

# Комитет по социальной защите населения Ленинградской области

(наименование исполнительного органа государственной власти Ленинградской области)

Санкт-Петербург

(место составления акта)

" 10 " февраля 2023 г.

(дата составления акта)

17-00

(время составления акта)

## **АКТ ПРОВЕРКИ №1**

соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Ленинградском областном государственном автономном учреждении «Всеволожский комплексный центр социального обслуживания населения»

**Проверка проводилась по следующему адресу:** Ленинградская область, Всеволожский район, г. Всеволожск, ул. Шишканя, д.21; Всеволожский район, п. Романовка, д.14; Всеволожский район, пгт. Кузьмолровский, ул. Пионерская д. 2а.

**На основании:** распоряжения комитета по социальной защите населения Ленинградской области 09.01.2023 года № 03-2 «О проведении плановой выездной проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» проведена плановая выездная проверка Ленинградского областного государственного автономного учреждения «Всеволожский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – ЛОГАУ «Всеволожский КЦСОН», учреждение).

Директор ЛОГАУ «Всеволожский КЦСОН» - Дьячкова С.А.

Сроки проведения проверки: с «16» января 2023 г. по «10» февраля 2023 г.  
Общая продолжительность проверки: 20 рабочих дней.

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

1. Малиновская Светлана Владимировна - консультант отдела организации работы подведомственных учреждений;
2. Тютюкина Екатерина Сергеевна - главный специалист отдела правового обеспечения комитета по социальной защите населения Ленинградской области;
3. Базылева Мария Владимировна - главный специалист отдела экономического анализа, бюджетного планирования и контроля.

### 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, формирование штатных расписаний и их соответствие трудовому законодательству;
- 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 за период 2021-2022 годы.

### **В ходе проведения проверки выявлено следующее:**

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

1) В соответствии со ст.ст. 23, 25 ТК РФ социальное партнерство в сфере труда - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

В соответствии со ст.31 ТК РФ в случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

В ЛОГАУ «Всеволожский КЦСОН» между работниками и работодателем заключен коллективный договор на 2021 – 2023 годы, который согласован с Председателем первичной профсоюзной организации Зуевой М.Н.

Согласно положениям ТК РФ при рассмотрении ряда вопросов работодатель обязан учитывать мнение представительного органа работников (например, при составлении графика сменности (ст.103 ТК РФ), при установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ), при утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ), при разработке порядка проведения аттестации работников (ст. 82 ТК РФ), при утверждении графика отпусков (ст.123 ТК РФ), при утверждении формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ), при утверждении локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (положение об оплате труда, о премировании и т.п.) (ст. 135 ТК РФ), при разработке и утверждении локальных нормативных актов по охране труда (ст.214 ТК РФ) и другое).

Проверкой установлено, что при утверждении графиков отпусков на 2022-2023 годы, при разработке и утверждении Положения о системе управления охраной труда, Положения о службе охраны труда, программы водного инструктажа, Положения об оплате труда мнение представительного органа не учитывалось.

2) Отдельные положения ПВТР и коллективного договора не в полной мере соответствуют требованиям трудового законодательства, в связи с чем требуют внесения соответствующих изменений.

Так, пунктом 3.7 коллективного договора предусмотрено, что *«на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время»*.

Согласно ст.108 ТК РФ перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Однако ПВТР учреждения данной информации не содержит.

В соответствии с пунктом 2 раздела 2 ПВТР лицо поступающее на работу предъявляет работодателю, в том числе *«свидетельство о постановке на учет в налоговом органе (ИНН)»*.

При этом, ст. 65 ТК РФ установлен «исчерпывающий» перечень документов, которые предъявляет лицо, поступающее на работу при заключении трудового договора.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Кроме того, формулировки пункта 2 раздела 2 ПВТР подлежат приведению в соответствие (дополнены/изменены) с требованиями ст. 65 ТК РФ *«и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ)»*, *«документ, подтверждающий*

регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа»).

