

03 июля 2019 г.
17 час. 00 мин.

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

Администрация муниципального образования «Город Ижевск»

АКТ № 31-19

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

Администрация муниципального образования «Город Ижевск»

С 05 июня 2019 года по адресу г. Ижевск, ул. Пушкинская, 276, каб. 103 на основании приказа Администрации города Ижевска от 16.05.2019г. №60-од проведена плановая документарная проверка в отношении Муниципальной бюджетной организации дополнительного образования «Центр клубов Мегаполис» (далее – Учреждение).

Акт составлен:

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

Время проведения проверки:

С 10 час. 00 мин. 05 июня 2019 года до 17 час. 00 мин. 03 июля 2019 года.

Общая продолжительность проверки: 20 рабочих дней.

(рабочих дней/часов)

Период проверки: с 05.06.2016 года по 03.07.2019 года.

Лица, проводившие проверку:

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

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

На 01 июня 2019 года штатная численность работников Учреждения составила 72 единицы, фактическая – 52,88 единицы.

Директор Учреждения – Шумкова Анна Владимировна.

Коллективный договор Учреждения (далее – Коллективный договор) не заключен.

Специальная оценка условий труда (далее – СОУТ): согласно сводным ведомостям результатов проведения СОУТ от 21.09.2018г., 29.12.2018г. СОУТ проведена по должностям: методист, тренер-преподаватель, инструктор по физической культуре, директор, заместитель директора по экономической работе, специалист по работе с молодежью, заведующий хозяйством, специалист по кадрам, руководитель структурного подразделения, уборщик производственных и служебных помещений, педагог дополнительного образования, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, социальный педагог, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, делопроизводитель, педагог-организатор.

Нарушения, выявленные в ходе проведения проверки:

1. В соответствии со ст. 65 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

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

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

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

В нарушение указанного требования в пункте 2.1 Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения указано, что при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю - страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования.

Кроме того, в пункте 2.1 Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения указано, что при заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется организацией. Понятие «страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования» не предусмотрено действующим трудовым законодательством.

2. В соответствии со ст. 336 ТК РФ помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 Трудового кодекса РФ.

В нарушение указанного требования в пункте 2.9 Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения не указано, что помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником является достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 Трудового кодекса РФ.

3. В соответствии со ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Статьей 351.1 ТК РФ установлено, что к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость.

В нарушение указанных требований при приеме на работу Тимошкиной М.В. (трудовой договор №20 от 01.09.2016г.), Кашперовой Е.А. (трудовой договор №19 от 01.09.2016г.), Кирилловой Т.Н. (трудовой договор №2 от 17.01.2019г.) справки о наличии (отсутствии) судимости работодателем затребованы от работников не были. Данные справки Тимошкиной М.В., Кашперовой Е.А., Кирилловой Т.Н. были представлены после приема на работу.

4. В личной карточке формы Т-2, утвержденной Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004г. №1, работника Кашперовой Е.А. в пункте 6 раздела I отсутствуют сведения о наименовании образовательного учреждения, документе об образовании.

5. В личной карточке формы Т-2 работника Бывальцевой Н.В. не указан стаж работы.

6. В личной карточке формы Т-2 работника Мерзляковой А.О. в пункте 7 раздела I отсутствуют сведения о профессии.

7. В соответствии с пунктом 3.1. Инструкции по заполнению трудовых книжек, утверждённой Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 10.10.2003г. №69, в трудовой книжке в графе 3 раздела «Сведения о работе» в виде заголовка указывается полное наименование организации, а также сокращенное наименование организации (при его наличии).

В нарушение указанного требования в трудовых книжках работников Тимошкиной М.В. в графе 3 раздела «Сведения о работе» записи №3, Кашперовой Е.А. в графе 3 раздела «Сведения о работе» записи №7, Катаевой Г.А. в графе 3 раздела «Сведения о работе» записи №19, Матвеевой М.В. в графе 3 раздела «Сведения о работе» записи №4, Бакулевой Е.Ю. в графе 3 раздела «Сведения о работе» записи №1 не указано сокращенное наименование организации.

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

В нарушение указанного требования в трудовых договорах, заключенных с работниками Тимошкиной М.В., Кашперовой Е.А., Катаевой Г.А., Матвеевой М.В., Бакулевой Е.Ю., Бывальцевой Н.В., Кирилловой Т.Н., Мерзляковой А.О., Михайловой А.М., указаны сведения об условиях труда на рабочем месте, не соответствующие результатам проведенной в Учреждении специальной оценки условий труда; в трудовых договорах, заключенных с работниками Шумаковой О.А., Сафиним Д.Р., условия труда на рабочем месте отсутствуют.

9. В соответствии с абз. 6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются условия режима рабочего времени и времени отдыха. Для педагогических работников согласно ч. 1 ст. 333 ТК РФ установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

Согласно пункту 1.4 Приложения №2 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» объём учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

В нарушение указанных требований в трудовых договорах, заключенных с работниками Тимошкиной М.В., Катаевой Г.А., Шумаковой О.А., отсутствует условие об объеме учебной нагрузки.

