

Комитет по социальной защите населения Ленинградской области
(наименование исполнительного органа государственной власти Ленинградской области)

Санкт-Петербург

(место составления акта)

"10" марта 2021 г.

(дата составления акта)

9 15

(время составления акта)

АКТ ПРОВЕРКИ №1

соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,
содержащих нормы трудового права,
в **Ленинградском областном государственном стационарном бюджетном
учреждении социального обслуживания «Всеволожский дом-интернат для
престарелых и инвалидов»**

Проверка проводилась по следующему адресу: Санкт-Петербург, ул. Лафонская,
д.6

На основании: распоряжения комитета по социальной защите населения Ленинградской области от 01 февраля 2021 года №03-37 «О проведении плановой документарной проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права», проведена плановая документарная проверка Ленинградского областного государственного стационарного бюджетного учреждения социального обслуживания «Всеволожский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее - учреждение).

Директор учреждения, действующий на основании Устава - Коровичева Наталья Владимировна

Сроки проведения проверки: с "08" февраля 2021 г. по "10" марта 2021 г.

Общая продолжительность проверки: 20 (двадцать) рабочих дней.

Должностные лица комитета по социальной защите населения Ленинградской области, уполномоченные на проведение проверки:

1. Топоровская Елена Владимировна - начальник отдела правового обеспечения;
2. Дедюхина Юлия Александровна - начальник отдела экономического анализа, бюджетного планирования и контроля;
3. Медведев Евгений Сергеевич - главный специалист отдела правового обеспечения;
4. Молчанова Светлана Геннадьевна - главный специалист отдела экономического анализа, бюджетного планирования и контроля;
5. Новиков Алексей Вячеславович - ведущий специалист отдела организации работы подведомственных учреждений.

Перечень проведенных мероприятий по контролю:

В ходе проверки изучены локальные правовые акты и документы, регулирующие следующие вопросы:

- 1) Социальное партнерство в сфере труда;
- 2) Трудовой договор;
- 3) Рабочее время и время отдыха;
- 4) Оплата и нормирование труда;
- 5) Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам;
- 6) Трудовой распорядок и дисциплина труда;
- 7) Квалификация работников, аттестация работников, профессиональные стандарты, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников;
- 8) Охрана труда;
- 9) Материальная ответственность сторон трудового договора;
- 10) Особенности регулирования труда отдельных категорий работников;
- 11) Рассмотрение и разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Проверка по вышеуказанным вопросам проводилась выборочным способом.

В ходе проведения проверки выявлено следующее:

1. По направлению «Социальное партнерство в сфере труда»:

В ЛОГБУ «Всеволожский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее - учреждение) работниками и работодателем в лице их представителей заключен коллективный договор от 25 июня 2016 года на период 2016-2022 годы (далее - Коллективный договор).

Коллективный договор, в целом, соответствует требованиям действующего законодательства Российской Федерации и Ленинградской области.

Вместе с тем, отдельные положения Коллективного договора необходимо привести в соответствие с действующим законодательством Российской Федерации и Ленинградской области:

1) В пункте 1.7 Коллективного договора слова о продлении действия прежнего договора на срок «не более трех лет» привести в соответствие со статьей 43 Трудового кодекса РФ, где срок установлен «до трех лет».

2) В подпункте 4 пункта 1.14 привести в соответствие название «положение об оплате и стимулировании труда работников организации».

3) Ссылка на ст. 59 Трудового кодекса РФ в пункте 2.3 Коллективного договора не соответствует смысловой нагрузке пункта 2.3. и требует корректировки.

4) пунктом 5.5 Коллективного договора установлен порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Формулировка абзаца первого пункта 5.5 Коллективного договора не в полной мере соответствует абзацу второму статьи 113 Трудового кодекса РФ, согласно которому привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в

дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Абзацем пятым пункта 5.5 Коллективного договора установлено, что работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

Согласно части 1 статьи 153 Трудового кодекса РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Таким образом, положения абзаца пятого пункта 5.5 Коллективного договора не в полной мере соответствуют положениям статьи 153 Трудового кодекса РФ.

5) В пункте 5.3, пункте 5.5. Коллективного договора слова «а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением» словами следующего содержания «выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации», в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса РФ.

6) В пункте 6.2 Коллективного договора имеется ссылка на недействующий правовой акт Ленинградской области - постановление Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 №173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности», которое утратило силу в связи с постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области".

7) В пункте 6.20 привести в соответствие название «Положение о стимулирующих выплатах».

8) В соответствии с абзацем третьим ст. 220 Трудового кодекса РФ на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Формулировка пункта 7.7 Коллективного договора не в полной мере соответствует ст. 220 Трудового кодекса РФ, в связи с чем подлежит изменению.

9) В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ работник имеет право на: рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Формулировку пункта 7.18 Коллективного договора необходимо привести в соответствие с трудовым законодательством.

2. По направлению «Трудовой договор»:

В ходе проверки при изучении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним, заключенных с работниками учреждения, установлено, что отдельные положения не соответствуют действующему законодательству.

1) Статьей 57 Трудового кодекса РФ определено содержание трудового договора.

Обязательным для включения в трудовой договор является, в том числе: «дата начала работы».

Статьей 61 Трудового кодекса РФ также предусмотрено, что работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Исходя из положений трудового законодательства, дата начала работы и дата вступления договора в силу - не одно и то же, если в трудовом договоре ничего не сказано, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

В трудовом договоре №24-20 от 12.10.2020 с Похила О.А. отсутствует обязательное условие, предусмотренное статьей 57 Трудового кодекса РФ, - дата начала работы. Фактически Похила О.А. приступила к исполнению трудовых обязанностей с 12.10.2020 на основании приказа учреждения №306-к от 12.10.2020.

Следует иметь ввиду, что в соответствии со ст. 57 Трудового кодекса РФ если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57 Трудового кодекса РФ, то это не является основанием для признания трудового

договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Вместе с тем, в трудовом договоре №24-20 от 12.10.2020 с Похила О.А. указано, что размер выплаты за работу в нерабочие праздничные дни составляет «двойную часть должностного оклада» (п.п. «б» п. 12 трудового договора). Кроме того, в пункте 12 трудового договора два подпункта «б».

Таким образом, формулировка не соответствует ст. 153 Трудового кодекса РФ, в том числе не предусматривает возможности привлечения работника к работе в выходной день, а только в нерабочий праздничный день.

В соответствии со ст. 219 Трудового кодекса РФ каждый работник имеет право на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (далее - Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ) предусмотрено, что обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем.

При этом формулировка п. 19 трудового договора с Похила О.А. не в полной мере соответствует нормам ст. 219 Трудового кодекса РФ и ст. 5 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ, в связи с чем необходимо внести соответствующие изменения.

2) В трудовом договоре №4-20 от 11.03.2020 с Байдак Е.А. указано, что трудовой договор вступает в силу – 02.03.2020; дата начала работы - 02.03.2020.

Байдак Е.А. получила экземпляр трудового договора 11.03.2020.

В соответствии со ст. 67 Трудового кодекса РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Таким образом, при заключении трудового договора с Байдак Е.А. учреждением нарушен установленный срок оформления трудового договора.

Формулировку пункта 19 трудового договора с Байдак Е.А. необходимо привести в соответствие со ст. 219 Трудового кодекса РФ и ст. 5 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

Аналогичное замечание к формулировке пункта 19 трудового договора от 26 марта 2020 года №7-20 с Байдак Е.А.

3) В трудовом договоре от 23.11.2020 №25/20 с Майоровой Е.В. и в трудовом договоре от 01.12.2020 №27/20 с Майоровой Е.В. формулировки пункта 19 необходимо привести в соответствие со ст. 219 Трудового кодекса РФ и ст. 5 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

4) В трудовом договоре от 25.03.2020 №6-20 с Андреевой Е.Г. формулировку пункта 19 необходимо привести в соответствие со ст. 219 Трудового кодекса РФ и ст. 5 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

В соответствии со ст. 57 Трудового кодекса РФ в трудовом договоре обязательно указываются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Пунктом 12 трудового договора от 25.03.2020 №6-20 с Андреевой Е.Г. установлен должностной оклад работника (подпункт «а»), компенсационные выплаты (за работу с вредными и(или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда; за работу в ночное время; за работу в нерабочие праздничные дни) (подпункт «б»); стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы; за стаж непрерывной работы; за качество выполняемых работ; премиальные выплаты и др.) (подпункт «в»).

Дополнительным соглашением от 30.09.2020 к трудовому договору от 25.03.2020 №6-20 внесены изменения в подпункт «а» пункта 12 (изменен размер должностного оклада), а также в подпункт «б» пункта 12, которым изложены в новой редакции виды стимулирующих и иных выплат.

Дополнительным соглашением предусмотрено, что все иные условия трудового договора, в том числе, касающиеся трудовой функции, остаются без изменений.

Изменения в подпункт «в» пункта 12 трудового договора дополнительным соглашением не вносились.

В соответствии с пунктом 4.1 Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда

в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области», выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Пунктом 4.2 вышеуказанного Положения предусмотрено, что стимулирующие выплаты работникам учреждений устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

В силу пункта 4.4 Положения установление работникам иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пункте 4.2 Положения, не допускается.

Приказом учреждения от 30.07.2020 №59-од утверждено Положение об оплате труда работников ЛОГБУ «Всеволожский ДИ», которое вступило в силу с 01.10.2020.

Разделом 5 Положение об оплате труда работников ЛОГБУ «Всеволожский ДИ» определены виды и порядок установления стимулирующих выплат, а разделом 6 – порядок и предельные размеры материальной помощи.

Поскольку с Андреевой Е.Г. не заключено дополнительное соглашение, предусматривающее внесение изменений в подпункт «в» пункта 12 трудового договора от 25.03.2020 №6-20, то работник имеет право на выплаты, которые не урегулированы Положением об оплате труда работников ЛОГБУ «Всеволожский ДИ» и в целом противоречат действующему законодательству.

Например, случаи предоставления и размеры материальной помощи, надбавка за стаж непрерывной работы (в организации, в отрасли), которая не предусмотрена постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» и Положение об оплате труда работников ЛОГБУ «Всеволожский ДИ» и другие выплаты.

Приказом учреждения от 07.08.2020 №60/2-од «Об установлении перечня профессиональных праздников» установлено, что к профессиональному празднику «Дню социального работника» осуществляется премиальная выплата. Вместе с тем, подпунктом «в» пункта 12 трудового договора от 25.03.2020 №6-20, в который не внесены изменения, предусмотрены премиальные выплаты к профессиональному празднику социального работника, а также к 8 марта и 23 февраля, что противоречит действующим правовым актам Ленинградской области и Положению об оплате труда работников ЛОГБУ «Всеволожский ДИ».