Пунктом 4 раздела 2 ПВТР установлен перечень работников, которым не устанавливается испытательный срок при приеме на работу.

При этом, указанный пункт не в полной мере соответствует положениям ст. 70 ТК РФ, который в том числе предусматривает, что испытание при приеме на работу не устанавливается, в том числе для: «женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет», «лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями».

Раздел 5.3 (Работа в ночное время) ПВТР частично не соответствует требованиям трудового законодательства.

Согласно положениям ст. 96 ТК РФ к работе в ночное время могут привлекаться (при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, с их письменного согласия): женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; инвалиды; работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста; родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом; работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Разделом 6.7 (Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска) предусмотрено, что «время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней» не включается в стаж, дающий право на основной оплачиваемый отпуск

Вместе с тем, ст. 121 ТК РФ предусмотрено, что «время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года» в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается.

В стаж включаются также следующие периоды: «время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха», «период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине», а также «период приостановления трудового договора в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ».

Кроме того, действующая редакция ст.121 ТК РФ не предоставляет работодателю право установления коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации иных периодов времени, которые будут включаться в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Раздел 2.2 (Порядок увольнения работников) ПВТР также необходимо привести в соответствие с требованиями ст.ст. 81, 83 ТК РФ.

## **2. По направлению «Трудовой договор»:**

1) В соответствии со ст.ст. 56 ТК РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В соответствии со ст.57 ТК РФ условия труда на рабочем месте, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, являются обязательными условиями для включения в трудовой договор.

Согласно разъяснениями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в случае отсутствия в отношении условий труда на рабочем месте соответствующих результатов специальной оценки условий труда до ее проведения возможно указывать в трудовом договоре общую характеристику условий труда на данном рабочем месте (описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним). После проведения специальной оценки условий труда трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями, в частности: идентифицированные на рабочем месте вредные и (или) опасные производственные факторы, итоговый класс (подкласс) условий труда, размеры и виды гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Письмо Митруда РФ от 26.03.2020 №15-1/В-1375).

Проверкой установлено, что в трудовых договорах, заключенных между учреждением и Парусимовой Д.Н. (учитель-дефектолог, трудовой договор №78 от 07.09.2020), Акимовой Н.С. (педагог-психолог, трудовой договор №029/15 от 01.10.2015), Дубровой Ю.А. (учитель-логопед, трудовой договор №3 от 25.01.2021), Алексеевым А.О. (водитель, трудовой договор №88 от 08.06.2021), Заварзиным И.С. (водитель, трудовой договор №89/18 от 06.05.2019), Усом А.Э. (водитель, трудовой договор №45 от 23.03.2021) условия труда данных работников определены как допустимые (2).

Однако, согласно отчету о проведении специальной оценки условий труда учреждении от 20.08.2021 на рабочих местах водителей, педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, повара установлен итоговый класс условий труда – 3.1.

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 в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установлено, что дополнительные соглашения об изменении условий труда на рабочих местах, об установлении дополнительной оплаты труда в связи с вредными условиями с указанными работниками не заключались, соответствующая доплата не производилась.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ обязательным условием трудового договора также является указание трудовой функции работника. Под ней понимается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, специальности, профессии либо определенный вид поручаемой сотруднику работы.

Проверкой установлено, что в соответствии с трудовым договором № 113 от 03.10.2022 работник принят на должность «Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2 разряда» на полную ставку с должностным окладом 11 292,70, что не соответствует окладу, установленному штатным расписанием.

В соответствии со штатным расписанием по данной должности установлена: расчетная величина – 10 755 руб., межуровневый коэффициент – 1,05, должностной оклад – 11 292,75.

К данному трудовому договору заключено дополнительное соглашение от 03.10.2022 г. о возложении на работника дополнительной работы в порядке совмещения по должности «слесарь-сантехник», что не соответствует утвержденному штатному расписанию. В штатном расписании утверждена должность – «слесарь-сантехник 6 разряда».

2) Согласно ст.65 ТК РФ если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с

настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В ходе проверки установлен факт допуска к исполнению должностных обязанностей при отсутствии справки о наличии (отсутствии) судимости следующие работники: Даниленко М.В. (трудовой договор от 17.08.2020, справка об отсутствии судимости от 20.08.2020), Лонщикова Т.Е. (трудовой договор от 06.06.2016, справка об отсутствии судимости от 01.08.2016), Малаева В.П. (трудовой договор от 01.04.2022, справка об отсутствии судимости от 12.05.2022), Парусимов Д.Н. (трудовой договор от 07.09.2020, справка об отсутствии судимости от 10.06.2021), Ус А.Э. (трудовой договор от 23.03.2021, справка об отсутствии судимости от 24.03.2021).

3) Согласно части 5 статьи 15 Федерального закона от 23.12.2013 № 426-ФЗ «Специальной оценке условий труда» работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под подпись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

Освобождение от обязанности ознакомления с результатами специальной оценки условий труда в отношении рабочих мест работников, с которыми заключены срочные трудовые договоры действующим законодательством не предусмотрено.

20.08.2021 года утвержден отчет о проведении специальной оценки условий труда в ЛОГАУ «Всеволожский КЦСОН», однако работники, в отношении рабочих мест которых была проведена специальная оценка условий труда, с результатами специальной оценки не ознакомлены (карты специальной оценки условий труда с отметками об ознакомлении работников отсутствуют, в ходе проверки не представлены).

4) В ходе проверки выявлены отдельные нарушения при ведении трудовых книжек.

Приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н утвержден Порядок ведения и хранения трудовых книжек (далее - Порядок).

Согласно п.7 Порядка изменения записей в трудовых книжках о фамилии, имени, отчестве и дате рождения производятся на основании паспорта, свидетельств о рождении, о регистрации брака, о расторжении брака, о перемене имени и других документов и со ссылкой на их номер, дату и орган, выдавший документ.

Указанные изменения вносятся на первую страницу (титульный лист) трудовой книжки. Одной чертой зачеркивается прежняя фамилия или имя, отчество (при наличии), дата рождения и записываются новые данные. Ссылки на соответствующие документы делаются на внутренней стороне обложки трудовой

книжки и заверяются подписью работодателя или специально уполномоченного и лица и печатью организации (или печатью кадровой службы) (при наличии печати).

Установлено, что в трудовые книжки Грищенко Л.Ф., Гайдамак О.Б., Осокина С.В., Деркачева Е.Н., Еркина С.К., Жаворонкова Л.Н., Кряжевой О.Н., Нагибиной Л.Н., Радюкиной Л.Н. соответствующие записи внесены некорректно.

В соответствии с п.п. 32, 33 Порядка, в случае если в трудовой книжке заполнены все страницы одного из разделов, трудовая книжка дополняется вкладышем, который является ее неотъемлемой частью, оформляется и ведется работодателем в том же порядке, что и трудовая книжка. Вкладыш без трудовой книжки недействителен. При выдаче каждого вкладыша в трудовой книжке ставится штамп с надписью «Выдан вкладыш» и указывается серия и номер вкладыша. Указанную запись необходимо делать на титульном листе трудовой книжки (стр. 1). Не допускается писать «пр.» вместо «приказ», «расп.» вместо «распоряжение», «пер.» вместо «переведен».

Установлено, что в трудовой книжке Ивановой А.С., Пятуниной В.А. данные о выдаче вкладышей внесены с сокращениями, что является недопустимым.

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

Статьей 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Согласно разъяснениям Федеральной службы по труду и занятости работодатель обязан довести до сведения всех работников утвержденный график отпусков, однако это не освобождает его от обязанности дополнительно проинформировать каждого работника о дате начала его отпуска. Для этого работодатель должен предоставить сотруднику уведомление, оформленное в свободной форме, за 14 суток до начала положенного отдыха (письмо Федеральной службы по труду и занятости от 24 декабря 2020 г. № ПГ/59245-6-1).