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

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

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

В нарушение указанных требований в трудовых договорах, заключенных с работниками совместителями Матвеевой М.В., Бывальцевой Н.В., отсутствует условие о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска одновременно с отпуском по основному месту работы.

11. В соответствии с абз. 8, 9 ч. 2 ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. Согласно п. 2.1.1., 2.1.2, 2.1.3 Постановления Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда. Все принимаемые на работу лица проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности.

В нарушение указанных требований работники Матвеева М.В. (трудовой договор №23 от 19.10.2018г.), Бывальцева Н.В. (трудовой договор №4 от 01.02.2019г.) были допущены к работе без прохождения вводного инструктажа по охране труда.

12. В нарушение Приказа Минздравсоцразвития России от 01.06.2009г. №290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (далее - Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009г. №290н) в личных карточках учета выдачи средств индивидуальной защиты Кашперовой Е.А., Цыгвинцевой О.А. не указаны № сертификатов или деклараций соответствия на выдаваемые средства индивидуальной защиты.

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

В соответствии с пунктом 14 Приказа Минздравсоцразвития России от 01.06.2009г. №290н при выдаче работникам СИЗ работодатель руководствуется типовыми нормами, соответствующими его виду деятельности.

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

Согласно пункту 135 Приказа Минтруда России от 09.12.2014г. №997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий положены средства индивидуальной защиты - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, сапоги резиновые с защитным подноском, перчатки с полимерным покрытием, перчатки резиновые или из полимерных материалов, щиток защитный лицевой или очки защитные, средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее.

В нарушение указанных требований рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Хаснутдинов Ф.Ш. не обеспечен сапогами резиновыми с защитным подноском, перчатками резиновыми или из полимерных материалов, щитком защитным лицевым или очками защитными, средством индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующим.

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

Согласно пункту 9 Приложения №2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (далее - Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. №1122н) нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника или в локальном нормативном акте работодателя, доводятся до сведения работника в письменной или электронной форме способом, позволяющим подтвердить ознакомление работника с указанными нормами.

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

В нарушение указанных требований работникам по должностям рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, уборщик служебных помещений средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу), регенерирующие, восстанавливающие кремы или эмульсии не выдаются. Кроме того, в Нормах выдачи смывающих и обезвреживающих средств Учреждения не указаны нормы выдачи работникам, осуществляющим работу в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов, регенерирующих, восстанавливающих кремов или эмульсий.

15. В соответствии с пунктом 19, пунктом 21 Порядка проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011г. №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)

работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» периодические осмотры проводятся на основании поименных списков, разработанных на основании контингентов работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам, с указанием вредных (опасных) производственных факторов, а также вида работы в соответствии с Перечнем факторов и Перечнем работ.

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

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

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

В соответствии с требованиями пункта 2 Приложения №1 к Правилам по охране труда при эксплуатации электроустановок, утвержденным приказом Минтруда России от 24.07.2013г. №328н, группа I по электробезопасности распространяется на неэлектротехнический персонал (не относящийся к электротехническому и электротехнологическому персоналу). Перечень должностей, рабочих мест, требующих отнесения производственного персонала к группе I, определяет руководитель организации (обособленного подразделения).

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

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

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

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

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

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

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда;
- штатное расписание;
- трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним;
- справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- приказы (распоряжения) по учету кадров (о приеме, увольнении, предоставлении отпусков);
- трудовые книжки;
- книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, приходно-расходная книга по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее;
- перечень должностных инструкций работников;
- личные карточки работников формы Т-2;
- документы, подтверждающие выплату причитающихся при увольнении сумм (платежные поручения, прилагаемый реестр (список) сотрудников);
- документы, подтверждающие оплату отпусков (платежные поручения, прилагаемый реестр (список) сотрудников);
- таблицы учета рабочего времени;
- графики отпусков на 2018 год, 2019 год;
- расчетные листки;
- документы, подтверждающие выплату заработной платы (платежные поручения, прилагаемый реестр (список) сотрудников);
- информация о выполнении квоты для приема на работу инвалидов;
- положение (стандарт) об организации работы по охране труда;
- распорядительный документ о возложении ответственности за организацию работы по охране труда в Учреждении;
- документы, подтверждающие прохождение руководителями и специалистами обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда;
- приказ о создании комиссии по проверке знаний требований охраны труда;
- программа обучения по охране труда работников Учреждения;
- программа проведения вводного инструктажа по охране труда;
- программа проведения инструктажа на рабочем месте по охране труда;
- журнал проведения вводного инструктажа по охране труда;
- журнал проведения инструктажа на рабочем месте по охране труда;
- карточки учета выдачи средств индивидуальной защиты;
- карточки учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств;
- перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств;
- документы, подтверждающие проведение специальной оценки условий труда (сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда; карты специальной оценки условий труда работников);
- список контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра;
- поименный список работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра;