

г.Ижевск, ул. Пушкинская, 276, каб. 103

31 октября 2019г.

17 час. 30 мин.

Администрация муниципального образования «Город Ижевск»

АКТ № 51-19

**ПРОВЕРКИ СОБЛЮДЕНИЯ ПОДВЕДОМСТВЕННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ
АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Администрация муниципального образования «Город Ижевск»

С 04 октября 2019 года по адресу г. Ижевск, ул. Пушкинская, 276, каб. 103, на основании приказа Администрации города Ижевска от 16.09.2019г. №110-од проведена плановая документарная проверка в отношении Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №261» (далее – Учреждение).

Акт составлен:

- заместителем начальника Отдела ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства в муниципальных организациях Управления кадровой политики Администрации города Ижевска Кулаковой Анастасией Владимировной.

Время проведения проверки:

С 10 час. 00 мин. 04 октября 2019 года до 17 час. 30 мин. 31 октября 2019 года.

Общая продолжительность проверки: 20 рабочих дней.

(рабочих дней/часов)

Период проверки: с 04.10.2016 года по 31.10.2019 года.

Лица, проводившие проверку:

- заместитель начальника Отдела ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства в муниципальных организациях Управления кадровой политики Администрации города Ижевска Кулакова Анастасия Владимировна.

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

На 01 октября 2019 года штатная численность работников Учреждения составила – 113,5 единиц, фактическая – 79 единиц.

Заведующий Учреждением – Шмыкова Елена Владимировна.

Коллективный договор Учреждения (далее – Коллективный договор) продлен сроком на три года, прошел уведомительную регистрацию в Центре занятости населения города Ижевска 18.12.2017г. №35200009/1710.

Специальная оценка условий труда (далее – СОУТ): согласно сводным ведомостям результатов проведения СОУТ от 29.06.2015г., 11.12.2015г., 07.10.2016г., 10.05.2018г., 02.09.2019г., СОУТ проведена по должностям: заведующий, инструктор по физической культуре, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, грузчик, воспитатель, помощник воспитателя, повар, машинист по стирке и

ремонт спецодежды, делопроизводитель, заведующий хозяйством, кастелянша, дворник, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, калькулятор, кладовщик, вахтер, сторож, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, педагог-психолог.

Нарушения, выявленные в ходе проведения проверки:

1) В соответствии с ч. 3 ст. 350 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) отдельным категориям медицинских работников может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается Правительством Российской Федерации.

Постановлением Правительства РФ от 06.06.2013г. №482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» утверждена продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, по перечню.

В нарушение указанного требования в пункте 4.23 Коллективного договора Учреждения указано, что медицинским работникам Учреждения работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 12 рабочих дней, что не предусмотрено действующим трудовым законодательством.

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 5.8 Коллективного договора и в пункте 6.9 Правил внутреннего трудового распорядка 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 пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

3. В соответствии со ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 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 Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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 федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

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

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

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В нарушение указанного требования пункт 2.1 Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения предусматривает, что при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования. Кроме того, в пункте 2.4 Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения указано, что при заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем. Понятие «страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования» не предусмотрено действующим трудовым законодательством.

4. Пункт 2 Положения об оплате труда Учреждения содержит ссылку на Постановление Администрации г. Ижевска от 28.08.2013г. №1039 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению дошкольного образования и воспитания Администрации г. Ижевска», которое утратило силу в связи с изданием Постановления Администрации г. Ижевска от 21.02.2019г. №382 «О внесении изменений в постановление Администрации города Ижевска от 15.08.2013г. №977 (в редакции постановления Администрации города Ижевска от 19.09.2019г. №1869) и признании утратившими силу постановлений Администрации города Ижевска».

5. В соответствии со ст. 65 ТК РФ 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 Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию

Статьей 351.1 ТК РФ установлено, что 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 не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость.

В нарушение указанных требований при приеме на работу Петровой Л.Г. (трудовой договор №14 от 03.09.2018г.) справка о наличии (отсутствии) судимости работодателем затребована от работника не была. Справка о наличии (отсутствии) судимости работником Петровой Л.Г. представлена после приема на работу.