Приложением №1 к Положению об оплате труда работников ЛОГБУ «Всеволожский ДИ» установлено, что отдельным категориям работников (медицинские, социальные работники, культорганизатор и др.) за работу с гражданами пожилого возраста и инвалидами осуществляется компенсационная выплата.

Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

При этом трудовой договор Андреевой Е.Г. с учетом дополнительного соглашения к нему не содержит выплат компенсационного характера, предусмотренных Положением об оплате труда работников ЛОГБУ «Всеволожский ДИ», на которые работник имеет право.

При отсутствии установленного в трудовом договоре размера компенсационной выплаты за работу с гражданами пожилого возраста и инвалидами Андреевой Е.Г. в октябре – декабре 2020 года осуществлялась выплата в размере 10% от должностного оклада (отраслевая спецификация).

Аналогичные нарушения допущены при оформлении и подписании дополнительных соглашений к трудовым договорам с Уткиной Н.А. (дополнительное соглашение от 30.09.2020 к трудовому договору от 01.09.2020 №20-20); с Репиной Е.И. (дополнительное соглашение от 30.09.2020 к трудовому договору от 01.04.2014 №16-14); с Комарницким А.М. (дополнительное соглашение от 30.09.2020 к трудовому договору от 01.04.2014 №14-14); с Салимовой Е.Г. (дополнительное соглашение от 30.09.2020 к трудовому договору от 01.04.2014 №35-14); с Фоминовой Е.М. (дополнительное соглашение от 30.09.2020 к трудовому договору от 01.04.2014 №54-14); с Сиротко А.В. (дополнительное соглашение от 30.09.2020 к трудовому договору от 10.02.2016 №13-16) и другими работниками.

Ввиду ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей лицом, ответственным за кадровое делопроизводство в учреждении, работники учреждения вправе претендовать на стимулирующие и компенсационные выплаты, которые не предусмотрены постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» и Положение об оплате труда работников ЛОГБУ «Всеволожский ДИ», а, кроме того, учреждением осуществляются выплаты, не установленные трудовым договором.

3. По направлению «Рабочее время и время отдыха»:

В соответствии со ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

1) Согласно справке МСЭ Репиной Е.И. установлена вторая группа инвалидности бессрочно.

Вопреки требованиям Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в трудовом договоре,

заключенном учреждении 01.04.2014 с Репиной Е.И. – заведующей аптекой, указано, что работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. При этом, количество дней ежегодного оплачиваемого отпуска в графике отпусков на 2020 году Репиной Е.И. установлено верно – 30 дней.

2) Согласно справке МСЭ от 28.12.2004 Похила О.А. установлена вторая группа инвалидности бессрочно.

Вопреки требованиям Федерального закона от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в трудовом договоре №24-20 от 12.10.2020 с Похила О.А. - психологом, указано, что работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Необходимо внести изменения в трудовые договоры с Репиной Е.И. и Похила О.А.

4. По направлению «Оплата и нормирование труда»:

В учреждении начисление заработной платы осуществляется в соответствии с требованиями следующих нормативных правовых актов Ленинградской области:

- областным законом Ленинградской области от 20.12.2019 № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области» срок действия с 01.04.2020 года;

- постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 № 173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности» до 01.10.2020;

- постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» с 01.10.2020.

В годовом фонде оплаты труда учреждения предусмотрены расходы на выплату должностных окладов по штатному расписанию; расходы на осуществление постоянных компенсационных выплат; расходы на осуществление стимулирующих выплат и материальной помощи.

Штатное расписание учреждения сформировано в соответствии с распоряжением комитета по социальной защите населения Ленинградской области от 19.06.2020 №428 «Об утверждении нормативов штатной численности организаций социального обслуживания Ленинградской области, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области и формы тарификационных списков работников организаций социального обслуживания Ленинградской области, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области» (с изменениями) (далее - распоряжение №428) и утверждено с 01.10.2020 в количестве 83,5 штатных единиц.

В штатное расписание, помимо должностей, утвержденных распоряжением №428, введены иные должности «инженер - электроник», «контролер технического состояния автотранспортных средств» по 0,5 штатных единиц соответственно, что не противоречит пункту 1.1. примечания к распоряжению №428.

Штатное расписание соответствует утвержденным нормативам.

Формирование должностных окладов соответствует постановлению Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» в части установления межуровневых коэффициентов и статье 5 областного закона Ленинградской области от 04.12.2019 № 94-оз «Об областном бюджете Ленинградской области на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов», устанавливающей размер расчетной величины на 2020 год - 9940 рублей.

Расхождений при установлении должностных окладов не установлено.

При проверке Положения об оплате труда установлено, что оно не противоречит постановлению Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области», за исключением абзаца 2 п.4.6 Положения об оплате труда, которое необходимо изложить в следующей редакции:

«При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты».

При исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни необходимо учитывать не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Конституционный Суд РФ в постановлении от 28.06.2018 № 26-П указал, что ч. 1 ст. 153 ТК РФ предполагает установление для работников, получающих оклад (должностной оклад) и привлекавшихся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, платы за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающей наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

При выборочной проверке оплаты нерабочего праздничного дня установлено, что в учреждении при расчетах праздничных дней учитывается только должностной оклад и не учитываются компенсационные и стимулирующие выплаты.

