труда работников Учреждения указано, что работникам Учреждения выплачиваются единовременные премии в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения.

22. В соответствии с абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ обязательным для включения в трудовой договор является условие - трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

В соответствии с ч. 1 ст. 91 ТК РФ рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии

с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников) (ч. 5 ст. 92 ТК РФ).

Согласно ч. 1 ст. 333 ТК РФ для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В нарушение указанных требований с работником Калашниковой О.В. трудовой договор №293 от 12.11.2024г. заключен на 1,2 штатных единицы по должности воспитатель, с работником Виссарионовой С.А. трудовой договор №292 от 05.11.2024г. заключен на 1,2 штатных единицы по должности воспитатель, что превышает продолжительность рабочего времени педагогических работников.

23. В соответствии с абз. 6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ обязательным для включения в трудовой договор является условие - режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя).

Для педагогических работников согласно ч. 1 ст. 333 ТК РФ установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В соответствии с ч. 3 ст. 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Согласно пункту 1.4 приложения №2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014г. №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» объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

В нарушение указанных требований в трудовых договорах, заключенных с педагогическими работниками Калашниковой О.В., Виссарионовой С.А., не указано условие о сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, условие об объеме учебной нагрузки.

24. В соответствии с абз. 6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ обязательным для включения в трудовой договор является условие - режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя).

В соответствии со ст. 60.1 ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Согласно ст. 286 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

В нарушение указанных требований в трудовых договорах, заключенных с работниками совместителями Скрябиным С.А., Смердовой М.А., отсутствует условие о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска одновременно с отпуском по основному месту работы.

25. В соответствии с ч. 9 ст. 136 ТК РФ оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

В нарушение указанного требования Вяткиной Е.Н. предоставлен учебный отпуск с 02.12.2024г. по 21.12.2024г. (приказ №16 л/с от 29.11.2024г.), оплата отпуска произведена – 06.12.2024г. (платежное поручение №249419 от 06.12.2024г.).

26. В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно.

В нарушение указанного требования денежная компенсация за задержку оплаты учебного отпуска Вяткиной Е.Н. не начислена и не выплачена.

27. В соответствии с ч. 1 ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

В нарушение указанного требования окончательный расчет произведен с нарушением установленного законодательством срока следующим работникам:

- Кожевниковой С.В., уволенной 31.10.2024г. (приказ №97к от 31.10.2024г.), окончательный расчет произведен 02.11.2024г. (платежное поручение №219721 от 02.11.2024г.);

- Виссарионовой С.А., уволенной 28.10.2024г. (приказ №94к от 28.10.2024г.), окончательный расчет произведен 29.10.2024г. (платежное поручение №214323 от 29.10.2024г.).

28. В нарушение требования ст. 236 ТК РФ денежная компенсация за задержку выплаты окончательного расчета Кожевниковой С.В., Виссарионовой С.А. не начислена и не выплачена.

29. Положение о системе управления охраной труда Учреждения содержит ссылки на:

- постановление Минтруда РФ от 08.04.1994г. №30 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива», которое утратило силу в связи с изданием приказа Минтруда России от 11.08.2020г. №495 «О признании утратившими силу некоторых актов и иных документов Министерства труда Российской Федерации и Министерства труда и социального развития Российской Федерации»;

- постановление Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003г. №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», которое утратило силу в связи с изданием приказа Минтруда России от 29.10.2021г. №769н «О признании утратившим силу постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации от 13 января 2003г. №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» и внесенного в него изменения»;

- ГОСТ 12.0.004-90 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения», который утратил силу в связи с изданием приказа Росстандарта от 09.06.2016г. №600-ст «О введении в действие межгосударственного стандарта»;

- приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012г. №181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны

труда и снижению уровней профессиональных рисков», который утратил силу в связи с изданием приказа Минтруда России от 29.10.2021г. №771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»;

- постановление Минтруда России от 24.10.2002г. №73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», которое утратило силу в связи с изданием приказа Минтруда России от 20.04.2022г. №223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»;

- постановление Правительства РФ от 15.12.2000г. №967 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний», которое утратило силу в связи с изданием постановления Правительства РФ от 05.07.2022г. №1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников»;

- приказ Гособразования СССР от 01.10.1990г. №639 «О введении в действие Положения о расследовании и учете несчастных случаев с учащейся молодежью и воспитанниками в системе Гособразования СССР», который утратил силу на территории Российской Федерации в связи с изданием приказа Минобрнауки России от 29.11.2013г. №1296 «О признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых правовых актов СССР и признании утратившими силу некоторых правовых актов РСФСР в сфере образования»;

- постановление Минтруда РФ от 17.01.2001г. №7 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда», которое утратило силу в связи с изданием приказа Минтруда России от 17.12.2021г. №894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

30. В соответствии с абз. 11 ч. 3 ст. 214 ТК РФ работодатель обязан обеспечить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

Согласно пункту 10 Правил обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденных постановлением Правительства РФ от 24.12.2021г. №2464, вводный инструктаж по охране труда проводится до начала выполнения трудовых функций для вновь принятых работников и иных лиц, участвующих в производственной деятельности организации (работники, командированные в организацию (подразделение организации), лица, проходящие производственную практику).

В нарушение указанных требований работники Виноградова А.В. (приказ о приеме на работу по совместительству №67к от 02.09.2024г.), Скрябин С.А. (приказ о приеме на работу по совместительству №87к от 08.10.2024г.) были допущены к работе без прохождения вводного инструктажа по охране труда; работнику Виссарионовой С.А. (приказ о приеме на работу №98к от 05.11.2024г.) вводный инструктаж по охране труда проведен после допуска к самостоятельной работе.

31. В соответствии с пунктом 13 Правил обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденных постановлением Правительства РФ от 24.12.2021г. №2464, первичный инструктаж по охране труда проводится для всех работников организации до

начала самостоятельной работы, а также для лиц, проходящих производственную практику. Допускается освобождение отдельных категорий работников от прохождения первичного инструктажа по охране труда в случае, если их трудовая деятельность связана с опасностью, источниками которой являются персональные электронно-вычислительные машины (персональные компьютеры), аппараты копировально-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые периодически для нужд самой организации, иная офисная организационная техника, а также бытовая техника, не используемая в технологическом процессе производства, и при этом другие источники опасности отсутствуют, а условия труда по результатам проведения специальной оценки условий труда являются оптимальными или допустимыми. Информация о безопасных методах и приемах выполнения работ при наличии такой опасности должна быть включена в программу вводного инструктажа по охране труда. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по охране труда, утверждается работодателем.

В нарушение указанного требования с работниками Виноградовой А.В. (приказ о приеме на работу по совместительству №67к от 02.09.2024г.), Виссарионовой С.А. (приказ о приеме на работу №98к от 05.11.2024г.), Ложкиной С.В. (приказ о приеме на работу №57к от 12.08.2024г.), Скрыбину С.А. (приказ о приеме на работу по совместительству №87к от 08.10.2024г.) первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте до начала самостоятельной работы не проведен. На момент проведения проверки Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте, не представлен.

32. В соответствии с пунктами 12, 22 Правил обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденных постановлением Правительства РФ от 24.12.2021г. №2464, проводятся следующие виды инструктажа по охране труда на рабочем месте: первичный, повторный и внеплановый.

Инструктаж по охране труда на рабочем месте проводится непосредственным руководителем работника.

В нарушение указанных требований первичный и повторный инструктажи по охране труда на рабочем месте проводит заведующий хозяйством Угланова Н.А., которая не является непосредственным руководителем всех работников Учреждения.

33. В соответствии с абз. 9 ч. 3 ст. 214 ТК РФ работодатель обязан обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу СИЗ и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

В соответствии с ч. 4 ст. 221 ТК РФ нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам устанавливаются работодателем на основании единых Типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств с учетом результатов СОУТ, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

В соответствии с абз. 2 п. 10 Правил обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, утвержденных приказом Минтруда России от 29.10.2021г. №766н, работодатель обязан разработать на основании Единых типовых норм, с учетом результатов СОУТ, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии) и утвердить локальным нормативным актом Нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам организации.

В нарушение указанных требований Нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств в Учреждении не разработаны и не утверждены. На момент проведения проверки данные Нормы не представлены.

34. В соответствии с ч. 6 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне работодатель организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при наличии такого сайта) сводных данных о результатах проведения СОУТ в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась СОУТ, в срок не позднее чем в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ.

В нарушение указанного требования на официальном сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» сводные данные о результатах проведения СОУТ и перечни мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников не размещены.

В ходе проведения проверки также были предоставлены и рассмотрены следующие документы:

- коллективный договор;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда;
- приказ о назначении руководителя на должность;
- штатное расписание;
- трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним;
- договоры о материальной ответственности работников;
- приказы (распоряжения) по учету кадров (о приеме, переводе, увольнении, предоставлении отпусков, установлении доплаты за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника), а также иные приказы (распоряжения), регулирующие трудовые отношения с работниками;
- трудовые книжки, сведения о трудовой деятельности и трудовом стаже;
- книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, приходно-расходная книга по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее;
- приказ о назначении ответственного лица за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек;
- перечень должностных инструкций работников;
- личные карточки работников формы Т-2;
- документы, подтверждающие выплату причитающихся при увольнении сумм (платежные поручения, прилагаемый реестр (список) сотрудников);
- уведомления о начале отпуска;
- документы, подтверждающие оплату отпусков (платежные поручения, прилагаемый реестр (список) сотрудников);
- табели учета рабочего времени;
- графики отпусков на 2024 год, на 2025 год;
- расчетные листки;
- приказ об утверждении формы расчетного листа;
- документы, подтверждающие выплату заработной платы (платежные поручения, прилагаемый реестр (список) сотрудников);

- бухгалтерские документы, подтверждающие проведение индексации заработной платы работников учреждения;
- информация о выполнении квоты для приема на работу инвалидов;
- положение о системе управления охраной труда (приказ об утверждении положения о системе управления охраной труда);
- распорядительный документ о возложении ответственности за организацию работы по охране труда в Учреждении;
- перечень нормативных правовых актов по охране труда, применяемых в Учреждении;
- документы, подтверждающие прохождение руководителями и специалистами обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- приказ «О создании комиссии по проверке знаний требований охраны труда»;
- протокол заседания комиссии по проверке знаний требований охраны труда работников;
- программа обучения по охране труда работников Учреждения;
- программа проведения вводного инструктажа по охране труда;
- программа проведения инструктажа на рабочем месте по охране труда;
- документы, подтверждающие проведение инструктажей по охране труда (вводного, на рабочем месте, целевого);
- инструкции по охране труда по профессиям и видам выполняемых работ, приказ о разработке инструкций по охране труда по профессиям и видам выполняемых работ;
- документы, подтверждающие обучение работников приемам оказания первой помощи пострадавшим;
- перечень нормативных правовых актов по охране труда, применяемых в Учреждении;
- приказ о создании комиссии по проведению оценки профрисков, реестр опасностей, план мероприятий по корректировке рисков, отчет о профрисках, карты оценки рисков;
- поименный список работников, подлежащих прохождению периодического медицинского осмотра;
- журнал учета выдачи направлений на медицинские осмотры, на психиатрическое освидетельствование;
- заключительный акт по итогам проведенных медицинских осмотров и документы, подтверждающие прохождение работниками психиатрических освидетельствований за счет средств работодателя;
- положение об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами;
- приказ об утверждении норм выдачи работникам смывающих средств; приказ об утверждении норм выдачи средств индивидуальной защиты;
- личные карточки учета выдачи средств индивидуальной защиты;
- сертификаты и (или) декларации соответствия средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств;
- документы, подтверждающие хранение, своевременное осуществление химчистки, стирки, ремонта, дегазации, дезактивации, обезвреживание и обеспыливание специальной одежды, а также ремонт, дегазацию, дезактивацию и обезвреживание специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (договоры, приказы и т.д.);
- документы, подтверждающие проведение специальной оценки условий труда;
- документы, подтверждающие финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- план мероприятий по улучшению условий и охраны труда; приказ по итогам контроля реализации плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- журнал регистрации несчастных случаев на производстве.

Запись в Журнале учета проверок подведомственной организации:


(подпись проверяющего)


(подпись уполномоченного представителя юридического лица)

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

Смирнова Святлана Ивановна, заверяющий МВЛЮУ № 263
(фамилия, имя, отчество, должность руководителя подведомственной организации или уполномоченного представителя подведомственной организации)

Подписи лиц, проводивших проверку: Белых Н.А.

(фамилия, инициалы)

«04» января 2025 г.


(подпись)

Отметка об отказе от ознакомления с актом проверки: _____

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

Согласно ст. 10 п. 10 Закона УР от 03.12.2014г. №73-РЗ «О порядке и условиях осуществления в Удмуртской Республике ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» подведомственная организация в случае несогласия с фактами, выводами, предложениями, изложенными в акте проверки, либо с выданным предписанием об устранении выявленных нарушений в течение пятнадцати дней с даты получения акта проверки вправе представить в орган, осуществляющий ведомственный контроль, в письменной форме возражения в отношении акта проверки и (или) выданного предписания об устранении выявленных нарушений в целом или его отдельных положений. При этом подведомственная организация вправе приложить к таким возражениям документы, подтверждающие обоснованность таких возражений, или их заверенные копии либо в согласованный срок передать их в орган, осуществляющий ведомственный контроль.