6. В личных карточках формы Т-2, утвержденной Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004г. №1, работников Быкова А.В., Шарпио О.Ф. в пункте 6 раздела I отсутствуют сведения об образовании, наименовании образовательного учреждения, о документе об образовании, квалификации, направлении или специальности по документу; работников Шкляевой М.В., Петровой Л.Г. в пункте 6 раздела I отсутствуют сведения о наименовании образовательного учреждения, о документе об образовании, квалификации, направлении или специальности по документу.

7. В личных карточках формы Т-2 работников Быкова А.В., Шарпио О.Ф., Шкляевой М.В., Петровой Л.Г., Ганиевой Ю.В. не указан стаж работы.

8. В соответствии с пунктом 40 Правил ведения и хранения трудовых книжек, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003г. №225 «О трудовых книжках», с целью учета трудовых книжек, а также бланков трудовой книжки и вкладыша в нее, у работодателей ведутся: приходно-расходная книга по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее; книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них.

В нарушение указанного требования в Учреждении приходно-расходная книга по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее отсутствует.

9. В нарушение пункта 9 Правил ведения и хранения трудовых книжек, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003г. №225 «О трудовых книжках», пункта 2.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утверждённой постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 10.10.2003г. №69, в трудовых книжках работников Быкова А.В., Шарпио О.Ф., во вкладыше в трудовую книжку Петровой Л.Г. на титульном листе отсутствуют сведения об образовании.

10. В нарушение пункта 2.2 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утверждённой постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 10.10.2003г. №69, в трудовой книжке работника Быкова А.В., во вкладыше в трудовую книжку Петровой Л.Г. на титульном листе отсутствует подпись владельца трудовой книжки.

11. В соответствии с пунктом 3.1. Инструкции по заполнению трудовых книжек, утверждённой Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 10.10.2003г.

№69, в трудовой книжке в графе 3 раздела «Сведения о работе» в виде заголовка указывается полное наименование организации, а также сокращенное наименование организации (при его наличии).

В нарушение указанного требования в трудовых книжках работников Быкова А.В. в графе 3 раздела «Сведения о работе» записи №25, Шарпио О.Ф. в графе 3 раздела «Сведения о работе» записи №18, Шкляевой М.В. в графе 3 раздела «Сведения о работе» записи №22, Петровой Л.Г. в графе 3 раздела «Сведения о работе» записи №16, Ганиевой Ю.В. в графе 3 раздела «Сведения о работе» записи №1 не указано сокращенное наименование организации.

12. В соответствии с ч. 1 ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В нарушение указанного требования приказ о приеме на работу Быкова А.В. не соответствует заключенному с ним трудовому договору №22 от 11.11.2016г., приказ о приеме на работу Шарпио О.Ф. не соответствует заключенному с ней трудовому договору №25 от 03.09.2019г., приказ о приеме на работу Шкляевой М.В. не соответствует заключенному с ней трудовому договору №4 от 21.01.2019г., приказ о приеме на работу Петровой Л.Г. не соответствует заключенному с ней трудовому договору №14 от 03.09.2018г., приказ о приеме на работу Ганиевой Ю.В. не соответствует заключенному с ней трудовому договору №10 от 20.08.2018г. в части срока испытания, а также приказ о приеме на работу Петровой Л.Г. не соответствует заключенному с ней трудовому договору №14 от 03.09.2018г. в части размера должностного оклада и наименования должности.

13. В соответствии с абз. 3 ч. 1 ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица.

В нарушение указанного требования в трудовом договоре, заключенном с работником Мустакимовой Л.Т., отсутствуют сведения о документах, удостоверяющих личность работника.

14. В соответствии с абз. 2 ч. 2 ст. 57 ТК РФ обязательным для включения в трудовой договор является условие о месте работы.