Установлено, что график отпусков на 2022-2023 годы с профсоюзной организацией не согласован. Согласно объяснениям специалиста по кадрам уведомление работников о предстоящем отпуске осуществляется в устной форме, а также путем заблаговременного написания работником заявления о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

ТК РФ определены случаи, когда работник обязан написать заявление о предоставлении отпуска: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ); когда сотрудник идет в отпуск не по графику (ст.123 ТК РФ); когда работник



просит отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ), женщины - перед непосредственно после отпуска по беременности и родам (ст. 260 ТК РФ), и другое.

График отпусков в ЛОГАУ «Всеволожский КЦСОН» содержит сведения о запланированной дате отпуска (указывается конкретная дата и месяц), при таких обстоятельствах работник не обязан предоставлять работодателю заявление на отпуск.

В целях соблюдения требований ст. 123 ТК РФ комитет рекомендует разработать письменную форму уведомления работников о предстоящих отпусках.

#### 4. По направлению «Оплата и нормирование труда, формирование штатных расписаний и их соответствие трудовому законодательству»:

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

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

- постановления Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 года № 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» (далее – Постановление) с 01.10.2020 года.

В годовом фонде оплаты труда учреждения предусмотрены расходы на выплату должностных окладов по штатному расписанию; расходы на оплату компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, расходы на осуществление стимулирующих выплат и материальной помощи.

В соответствии с данными сводной ведомости проведения специальной оценки условий труда, по должностям «водитель автомобиля», «повар», «педагог-психолог», «учитель-логопед», «учитель-дефектолог» установлен подкласс условий труда 3.1.

В соответствии с Положением об оплате труда работников ЛОГАУ «Всеволожский КЦСОН» устанавливается доплата в размере 4% от должностного оклада за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

В утвержденных штатных расписаниях за 2022 год данная компенсационная доплата не установлена. Сотрудники, замещающие вышеуказанные должности, компенсационную выплату не получали.

2) Штатное расписание учреждения сформировано в соответствии с распоряжением комитета по социальной защите населения от 19.06.2020 года №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» (далее распоряжение №428), в соответствии с распоряжением комитета по социальной защите населения от 14.07.2020 года № 481 «О внесении изменений в распоряжение комитета по социальной защите населения Ленинградской области от 19 июня 2020 года №428 «Об утверждении нормативов штатной численности организаций социального обслуживания Ленинградской области, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области» и утверждено с 01.03.2022 года – 247,65 штатных единиц, с 01.04.2022 – 247,65 штатных единиц, с 01.05.2022 – 247,55 штатных единиц, с 01.06.2022 года – 247,55 штатных единиц, с 01.09.2022 года – 248,55 штатных единиц, с 01.01.2023 года – 248,55 штатных единиц, с 20.01.2023 года – 252,30 штатных единиц.

Превышение утверждённого распоряжением предельного значения штатной численности работников учреждения не установлено.

Формирование должностных окладов соответствует Положению, утвержденному Постановлением № 262, в части установления межуровневых коэффициентов и статьей 5 областного закона Ленинградской области «Об областном бюджете Ленинградской области на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов», устанавливающей размер расчетной величины с 1 сентября 2021 года и на 2022 год (до 1 сентября) – 10 340 рублей, с 1 сентября 2022 года – 10 755 рублей.

Расхождений при установлении должностных окладов не установлено.

3) В ходе выборочной проверки расчетных листков, выявлено, что по должности «воспитателя» сотруднику Шаталовой Ольге Васильевне (85745) за ноябрь 2022 года начислено по окладу 12 163,40 руб.

Должностной оклад данному сотруднику установлен в размере 15 325,88.

В ноябре 2022 года норма рабочего времени установлена 21 рабочий день.

Сотрудник отработал 15 дней.

Должностной оклад за ноябрь должен был составить – 10 947,05.

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

В соответствии с абзацем 7 ст. 168 ТК 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 ТК 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 № 377-од от 28.12.2021 директором учреждения утверждено Положение о служебных командировках (приложение №8 к Приказу).

Вместе с тем, полномочия по изданию данного правового акта учреждению не предоставлены.

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

Имеются отдельные замечания к Правилам внутреннего трудового распорядка.

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

**8. По направлению: «Охрана труда»:**

В соответствии со ст.209 ТК РФ охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Согласно ст. 217 ТК РФ система управления охраной труда - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее - СУОТ).

Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 776н утверждено Примерное положение о системе управления охраной труда (вступил в силу 01.03.2022) (далее - Примерное положение), согласно которому СУОТ разрабатывается в целях исключения и (или) минимизации профессиональных рисков в области охраны труда и управления указанными рисками (выявления опасностей, оценки уровней и снижения уровней профессиональных рисков), находящихся под управлением работодателя (руководителя организации), с учетом потребностей и ожиданий работников организации, а также других заинтересованных сторон.

12.07.2022 приказом директора учреждения №184-од утверждено Положение о системе управления охраной труда в ЛОГАУ «Всеволожский КЦСОН» (далее - Положение), которое не в полной мере соответствует предъявляемым к нему требованиям трудового законодательства, и нуждается в дополнительной проработке.

Так, в силу ч. 3 ст. 214 ТК РФ, п. 24, 25 Примерного положения работодатель обязан обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных

рисков, их регулярный анализ и оценку. Допускается привлечение для выявления (идентификации) опасностей и оценки уровней профессиональных рисков независимую организацию, обладающую необходимой компетенцией.

В соответствии со ст. 218 ТК РФ в целях оказания методической и практической помощи руководителям и специалистам по охране труда организаций, представителям профсоюзов и другим лицам, заинтересованным в создании системы управления профессиональными рисками в рамках системы управления охраной труда у работодателя приказом Минтруда России от 28.12.2021 № 926 утверждены Рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков.

Рекомендации содержат критерии, которыми работодателю рекомендуется руководствоваться при выборе методов оценки уровней профессиональных рисков, краткое описание применяемых в Российской Федерации и зарубежной практике методов оценки уровней профессиональных рисков, процесс и этапы выбора метода оценки уровней профессиональных рисков, а также примеры оценочных средств.

При этом, работодатель вправе разработать собственный метод оценки уровня профессиональных рисков, исходя из специфики своей деятельности.

Анализом действующего в учреждении Положения установлено, что фактически оценка уровню профессионального риска в учреждении не дана, Положение содержит лишь Перечень опасностей, подлежащих выявлению и идентификации (Приложение №1). Меры по управлению профессиональными рисками, мероприятия по снижению профессиональных рисков Положением также не предусмотрены.

В нарушение ст.ст. 214,226 ТК РФ, п.59 Примерного положения Положение не предусматривает порядок учета и расследования микротравм и микроповреждений в учреждении, иные локальные акты учреждения, регулирующие указанный порядок в ходе проверки не представлено. Положение содержит ссылки на нормативные акты, утратившие силу.

В соответствии со ст.221 ТК РФ работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

С 01.09.2022 г. вступило в силу постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (далее - Правила).

Правила устанавливают обязательные требования к обучению по охране труда и проверке знания требований охраны труда у работников, заключивших трудовой договор с работодателем, а также требования к организациям и индивидуальным предпринимателям, оказывающим услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда.

В нарушение требований указанных правил в учреждении отсутствуют программа стажировки на рабочем месте (иной локальный нормативный акт, определяющий объем мероприятий для ее проведения, утвержденный работодателем с учетом мнения профсоюзного или иного уполномоченного

работниками органа), а также программа обучения по оказанию первой помощи пострадавшим (либо соответствующий раздел в программе обучения требованиям охраны труда).

В соответствии с п.10 Правил вводный инструктаж по охране труда проводится до начала выполнения трудовых функций для вновь принятых работников и иных лиц, участвующих в производственной деятельности организации (работники, командированные в организацию (подразделение организации), лица, проходящие производственную практику).

В ходе проверки при изучении журнала вводного инструктажа установлено, что с отдельными сотрудниками учреждения до начала выполнения трудовых функций вводный инструктаж не проводился.

Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н утверждены Типовые нормы 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.

Проверкой установлено, что выдача предметов специальной одежды, специальной обуви для осуществления должностных обязанностей работников с соблюдением норм охраны труда в учреждении производится не в полном объеме.

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

Согласно ч.2 ст. 244 ТК 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 - Перечень).

Указанный Перечень содержит 2 раздела: в 1 раздел включены определенные должности, а во 2 - работы, при выполнении которых возможно заключение договора о полной материальной ответственности.

В ходе проверки установлено, что директором ЛОГАУ «Всеволожский КЦСОН» заключены договоры о полной индивидуальной материальной ответственности по типовой форме, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. № 85, с сотрудниками, входящими в вышеуказанный перечень.

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

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

В ЛОГАУ «Всеволожский КЦСОН» отсутствуют индивидуальные и коллективные трудовые споры.

**Рекомендации по устранению выявленных нарушений:**

- 1) Привести положения коллективного договора, ПВТР в соответствие с требованиями ТК РФ;
- 2) Провести сплошную проверку трудовых договоров на предмет внесения в них обязательных условий, предусмотренных ст.57 ТК РФ (в том числе сведений об условиях труда на рабочем месте в соответствии с СОУТ), а также на предмет соответствия занимаемой работником должности действующему штатному расписанию учреждения, внести соответствующие изменения в трудовые договоры путем заключения дополнительных соглашений;
- 3) Исключить факты допуска к осуществлению трудовых функций работников в отсутствие сведений о судимости;
- 4) Разработать и утвердить письменную форму уведомления работников о предстоящих отпусках;
- 5) Предоставить расчет недополученного дохода (доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда за 2022 год) по должностям «водитель автомобиля», «повар», «педагог-психолог», «учитель-логопед», «учитель-дефектолог», рассмотреть возможность начисления сотрудникам недополученных средств;
- 6) Обеспечить осуществление начислений по заработной плате в соответствии с действующим производственным календарем и табелями учета рабочего времени;
- 7) Признать утратившим силу Положение о служебных командировках, утвержденное приказом директора учреждения № 377-од от 28.12.2021 (приложение №8 к Приказу);  
Привести в соответствие с требованиями ТК РФ, Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 776н Положение о системе управления охраной труда в ЛОГАУ «Всеволожский КЦСОН», утвержденное приказом директора учреждения №184-од от 12.07.2022;
- 8) Разработать и утвердить программу стажировки на рабочем месте, программу обучения по оказанию первой помощи пострадавшим (либо дополнительный раздел (по оказанию первой помощи пострадавшим, программу обучения требованиям охраны труда));
- 9) Организовать работу по обеспечению работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в полном объеме;

10) Организовать ознакомление работников (в том числе работников, с которыми заключены срочные трудовые договоры, договоры о работе по совместительству (внешнее, внутреннее)) учреждения с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах.

Срок для устранения выявленных нарушений: **выявленные нарушения необходимо устранить до «10» мая 2023 г.**

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

**Подписи уполномоченных должностных лиц, проводивших проверку:**

Консультант отдела организации работы подведомственных учреждений

С.В. Малиновская

Главный специалист отдела правового обеспечения

Е.С. Тютюкина

Главный специалист отдела экономического анализа, бюджетного планирования и контроля

М.В. Базылева

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

\_\_\_\_\_

(ФИО, наименование должности руководителя, представителя подведомственной организации)

" " 20 г.

(подпись)

Отметка об отказе от ознакомления с актом проверки: \_\_\_\_\_

(подпись уполномоченного должностного лица, проводившего проверку организации)

Выявленные нарушения: \_\_\_\_\_

(устранены/не устранены; Заполняется по истечении срока устранения выявленных нарушений)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_