Необходимо внести соответствующие изменения в Положение об оплате труда работников и произвести перерасчет оплаты нерабочих праздничных дней в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Приказом учреждения от 07.08.2020 №60-од «Об утверждении перечня показателей эффективности и результативности деятельности (КПЭ) и критериев оценки деятельности на 2020 год» утверждены перечни КПЭ на каждую должность, которые соответствуют наименованиям должностей согласно утверждённому штатному расписанию.

Приказом учреждения от 07.08.2020 №60/1-од утвержден порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы на 2020 год.

Премия по итогам работы определяется на основе:

- показателей эффективности и результативности;
- критериев оценки деятельности работника.

Также утверждены показатели для установления стимулирующей надбавки по итогам работы, которая в проверяемом периоде работникам учреждения не устанавливалась и не выплачивалась.

Комитетом установлено, что показатели по критериям оценки деятельности работника, такие как, например:

«участие в работе комиссий по поступлению и выбытию активов, инвентаризационной комиссии, по рассмотрению личных дел получателей социальных услуг и правильности взимания платы за социальные услуги и др.»;

«предрейсовый и медицинский осмотр водителей автотранспортных средств»;

«сохранность дорогостоящего оборудования, приборов, материалов, рациональное использование, бережливость, содержание в чистоте рабочего места, инструментов и оборудования» и т.д. являются обязанностью сотрудников и отражены в должностных инструкциях.

Часть показателей (из 10 установленных) критерии оценки деятельности работников и показатели эффективности и результативности деятельности не отражают качество выполненной работы. Например, соблюдение норм профессиональной этики, этико-деонтологических принципов в работе с получателями социальных услуг, что является обязательным для исполнения всеми сотрудниками учреждения.

Рекомендуем организовать работу по уточнению вышеуказанного перечня показателей для стимулирования работников, который должен отражать реальный вклад (результат работы) сотрудника (например, добавить количественные показатели, отражающие достигнутые результаты работником).

В соответствии с пунктом 5.7. Положения об оплате труда работников ЛОГБУ «Всеволожский ДИ» премиальные выплаты по итогам работы в учреждении выплачиваются ежемесячно. Выборочно были рассмотрены приказы, протоколы заседания комиссии по оценке показателей эффективности и результативности деятельности работников и оценки деятельности работников по распределению

стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения по итогам работы за октябрь, ноябрь, декабрь 2020 года.

Приложением к протоколу являются подписанные работниками оценочные листы с указанием заработанных баллов по КПЭ. У отдельных работников отражено количество баллов ниже установленного максимального значения (100).

При проверке расчетных листов работников выявлены следующие нарушения:

Лекомцевой И.А. медицинской сестре по уходу за больными в отделении милосердия, в октябре не начисленная сумма по компенсационным выплатам составила - 449,59 рублей, в ноябре – 193,93 рубля, в декабре 2094,89.

При расчете сумм ежемесячной премии за эффективность и результативность деятельности труда работника (КПЭ) систематически происходит ее не доначисление по причине неправильного расчета:

премия начисляется без учета сумм, начисленных за работу в выходные и праздничные дни, либо отработанные сверхустановленной нормой часов. Не начислено премии в размере 1848,72 рублей за октябрь; 10454,04- декабрь.

У Комарницкой Т.М. медицинской сестры палатной не начисленная сумма по компенсационным выплатам за декабрь составила 489,83 рубля.

У Репиной Е. И. заведующей структурным подразделением (аптекой) в ноябре выявлено недоначисление премии в размере 510,92 рублей.

Выборочная проверка начислений заработной платы показала, что суммы, начисленные в соответствии со статьей 153 ТК РФ (оплата в повышенном размере при работе сверх месячной нормы рабочего времени) не учитывались при расчете компенсационных выплат за работу с вредными условиями труда, а также на них не начислялись суммы за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных в размере 10%.

Статьей 135 Трудового кодекса РФ установлено, что компенсационные и стимулирующие выплаты должны учитываться работодателем при определении заработной платы работника и начисляться за все периоды работы, включая и выходные, и нерабочие праздничные дни.

Статьей 153 Трудового кодекса РФ не предусмотрено, что работа в выходной или нерабочий праздничный день, выполняемая работниками, система оплаты труда которых наряду с тарифной частью, включает компенсационные и стимулирующие выплаты, оплачивается исходя лишь из одной составляющей заработной платы - оклада (должностного оклада), а указанные работники при расчете размера оплаты за выполненную ими работу в выходной или нерабочий праздничный день могут быть произвольно лишены права на получение соответствующих дополнительных выплат.

Соответственно, при привлечении таких работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день в оплату их труда за указанную работу наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

При проверке расчете среднедневного заработка Лекомцевой И.А. установлено, что в связи с выявленными недоплатами изменился среднедневной заработок на сумму 49 рублей.

При расчете отпускных и пособий по временной нетрудоспособности необходимо произвести перерасчет среднедневного заработка работникам, которым производились неправильные начисления компенсационных и стимулирующих выплат.

5. По направлению «Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам»:

В соответствии с абзацем 7 ст. 168 Трудового кодекса РФ порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах субъектов Российской Федерации, работникам территориальных фондов обязательного медицинского страхования или государственных учреждений субъектов Российской Федерации, лицам, работающим в органах местного самоуправления, работникам муниципальных учреждений определяются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Во исполнение указанной нормы Трудового кодекса РФ приказом комитета по социальной защите населения Ленинградской области от 19.06.2019 № 20 «О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам государственных учреждений, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области» утверждено Положение о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками работникам государственных учреждений, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области.