В нарушение указанного требования в трудовых договорах, заключенных с работниками Шкляевой М.В., Ганиевой Ю.В., Шарпио О.Ф., Петровой Л.Г., Ильиной М.П., Вахрушевым Г.А., отсутствует обязательное условие о месте работы.

15. В соответствии с абз. 9 ч. 2 ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются условия труда на рабочем месте. В соответствии с пунктом 4.2 «Р 2.2.2006-05. 2.2. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» исходя из степени отклонения фактических уровней факторов рабочей среды и трудового процесса от гигиенических нормативов, условия труда по степени вредности и опасности условно подразделяются на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные, также ст. 14 Федерального закона от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные, опасные условия труда.

В нарушение указанного требования в трудовых договорах, заключенных с работниками Петровой Л.Г., Ильиной М.П., Вахрушевым Г.А., указаны сведения об условиях труда на рабочем месте, не соответствующие результатам проведенной в Учреждении специальной оценки условий труда; в трудовых договорах, заключенных с работниками Быковым А.В., Кожевниковой Н.А., условия труда на рабочем месте отсутствуют.

16. В соответствии с абз. 7 ч. 2 ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются условия предоставления гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

По результатам проведенной 07.10.2016г., 02.09.2019г. в Учреждении специальной оценки условий труда работникам по должности кастелянша, повар положены гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

В нарушение указанных требований в трудовых договорах, заключенных с работниками Петровой Л.Г., Кожевниковой Н.А., отсутствует условие о предоставлении повышенного размера оплаты труда за работу с вредными условиями труда; в трудовом договоре, заключенном с работником Тукмачевой И.А., отсутствует условие о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные условия труда.

17. В соответствии с абз. 6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются условия режима рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя).

Согласно ч. 2 ст. 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

В соответствии с ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон от 24.11.1995г. №181-ФЗ) инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

В нарушение указанных требований в трудовом договоре, заключенном с работником Вахрушевым Г.А. (3 группа инвалидности), предусмотрен ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

18. 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 трудовом договоре, заключенном с работником Кожевниковой Н.А. (совместитель), отсутствует условие о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска одновременно с отпуском по основной работе.

19. Согласно ст. 244 ТК РФ письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, утверждены Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002г. №85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».

В нарушение вышеуказанного Постановления со старшим воспитателем Овсянниковой Н. А. неправомерно заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности, поскольку данная должность не входит в перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.

20. В соответствии с ч. 1 ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

В нарушение указанного требования графики отпусков Учреждения на 2018 год, 2019 год составлены без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

21. В соответствии с ч. 4 ст. 103 ТК РФ графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

В нарушение указанных требований дата ознакомления работников с графиком сменности отсутствует.

22. В соответствии со ст. 117 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в ч. 1 ст. 117 ТК РФ, составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

По результатам проведенной 11.12.2015г. в Учреждении специальной оценки условий труда работникам по должности повар положен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

В нарушение указанного требования повару Саперовой Г.С. дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда не предоставляется.

23. В соответствии с ч. 6 ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Согласно пункту 5.7. Коллективного договора Учреждения днями выплаты заработной платы являются: заработная плата – 8 числа каждого месяца, аванс – 23 числа каждого месяца.

В нарушение указанных требований заработная плата работникам Учреждения Ахметзяновой С.Р., Клещевой Н.В., Хисамовой Ф.Г. за июль 2019 года выплачена один раз в месяц - 08.08.2019 года (платежное поручение №18798 от 08.08.2019г.); заработная плата работникам Учреждения Карамиеву А.З., Пушиной Л.О., Самоделкиной Л.И., Устюжаниной В.В., Щербаковой Е.А. за август 2019 года выплачена один раз в месяц - 06.09.2019 года (платежное поручение №21030 от 06.09.2019г.).

24. 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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В нарушение указанного требования денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы за июль 2019 года работникам Ахметзяновой С.Р., Клещевой Н.В., Хисамовой Ф.Г.; заработной платы за август 2019 года работникам Карамиеву А.З., Пушиной Л.О., Самоделкиной Л.И., Устюжаниной В.В., Щербаковой Е.А. не начислена и не выплачена.

25. В соответствии со ст. 147 ТК РФ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором, трудовым договором.

По результатам проведенной 07.10.2016г. в Учреждении специальной оценки условий труда работникам по должности кастелянша, заведующий хозяйством положена повышенная оплата труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

В нарушение указанного требования кастелянше Петровой Л.Г., заведующему хозяйством Кожевниковой Н.А., оплата труда в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не производится.

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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В нарушение указанного требования денежная компенсация за нарушение сроков выплаты заработной платы в полном объеме Петровой Л.Г., Кожевниковой Н.А. не начислена и не выплачена.

27. В нарушение Постановления 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» журнал регистрации несчастных случаев на производстве не соответствует утвержденной форме.

28. В соответствии с пунктом 2.3.2, пунктом 2.3.4, пунктом 3.4 Постановления Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003г. №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (далее - Постановление Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003г. №1/29) обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится по соответствующим программам по охране труда непосредственно самой организацией или образовательными учреждениями профессионального образования, учебными центрами и другими учреждениями и организациями, осуществляющими образовательную деятельность при наличии у них лицензии на право ведения образовательной деятельности, преподавательского состава, специализирующегося в области охраны труда, и соответствующей материально-технической базы. Руководители и специалисты организации могут проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в самой организации, имеющей комиссию по проверке знаний требований охраны труда. Для проведения проверки знаний требований охраны труда работников в организациях приказом (распоряжением) работодателя (руководителя) создается комиссия по проверке знаний требований

охраны труда в составе не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

Приказом Учреждения от 09.01.2019г. №40/1 назначена комиссия по проверке знаний по охране труда в составе: председатель комиссии – Шмыкова Е.В., члены комиссии – Кожевникова Н.А., Овсянникова Н.А.

В нарушение указанных требований член комиссии – Овсянникова Н.А. не прошла обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

29. В соответствии с абз. 8, 9 ч. 2 ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. Согласно пункту 2.1.1, пункту 2.1.2 Постановления Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003г. №1/29 для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда. Все принимаемые на работу лица 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.

Приказом №95 от 30.08.2017г. Кожевникова Н.А. принята на должность специалиста по охране труда по внутреннему совместительству.

В нарушение указанных требований вводный инструктаж по охране труда в Учреждении с работниками рабочих профессий проводит Шмыкова Е.В. (заведующий).

30. В соответствии с абз. 8, 9 ч. 2 ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. Согласно пункту 2.1.1, пункту 2.1.2, пункту 2.1.3 Постановления Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003г. №1/29 для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда. Все принимаемые на работу лица 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.

В нарушение указанных требований работник Кожевникова Н.А. (трудовой договор №12/1 от 01.09.2017г.) была допущена к работе без прохождения вводного инструктажа по охране труда.

31. В соответствии с пунктом 2.1.3, пунктом 2.1.4, пунктом 2.1.5 Постановления Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003г. №1/29 кроме вводного инструктажа по охране труда проводятся первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.

В нарушение указанных требований запись в графе 5 журнала регистрации инструктажей с сотрудниками не соответствует наименованию вида проведенного инструктажа. Вид инструктажа «плановый» не предусмотрен действующим трудовым законодательством.

32. В соответствии со ст. 221 ТК РФ на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия средства индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

В соответствии с пунктом 14 Приказа Минздравсоцразвития России от 01.06.2009г. №290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» при выдаче работникам СИЗ работодатель руководствуется типовыми нормами, соответствующими его виду деятельности.

При отсутствии профессий и должностей в соответствующих типовых нормах работодатель выдает работникам СИЗ, предусмотренные типовыми нормами для работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, а при отсутствии профессий и должностей в этих типовых нормах - типовыми нормами для работников, профессии (должности) которых характерны для выполняемых работ.

Согласно пункту 23 Приказа Минтруда России от 09.12.2014г. №997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (далее - Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. №997н) дворнику положены средства индивидуальной защиты - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, фартук из полимерных материалов с нагрудником, сапоги резиновые с защитным подноском, перчатки с полимерным покрытием.

Согласно пункту 115 Приказа Минтруда России от 09.12.2014г. №997н машинисту (рабочему) по стирке и ремонту спецодежды положены средства индивидуальной защиты - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, фартук из полимерных материалов с нагрудником, перчатки с полимерным покрытием, перчатки резиновые или из полимерных материалов.

Согласно пункту 122 Приказа Минтруда России от 09.12.2014г. №997н повару положены средства индивидуальной защиты - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, фартук из полимерных материалов с нагрудником, нарукавники из полимерных материалов.

В нарушение указанных требований дворник Быков А.В. не обеспечен костюмом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, фартуком из полимерных материалов с нагрудником, сапогами резиновыми с защитным подноском; дворник Краснов В.Ф. не обеспечен сапогами резиновыми с защитным подноском; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды Габова В.Г. не обеспечена костюмом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халатом и брюками для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, перчатками с полимерным покрытием; повара Саперова Г.С., Тукмачева И.А., Ильина М.П. не обеспечены костюмом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, фартуком из полимерных материалов с нагрудником, нарукавниками из полимерных материалов.

33. В соответствии с абз. 7 ч. 2 ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

Согласно пункту 9 Приложения №2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников

сmyвающими и (или) обезвреживающими средствами» (далее - Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. №1122н) нормы выдачи сmyвающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника или в локальном нормативном акте работодателя, доводятся до сведения работника в письменной или электронной форме способом, позволяющим подтвердить ознакомление работника с указанными нормами.

Согласно пункту 2, пункту 10 Приложения №1 Приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. №1122н на работах, осуществляемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов, работникам должны выдаваться средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу) и регенерирующие, восстанавливающие кремы или эмульсии.

В нарушение указанных требований работникам по должностям машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу) и регенерирующие, восстанавливающие кремы или эмульсии не выдаются.

34. В соответствии с пунктом 20, пунктом 22 Порядка проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011г. №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» в списке контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра, указывается: наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию; наименование вредного производственного фактора согласно Перечню факторов, а также вредных производственных факторов, установленных в результате аттестации рабочих мест по условиям труда, в результате лабораторных исследований и испытаний, полученных в рамках контрольно-надзорной деятельности, производственного лабораторного контроля, а также используя эксплуатационную, технологическую и иную документацию на машины, механизмы, оборудование, сырье и материалы, применяемые работодателем при осуществлении производственной деятельности. Поименные списки составляются на основании утвержденного списка контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра, в котором указываются: фамилия, имя, отчество, профессия (должность) работника, подлежащего периодическому медицинскому осмотру; наименование вредного производственного фактора или вида работы; наименование структурного подразделения работодателя (при наличии).

В нарушение указанных требований в списке контингента работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным медицинским осмотрам, не указаны наименование вредного производственного фактора согласно Перечню факторов, а также вредных производственных факторов, установленных в результате аттестации рабочих мест по условиям труда, в результате лабораторных исследований и испытаний, полученных в рамках контрольно-надзорной деятельности, производственного лабораторного контроля, а также используя эксплуатационную, технологическую и иную документацию на машины, механизмы, оборудование, сырье и материалы, применяемые работодателем при осуществлении производственной деятельности. В поименных списках работников не указаны наименование вредного производственного фактора или вида работы.

35. В соответствии с пунктом 19, пунктом 21 Порядка проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011г. №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» периодические осмотры проводятся на основании поименных списков, разработанных на основании контингентов работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам, с указанием вредных (опасных) производственных факторов, а также вида работы в соответствии с Перечнем факторов и Перечнем работ.

Список контингента, разработанный и утвержденный работодателем, в 10-дневный срок направляется в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора по фактическому месту нахождения работодателя.

В нарушение указанных требований список контингента, разработанный в Учреждении, не направлен в 10-дневный срок в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченный на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

36. Согласно ч. 1 ст. 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 ч. 4, 8 ст. 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. Указанные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Согласно карте специальной оценки условий труда №01.05.01 работник Мустакимова Л.Т. (делопроизводитель) подлежит прохождению медицинского осмотра в соответствии с пунктом 3.12 приложения 1 Перечня.

Согласно карте специальной оценки условий труда №01.06.01 работник Петрова Л.Г. (кастелянша) подлежит прохождению медицинского осмотра в соответствии с пунктом 4.1 приложения 1 Перечня.

Согласно карте специальной оценки условий труда №5731.1 работник Тукмачева И.А. (повар) подлежит прохождению медицинского осмотра в соответствии с пунктами 3.9, 4.1 приложения 1, с пунктами 15 и 20 приложения 2 Перечня.

Согласно карте специальной оценки условий труда №01.06.01 работники Ильина М.П., Саперова Г.С. (повара) подлежат прохождению медицинского осмотра в соответствии с пунктами 3.10, 4.1 приложения 1, с пунктом 20 приложения 2 Перечня.

Согласно пункту 4.1 приложения 1 Перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011г. №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (далее – Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011г. №302н, Перечень) предусмотрено прохождение 1 раз в год врачей невролога, хирурга, офтальмолога, отоларинголога, поскольку к вредным и (или) опасным производственным факторам относятся – физические перегрузки.

Согласно пункту 3.9 приложения 1 Перечня предусмотрено прохождение 1 раз в 2 года врачей дерматовенеролога, невролога, офтальмолога, поскольку к вредным и (или) опасным производственным факторам относятся - повышенная температура воздуха в производственных помещениях и на открытой территории.

Согласно пункту 3.10 приложения 1 Перечня предусмотрено прохождение 1 раз в 2 года врачей дерматовенеролога, невролога, офтальмолога, поскольку к вредным и (или) опасным производственным факторам относится - тепловое излучение.

Согласно пункту 3.12 приложения 1 Перечня предусмотрено прохождение 1 раз в год врачей офтальмолога, невролога, поскольку к вредным и (или) опасным производственным факторам относятся - световая среда.

Согласно пункту 15 приложения 2 Перечня предусмотрено прохождение 1 раз в год дерматовенеролога, оториноларинголога, стоматолога, поскольку к вредным и (или) опасным производственным факторам относятся - работы в организациях общественного питания, работы в дошкольных образовательных организациях.

Согласно пункту 20 приложения 2 Перечня предусмотрено прохождение 1 раз в год врачей дерматовенеролога, оториноларинголога, стоматолога, поскольку к вредным и (или) опасным производственным факторам относится - работа в дошкольных образовательных организациях.

В нарушение указанных требований в медицинских книжках работников Петровой Л.Г. (кастелянша), Тукмачевой И.А., Ильиной М.П., Саперовой Г.С. (повара) заключения врачей невролога, офтальмолога, хирурга о допуске к работе по результатам медицинского осмотра (обследования) отсутствуют; работника Кожевниковой Н.А. (заведующий хозяйством) заключения врачей офтальмолога, невролога о допуске к работе по результатам медицинского осмотра (обследования) отсутствуют; работника Мустакимовой Л.Т. (делопроизводитель) заключение врача невролога о допуске к работе по результатам медицинского осмотра (обследования) отсутствуют.

37. В соответствии с пунктом 1.4.4. Приказа Минэнерго России от 13.01.2003г. №6 «Об утверждении Правил технической эксплуатации электроустановок потребителей» неэлектротехническому персоналу, выполняющему работы, при которых может возникнуть опасность поражения электрическим током, присваивается группа I по электробезопасности. Перечень должностей и профессий, требующих присвоения персоналу I группы по электробезопасности, определяет руководитель Потребителя.

В соответствии с требованиями пункта 2 Приложения №1 к Правилам по охране труда при эксплуатации электроустановок, утвержденным приказом Минтруда России от 24.07.2013г. №328н «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации электроустановок», группа I

по электробезопасности распространяется на неэлектротехнический персонал (не относящийся к электротехническому и электротехнологическому персоналу). Перечень должностей, рабочих мест, требующих отнесения производственного персонала к группе I, определяет руководитель организации (обособленного подразделения).

В нарушение указанных требований в Учреждении не составлен Перечень должностей, рабочих мест, требующих отнесения производственного персонала к группе I по электробезопасности. В ходе проведения проверки Перечень должностей, рабочих мест, требующих отнесения производственного персонала к группе I по электробезопасности работодателем представлен не был.

38. В соответствии с требованиями абз. 11 ч. 2 ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Специальная оценка проводится в порядке, установленном Федеральным законом от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28.12.2013г. №426-ФЗ), на рабочих местах всех сотрудников, за исключением рабочих мест указанных в ч. 3 ст. 3 данного закона.

Согласно п. 6 ст. 27 вышеуказанного Федерального закона специальная оценка условий труда может проводиться поэтапно и должна быть завершена не позднее чем 31 декабря 2018 года.

В нарушение указанных требований специальная оценка условий труда на рабочем месте специалиста по охране труда не проведена, карта специальной оценки условий труда на данное рабочее место не оформлена. На момент проведения проверки документы, подтверждающие проведение специальной оценки условий труда на рабочем месте специалиста по охране труда, не представлены.

39. В соответствии с пунктом 4 ч. 2 ст. 4 Федерального закона от 28.12.2013г. №426-ФЗ работодатель обязан ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

В нарушение указанного требования работник Ильина М.П. не ознакомлена под роспись с картой специальной оценки условий труда №01.06.01 от 11.12.2015г., работник Кожевникова Н.А. не ознакомлена под роспись с картой специальной оценки условий труда №01.05.02 от 28.09.2016г.

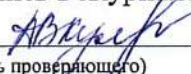
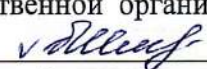
40. В соответствии с ч. 6 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работодатель с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при наличии такого сайта) сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда 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 специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

В нарушение указанного требования на официальном сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» сводные данные о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечень 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;
- штатное расписание;
- трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним;
- справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- приказы (распоряжения) по учету кадров (о приеме, увольнении, предоставлении отпусков);
- трудовые книжки;
- книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них;
- личные карточки работников формы Т-2;
- документы, подтверждающие выплату причитающихся при увольнении сумм (платежные поручения, прилагаемый реестр (список) сотрудников);
- документы, подтверждающие оплату отпусков (платежные поручения, прилагаемый реестр (список) сотрудников);
- табели учета рабочего времени;
- графики отпусков на 2018 год, 2019 год;
- расчетные листки;
- документы, подтверждающие выплату заработной платы (платежные поручения, прилагаемый реестр (список) сотрудников);
- документы, подтверждающие факты наличия правовых отношений с инвалидами;
- положение (стандарт) об организации работы по охране труда;
- документы, подтверждающие прохождение руководителями и специалистами обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда;
- приказ о создании комиссии по проверке знаний требований охраны труда;
- журнал проведения вводного инструктажа по охране труда;
- журнал проведения инструктажа на рабочем месте по охране труда;
- карточки учета выдачи средств индивидуальной защиты;
- карточки учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств;
- перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств;
- документы, подтверждающие проведение специальной оценки условий труда (сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда; карты специальной оценки условий труда работников; приказ о создании комиссии по проведению специальной оценки условий труда; перечень рабочих мест, на которых проводится специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест);
- журнал регистрации несчастных случаев на рабочем месте.

Запись в Журнале учета проверок подведомственной организации:

 (подпись проверяющего)	 (подпись уполномоченного представителя юридического лица)
Журнал учета проверок подведомственной организации:	
 (подпись проверяющего)	 (подпись уполномоченного представителя юридического лица)

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

(фамилия, имя, отчество, должность руководителя, иного должностного лица)

Подпись лиц, проводивших проверку: «31» октября 2009 г.

(подпись)

Пометка об отказе ознакомления с актом проверки: _____

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