Приказом учреждения от 19.06.2019 №66/1-а утверждено Положение о служебных командировках. Вместе с тем, полномочия по изданию данного правового акта учреждению не предоставлены.

Принятие нормативного правового акта за пределами компетенции является коррупциогенным фактором, устанавливающим для правоприменителя необоснованно широкие пределы усмотрения или возможность необоснованного применения исключений из общих правил, предусмотренным подпунктом «д» пункта 3 Методики проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов, утвержденной постановлением Правительства РФ от 26.02.2010 № 96 «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов».

6. По направлению «Трудовой распорядок и дисциплина труда»:

В соответствии со ст. 189 Трудового кодекса РФ трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными

законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Приложением №1 к Коллективному договору утверждены правила внутреннего трудового распорядка в учреждении (далее - ПВТР), отдельные положения которых необходимо привести в соответствие с действующим законодательством:

1. Пунктом 2.2 ПВТР установлено, что при приеме на работу в организацию лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю, в том числе:

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства (подпункт 1);

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (подпункт 3);

Нормы п. 2.2 ПВТР не в полной мере соответствуют действующему законодательству:

1) подпункт 1 пункта 2.2 ПВТР необходимо привести в соответствие с абзацем третьим части первой статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой лицо, поступающее на работу, предъявляется работодателю трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.

2) подпункт 3 пункта 2.2 ПВТР необходимо привести в соответствие с абзацем четвертым части первой статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой лицо, поступающее на работу, предъявляется работодателю документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.

3) абзацем девятым пункта 2.2 ПВТР предусмотрено, что при заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Формулировку абзаца девятого пункта 2.2 ПВТР необходимо привести в соответствии с частью четвертой и пятой статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой при заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). 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 случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой

книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

4) пунктом 2.2 ПВТР предусмотрено, что «при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Вместе с тем, статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации также определены категории граждан, испытание при приеме на работу которых не устанавливается (например, для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев и др.). Однако такой оговорки в пункте 2.2 ПВТР не предусмотрено.

Статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. Вместе с тем, пунктом 2.2 ПВТР такая оговорка не предусмотрена.

2. В пункте 2.3 ПВТР слова «при заступлении» рекомендуем заменить словом «при поступлении».

3. В пункте 2.4 ПВТР предусмотрено, что по истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет.

Указанную формулировку необходимо привести в соответствие со статьей 80 Трудового Кодекса Российской Федерации, согласно которой по истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

4. В пункте 2.4. ПВТР также предусмотрено, что запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

Вместе с тем указанная формулировка не в полной мере соответствует трудовому законодательству.

В соответствии со статьей 81.1 Трудового кодекса Российской Федерации, запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

5. В разделе 3 ПВТР «Основные права и обязанности работников» пунктом 3.1.7 предусмотрено, что работники организации обязаны нести материальную ответственность за нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности, разглашении полученных сведений, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной).

Статьей 241 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Таким образом, положения пункта 3.1.7 ПВТР надлежит привести в соответствие статье 241 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. По направлению: «Квалификация работников, аттестация работников, профессиональные стандарты, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников»:

Согласно статье 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации профессиональные стандарты применяются в качестве основы для определения требований к квалификации работников и обязательны для работодателя в случаях, если они установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Выборочно проверено соответствие требований к квалификации работников и установлению межуровневых коэффициентов для расчета должностного оклада следующих работников:

№ п/п	ФИО	Дата приема на работу	Дата назначения на занимаемую должность (приказ, дата)	Стаж работы в должности	Наличие образования (высшее/сред. спец. и т.д.)	Наименование учебного заведения	Квалификация
1.	Абышева Виктория Сергеевна (заместитель директора)	18.02.2008	Пр. № 210-к от 28.06.2013	7 л. 8 мес.	высшее	ФГОУ ВПО "Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики"	экономист
2.	Мороз Александр Иванович (заместитель директора)	05.06.2017	Пр. № 240-к от 05.06.2017	3 г. 8 мес.	высшее	Ленинградский институт точной механики и оптики	инженер-системотехник
3.	Похла Ольга Анатольевна (психолог)	12.10.2020	Пр. № 306-к от 12.10.2020	4 мес.	высшее	Санкт-Петербургское государственное автономное образовательное	Психолог. Преподаватель психологии

						учреждение высшего профессионального образования "Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы"	
4.	Лекомцева Ирина Александровна (младшая медицинская сестра по уходу за больными (ОМ))	18.04.2016	Пр. № 218-к от 01.07.2019	1 г. 8 мес.	среднее	Вечерняя средняя общеобразовательная школа № 2 Профессиональное обучение по должности «Младшая медицинская сестра по уходу за больными»	
5.	Комарницкая Татьяна Михайловна (медицинская сестра палатная (постовая))	08.11.2004	Пр. № 273-к от 08.11.2004	20 л. 3 мес.	среднее специальное	6-е Ленинградское медицинское училище	Медицинская сестра
6.	Уткина Надежда Анатольевна (архивариус)	01.09.2020	Пр. № 249-к от 01.09.2020	5 мес.	среднее	Средняя общеобразовательная школа пос. Мякса Череповецкого р-на Вологодской обл.	
7.	Репина Елизавета Ивановна (заведующий структурным подразделением (аптекой))	11.01.2005	Пр. № 290-к от 30.09.2020	16 лет	высшее	Ленинградский химико-фармацевтический институт	провизор
8.	Майорова Елена Валерьевна (Заведующий отделением)	23.11.2020	Пр. № 326-к от 23.11.2020	2 мес.	высшее	ГБОУ ВПО "Первый Санкт-Петербургский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова"	Врач
9.	Кривоногова Светлана Александровна (специалист по кадрам)	14.01.2013	Пр. № 337-к от 14.08.2017.	3 г. 6 мес.	среднее специальное	1. Экономический профессиональный лицей Санкт-Петербурга; 2. Академия практического бизнеса	1. Оператор электронных вычислительных машин; 2. Секретарь-референт фирмы, специалист кадровой службы
10.	Медведева Валентина Алексеевна (инструктор по трудовой терапии)	08.07.2019	Пр. № 275-к от 01.10.2020	4 мес.	высшее	1. Казанский инженерно-строительный институт; 2. Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования "Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы"	1. Инженер-механик 2. Инструктор по труду в организации социального обслуживания

В ходе выборочной проверки установлено следующее:

1) Кривоногова С.А. (специалист по кадрам) имеет среднее специальное образование.

В соответствии с постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих» установлены требования к квалификации: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы.

В п. 8 Порядка применения единого квалификационного справочника, утвержденным постановлением Минтруда России от 09.02.2004 № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» указано, что лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, предусмотренных квалификационным справочником, но которые обладают достаточным практическим опытом и качественно и в полном объеме выполняют возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

С учетом отсутствия у Кривоноговой С.А. необходимого образования и ввиду того, что в учреждении отсутствует аттестационная комиссия, подтвердить соответствие Кривоноговой С.А. требованиям должности «Специалист по кадрам» не представляется возможным.

2) Медведева В.А. (инструктор по трудовой терапии) имеет высшее образование по специальности «инженер - механик» и диплом о профессиональной переподготовке по программе «инструктор по труду в организации социального обслуживания».

Приказом Минздравсоцразвития России от 23.07.2010 № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» и постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» установлено, что инструктор по трудовой терапии относится к "Среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу" и установлены требования, предъявляемые к квалификации: среднее профессиональное образование по профилю выполняемой работы или среднее профессиональное (медицинское) образование без предъявления требований к стажу работы.

С учетом изложенного, образование Медведевой В.А. не соответствует установленным стандартам и требованиям к занимаемой должности «инструктора по трудовой терапии».

3) Уткина Н. А. (архивариус) по представленным учреждением документам и сведениям имеет среднее образование (общеобразовательная школа), документы по прохождению специальной подготовки отсутствуют.

В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), утвержденным постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении

Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» к квалификации по должности «архивариус» предъявляются следующие требования: начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы.

Таким образом, образование Уткиной Н.А. не соответствует установленным стандартам и требованиям к занимаемой должности «архивариус».

4) Учреждением представлены документы об образовании Круглянского А.Я. (культурорганизатор), согласно которым работник имеет высшее образование по специальности «Экономика и организация машиностроительной промышленности» и диплом о профессиональной переподготовке по программе «Педагог дополнительного образования детей и взрослых».

В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), утвержденным постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» утверждены требования к квалификации должности «культурорганизатора»:

Культурорганизатор I категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы не менее 1 года или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности культурорганизатора II категории не менее 3 лет;

Культурорганизатор II категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности культурорганизатора не менее 2 лет;

Культурорганизатор - среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы.

Комитет считает, что образование Круглянского А.Я. не соответствует установленным стандартам и требованиям к занимаемой должности «культурорганизатора».

При рассмотрении выборочно должностных инструкций работников, указанных выше, которые действовали до 01.02.2021, установлено, что не во всех должностных инструкциях отражены требования, предъявляемые к образованию и стажу, которые определены нормативными правовыми актами Российской Федерации.

На основании приказов учреждения от 01.02.2021 № 33-од «Об утверждении списка должностей, профессий работников организации, применение к которым профессиональных стандартов обязательно», от 01.02.2021 № 34-од «Об утверждении перечня профессиональных стандартов, подлежащих применению к должностям, профессиям работников по каждой должности» (далее - приказ 34-од) была проведена работа по утверждению новых должностных инструкций

работников с 01.02.2021, о чем с работниками было проведено общее собрание (Протокол от 23.11.2020 №8, сотрудники ознакомлены).

По отдельным должностям в приказе 34-од указаны приказы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, которые либо признаны утратившими силу, либо являются не вступившими в силу (проекты), а также по некоторым должностям указаны не соответствующие приказы, что недопустимо (например: архивариус врач-терапевт, делопроизводитель, заведующий отделением, заместитель директора, кастелянша, контролер технического состояния автотранспортных средств, экономист, юрисконсульт и др.).

Профессиональные стандарты обязательны к применению работодателями в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если они установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ч. 1 ст. 195.3 Трудового кодекса РФ).

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с ч. 1 ст. 195.3 Трудового кодекса РФ, могут использоваться работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых ими трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда (ч. 2 ст. 195.3 Трудового кодекса РФ).

8. По направлению: «Охрана труда»:

1) Организация расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в учреждении.

В соответствии со статьями 227 - 231 Трудового кодекса РФ, постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 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", постановлениями Правительства РФ от 15.12.2000 № 967 "Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний", от 31.08.2002 года № 653 «О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и об особенностях расследования несчастных случаев на производстве» локальным нормативным актом Учреждения установлен порядок проведения расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, происходящих в организациях с различными категориями работников (граждан) и порядок расследования и учета профессиональных заболеваний.

В ходе проверки фактов производственного травматизма (несчастных случаев на производстве) в Учреждении не установлено.

2) Организация специальной оценки условий труда в учреждении.

В ходе работы было проверено выполнение ЛОГБУ «Всеволожский ДИ» требований Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

В соответствии с ч. 2 статьи 9 Федерального закона № 426-ФЗ локальным актом Учреждения утверждены состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда и порядок деятельности комиссии по проведению специальной оценки условий труда (приказ директора ЛОГБУ «Всеволожского ДИ» от 29.04.2020 № 52-од «О проведении специальной оценки условий труда, формировании комиссии по проведению специальной оценки условий труда и утверждении графика проведения специальной оценки условий труда»).

В соответствии с ч. 5 статьи 9 Федерального закона № 426-ФЗ комиссией до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда утвержден перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда.

В соответствии с ч. 6 статьи 15 Федерального закона № 426-ФЗ на официальном сайте Учреждения в сети "Интернет" размещены: сводные данные о результатах проведения специальной оценки условий труда и перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда подготовлен с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

3) Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

В соответствии с абзц. 6, 8 ч. 2 статьи 57 Трудового Кодекса Российской Федерации трудовые договора (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с работниками содержат информацию об условиях труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда, а также информацию о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в случае установления вредных и (или) опасных условий труда по результатам специальной оценки условий труда.

В соответствии с п. 9 Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.06.2009 № 290н работники Учреждения информируются о правилах обеспечения средствами индивидуальной защиты, а также о соответствующих их профессии и должности, типовых нормах выдачи средств индивидуальной защиты при проведении вводного инструктажа.

4) Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.

В соответствии с п. 8, 19, 22 Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н в Учреждении в наличии утвержденный список контингентов, подлежащих предварительным (при приеме на работу) и периодическим медицинским осмотрам (обследованиям).

Нарушений в части ознакомления работников, подлежащих периодическому осмотру, с календарным планом п. 26 Порядка № 302н в Учреждении не выявлено.

5) Организация обучения по охране труда.

В соответствии с абзц. 2 п. 2.1.2 – 2.1.4., 2.3.2 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденного постановлением Министерства труда Российской Федерации и Министерства образования Российской Федерации от 13.01.2003 № 1/29 в Учреждении в наличии: программа вводного и первичного инструктажа по охране труда, журналов проведения вводного, первичного, повторного, внепланового инструктажа, перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте, программы специального обучения по охране труда, протоколов проверки знаний требований охраны труда руководителей и специалистов.

6) Приобретение, выдача и применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной и коллективной защиты.

В соответствии требований Приказа Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты", Приказа Минтруда России от 09.12.2014 № 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" локальным нормативным актом Учреждения установлены обязательные требования к приобретению, выдаче, применению, хранению и уходу за специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (дополнительное соглашение к коллективному договору от 18.07.2019 ЛОГБУ «ЛО Всеволожский ДИ на 2019-2022 г.г.» от 23.10.2020 № б/н).

7) Создание и функционирование системы управления охраной труда.

В соответствии требований ст.209 Трудового Кодекса РФ, приказа Минтруда России от 19.08.2016 N 438н "Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда" в Учреждении в наличии Положение системы управления охраной труда (СОУТ) (приказ директора ЛОГБУ «Всеволожский ДИ»

от 26.03.2018 № 50-4 «Об утверждении положения о системе управления охраной труда (СУОТ) в ЛОГБУ «Всеволожский ДИ»).

В соответствии с локальным актом ЛОГБУ «ЛО МРЦ» в учреждении введено в действие штатное расписание. Согласно утвержденного штатного расписания в учреждении имеется отдельная должность «специалист по охране труда», что позволяет в полной мере руководителю Учреждения организовать работу в области охраны труда.

9. По направлению «Материальная ответственность сторон трудового договора»:

Согласно части второй статьи 244 Трудового кодекса РФ перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Такой перечень работ утвержден постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечня 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» (далее - постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. № 85).

Учреждением заключены договоры о полной индивидуальной материальной ответственности по форме, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. № 85, с 7 работниками, замещающими должности, включенные в вышеуказанный перечень.

10. По направлению «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»:

В соответствии со ст. 252 Трудового кодекса РФ особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно Трудовым кодексом РФ либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

В ходе проверки выявлены отдельные нарушения прав граждан, имеющих инвалидность.

1) В соответствии со ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Вместе с тем, в трудовых договорах, заключенных с Репиной Е.И. (имеющей инвалидность II группы) и Похила О.А. (имеющей инвалидность II группы), продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска установлена 28 календарных дней.

2) В соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю.

В ходе проверки табелей учета рабочего времени за октябрь, ноябрь, декабрь 2020 года в отношении Комарницкого А.М. (врач-терапевт, врач-гериатр), являющегося инвалидом II группы установлено, что требования статьи 92 Трудового кодекса РФ соблюдаются.

Вместе с тем, правила, установленные для инвалидов I или II группы по сокращенной норме часов, при расчете заработной платы за работу в праздничный день не учитывались, а также выплаты компенсационного характера не производились или производились не в полном объеме.

При проверке расчетных листков установлено, что в октябре 2020 года в протоколе от 29.10.2020 на премирование по итогам работы работников:

по критериям оценки деятельности работников Комарницкому А.М. установлена доплата в размере 30% по должности «врач-терапевт»; в начислении при этом отражается доплата и по должности «врач-гериатр» в размере 30%;

в оценочных листках по КППЭ установлена доплата в размере - 100 баллов «врач – терапевт», 100 баллов «врач – гериатр», начисление премии произведено только по должности «врач – терапевт».

В период проверки было проверено начисление в соответствии с табелями учета рабочего времени Комарницкому А.М. за период октябрь-декабрь 2020 года - излишне начисленная сумма составляет 14 477,43 руб.

В трудовом договоре от 01.10.2020 №23/1-20 с Комарницким А.М. формулировку пункта 20 необходимо привести в соответствие со ст. 219 Трудового кодекса РФ и ст. 5 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

В соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в

выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Вместе с тем, в трудовом договоре от 01.10.2020 №23/1-20 с Комарницким А.М. указано, что размер выплаты за работу в нерабочие праздничные дни составляет «двойную часть должностного оклада» (п.п. «б» п. 12 трудового договора). Таким образом, формулировка не соответствует ст. 153 Трудового кодекса РФ.

11. По направлению «Рассмотрение и разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров».

В ЛОГБУ «Всеволожский ДИ» отсутствуют индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Рекомендации по устранению выявленных нарушений:

1) Привести коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка ЛОГБУ «Всеволожский ДИ» в соответствие с действующим законодательством Российской Федерации;

2) Создать аттестационную комиссию, утвердить положение о ней и график проведения аттестации работников;

3) До проведения аттестационной комиссии перевести Кривоногову С.А. с должности «Специалист по кадрам» на должность «инспектор по кадрам»;

4) Внести изменения в штатное расписание в части наименования должностей;

5) Рассмотреть вопрос о направлении на обучение работников, в случае если трудовая функция сотрудника не изменяется, но его квалификация не соответствует требованиям к профессиональной квалификации, утверждённым нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6) Привести трудовые договоры с работниками в соответствие с требованиями трудового законодательства.

7) Провести проверку соответствия всех должностных инструкций работников учреждения требованиям действующего законодательства и привести их в соответствие с действующим законодательством.

8) Привести в соответствие с действующим законодательством приказ ЛОГБУ «Всеволожский ДИ» от 01.02.2021 № 34-од «Об утверждении перечня профессиональных стандартов, подлежащих применению к должностям, профессиям работников по каждой должности».

9) Признать утратившим силу приказ ЛОГБУ «Всеволожский ДИ» от 19.06.2019 №66/1-а, которым утверждено Положение о служебных командировках.

10) Руководителю и главному бухгалтеру ЛОГБУ «Всеволожский ДИ» усилить контроль за начислением заработной платы работниками, произвести перерасчет компенсационных и стимулирующих выплат, начиная с января 2021 года, по всем работникам, проверить начисление сумм по листкам нетрудоспособности и расчёты по отпускным.

11) Принять организационные меры по усилению соблюдения финансовой и кадровой дисциплины, недопущению нарушений в дальнейшей деятельности.

Срок для устранения выявленных нарушений: **выявленные нарушения необходимо устранить до «14» мая 2021 г.**

Прилагаемые к акту документы: копии документов учреждения на 0 л.

Подписи уполномоченных должностных лиц, проводивших проверку:

Начальник отдела правового обеспечения

 Е.В.Топоровская

Начальник отдела экономического анализа,
бюджетного планирования и контроля

 Ю.А. Дедюхина

Главный специалист отдела экономического
анализа, бюджетного планирования и
контроля

 С.Г. Молчанова

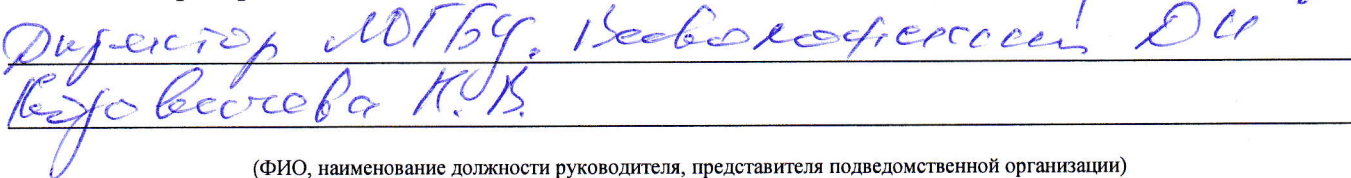
Главный специалист отдела правового
обеспечения

 Е.С. Медведев

Ведущий специалист отдела
организации работы
подведомственных учреждений

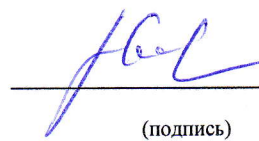
 А.В.Новиков

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


Кабановский Д.И.

(ФИО, наименование должности руководителя, представителя подведомственной организации)

"10" 03 2021 г.


(подпись)

Отметка об отказе от ознакомления с актом проверки: _____

(подпись уполномоченного должностного лица,
проводившего проверку организации)