

Администрация Болотнинского района  
Новосибирской области  
Отдел финансового контроля

Акт № 1

**По результатам проведения плановой проверки, в рамках  
осуществления ведомственного контроля за соблюдением трудового  
законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы  
трудового права в Муниципальном бюджетном учреждении «Единая диспетчерская  
служба» Болотнинского района Новосибирской области**

г. Болотное

08 апреля 2024 года

В целях исполнения полномочий администрации Болотнинского района Новосибирской области в рамках осуществления ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права предусмотренных Законом Новосибирской области от 02.05.2017 года № 161-ОЗ «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Новосибирской области», Плана проведения проверок в подведомственных организациях в рамках ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права на 2024 год, утвержденного распоряжением администрации Болотнинского района Новосибирской области от 10.11.2023 №970-р, рабочей группой в составе:

\_\_\_\_\_ – начальник отдела финансового контроля администрации Болотнинского района Новосибирской области (руководитель группы);

\_\_\_\_\_ – заместитель начальника управления правового обеспечения администрации Болотнинского района Новосибирской области;

\_\_\_\_\_ – главный специалист отдела финансового контроля администрации Болотнинского района Новосибирской области

\_\_\_\_\_ - главный специалист управления экономического развития администрации Болотнинского района;

\_\_\_\_\_ - главный специалист управления экономического развития администрации Болотнинского района,

проведена плановая документарная проверка в Муниципальном бюджетном учреждении «Единая диспетчерская служба» Болотнинского района Новосибирской области ИНН 5413113615 КПП 541301001 (далее по тексту - МБУ ЕДС Болотнинского района Новосибирской области или учреждение).

Основание проведения проверки: Распоряжение администрации Болотнинского района Новосибирской области от 05.03.2024 г. №190-р «О проведении плановой проверки».

Предмет проведения проверки: соблюдение подведомственным учреждением при осуществлении своей деятельности трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Срок проведения проверки:

в соответствии с планом с 14.03.2024 по 10.04.2024 г.

фактически: с 14.03.2024 по 05.04.2024 г.

Проверяемый период: 2023 год – текущий период 2024 г.

Адрес МБУ ЕДС Болотнинского района Новосибирской области: 633340, Новосибирская область, Болотнинский район, город Болотное, улица Советская, 9.

Должностные лица подведомственной организации:

- директора – ██████████;

- главный бухгалтер – ██████████.

МБУ ЕДС Болотнинского района Новосибирской области является некоммерческой организацией. Учредителем является муниципальное образование Болотнинский район Новосибирской области в лице администрации Болотнинского района Новосибирской области, общее руководство учреждения осуществляет Глава Болотнинского района Новосибирской области.

## **I. Сведения о результатах проведения проверки**

На дату проверки количество штатных единиц в учреждении составляет 20,5, трудоустроено 18 человек (приложение №1 к акту проверки), кроме того в учреждении имеются 2,5 вакантных ставок (приложение №2 к акту проверки). За проверяемый период в учреждении уволено 3 сотрудника, трудоустроено – 3 человека.

### **1. Социальное партнерство в сфере труда**

В учреждении работает Орган общественной самодеятельности во главе с председателем Органа общественной самодеятельности ██████████

Коллективный договор муниципального бюджетного учреждения «Единая диспетчерская служба» Болотнинского района Новосибирской области принят на собрании трудового коллектива 19 апреля 2021 года и подписан директором учреждения ██████████ и председателем Органа общественной самодеятельности ██████████. Коллективный договор проверен и зарегистрирован в управлении экономического развития администрации Болотнинского района Новосибирской области 16 июня 2021 года (регистрационный № 21), что превысило семидневный срок для уведомительной регистрации. Срок действия договора 3 года.

Коллективный договор содержит разделы: общие положения; хозяйственно-экономическая деятельность; обеспечение занятости, условия высвобождения кадров; режим труда и отдыха; системы оплаты труда, вознаграждений, доплат работников; условия и охрана труда; социальные гарантии и льготы; права и гарантии деятельности представительного органа; действие коллективного договора, обеспечение контроля и ответственность сторон за его реализацию; разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включённым в коллективный договор. В качестве приложения к коллективному договору утверждены: правила внутреннего трудового распорядка; перечень должностей работников, которым установлен ненормированный рабочий день; перечень должностей работников, имеющих право на дополнительные дни отпуска за ненормированный рабочий день; положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Единая диспетчерская служба»; соглашение по охране труда на 2021 год. В течение срока действия договора вносились изменения, которые оформлялись дополнительными соглашениями к Коллективному договору. Коллективный договор вместе с Приложениями доведён до работников под роспись в течение 2 рабочих дней после регистрации

коллективного договора в администрации Болотнинского района, а не после подписания на собрании трудового коллектива. С целью свободной доступности работников, находится в кабинете бухгалтерии на видном месте, доступ к которому имеют все сотрудники учреждения.

Трудовые договоры с работниками и дополнительные соглашения к ним в учреждении заключаются в письменной форме, составляются в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. В соответствии с Коллективным договором, один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

В соответствии со статьёй 68 ТК РФ, при приёме на работу работодатель знакомит работников с Уставом, а также основными документами под роспись: Правила внутреннего трудового распорядка, должностная инструкция и другими нормативными правовыми актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Рабочее время и время отдыха работников определено Правилами внутреннего трудового распорядка. График отпусков работников составляется ежегодно не позднее двух недель до наступления календарного года. При этом в графике указывается: структурное подразделение, должность, ФИО, количество календарных дней отпуска, запланированная дата начала отпуска, фактическая дата отпуска, перенесение отпуска (если имеется) и основание (документ, на основании которого перенесён отпуск), примечание, период за который предоставляется отпуск и подпись. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) в порядке очерёдности, установленной графиком отпусков, утверждённых работодателем, согласованной с председателем органа общественной самодеятельности. Работники ознакомлены с графиком отпусков и в приказе о предоставлении отпуска под роспись. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работников в Коллективном договоре установлена в соответствии с законодательством – 28 календарных дней, инвалидов – 30 календарных дней, несовершеннолетних граждан – 31 календарный день. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с вступлением в брак работника или его детей -3 дня; в связи со смертью близких родственников - 3 дня; при праздновании юбилея – 2 дня; в связи с переездом – 2 дня; первый день занятий для родителей учеников начальной школы, согласно Коллективному договору. По соглашению между работником и работодателем, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, при этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Форма и система оплаты труда определяется Положением об оплате труда работников, утвержденным работодателем. Выплата заработной платы работникам производится не реже, чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: за первую половину месяца – 20 числа, за вторую половину месяца – 5 числа месяца, следующего за расчетным. Заработная плата выплачивается работникам в установленные даты, ежемесячно выдаются расчетные листы. На момент проверки задолженности по заработной плате в учреждении нет.

В учреждении существуют виды поощрения работников за труд. За срок действия Коллективного договора награды получили 2 сотрудника: [REDACTED] и [REDACTED]. Они были награждены в 2023 году Грамотами от Минцифра Новосибирской области за образцовое выполнение обязанностей и достигнутые высокие

результаты по обеспечению работоспособности автономных дымовых пожарных извещателей в зоне деятельности единой дежурно-диспетчерской службы Болотнинского района.

За период действия коллективного договора курсы повышения квалификации прошли 2 специалиста: [REDACTED]. (обучение по пожарной безопасности, по проверке знаний и требований по охране труда, противодействие коррупции в органах власти, государственных и муниципальных учреждениях, по вопросам профилактики терроризма, по дополнительной профессиональной программе «Контрактная система»); [REDACTED]. (по проверке знаний и требований по охране труда, по вопросам профилактики терроризма, по дополнительной профессиональной программе «Контрактная система»).

В МБУ «Единая диспетчерская служба» Болотнинского района Новосибирской области 08.11.2019 года была проведена крайняя специальная оценка условий труда.

Коллективный договор и дополнительные соглашения к нему принимаются на собрании трудового коллектива и оформляются протоколами. В соответствии с п. 9.7 и п. 9.8 Коллективного договора, стороны осуществляют контроль за выполнением плана мероприятий Коллективного договора и приложений к нему, отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива в конце каждого календарного года, оформляют протоколами, что подтверждает исполнение данного пункта Коллективного договора.

Содержание Коллективного договора соответствует требованиям законодательства Российской Федерации, содержит полную и достоверную информацию об условиях труда в учреждении. В Коллективном договоре не наблюдается наличие условий, противоречащих законодательству или снижению уровня гарантий прав работников по сравнению с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

## **2. Трудовые договоры работников с дополнительными соглашениями к ним**

В соответствии со ст. 57 Трудового кодекса РФ, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклад (должностной оклад) работника, доплаты, **надбавки и поощрительные выплаты**) являются обязательными для включения в трудовой договор.

В соответствии со ст.135 Трудового кодекса РФ заработная плата работнику устанавливается в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систем доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н.

На проверку предоставлены 18 трудовых договоров, заключенных с работниками и дополнительные соглашения к ним, все предоставленные документы были проверены:

По результатам проведенной проверки установлено:

1. В нарушении требований ТК РФ и действующего Положения об оплате труда работников учреждения в трудовых договорах работников, работающих по сменному графику доплаты за ночное время и за работу в праздничные дни (у некоторых сотрудников и оплата за сверхурочную работу), находятся в разделе стимулирующих выплат, в то время как данные выплаты являются компенсационными –

2. В трудовых договорах работников, работающих по сменному графику не предусмотрена компенсационная выплата за сверхурочную работу, хотя фактически (по данным табеля учета рабочего времени и расчетных листов начисления заработной платы сотрудникам) данные выплаты за проверяемый период начислялись –

3. В трудовых договорах работников в нарушении Положения об оплате труда работников учреждения отсутствует выплата стимулирующего характера «премия», которая устанавливается на основании решения руководителя учреждения по итогам работы за календарный год (п.5.3.2 Положения об оплате труда работникам учреждения).

4. В нарушении требований ТК РФ в трудовых договорах установлены условия выплаты заработной платы: «Выплата заработной платы производится два раза в месяц: аванс 20 числа месяца, окончательный расчет за месяц – 5 числа месяца», так как согласно требованиям, ст. 136 заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца, следовательно, термин «аванс» и «окончательный расчет» в ТК РФ отсутствует. Необходимо заменить формулировки условий выплаты заработной платы сотрудникам, а именно «Выплата заработной платы производится каждые полмесяца: за первую половину месяца – 20 числа, за вторую половину месяца – 5 числа месяца, следующего за расчетным».

5. В нарушении ст. 108 ТК РФ в трудовых договорах работников, у которых установлен 5 дневный режим работы (40 рабочих часов в неделю) в пятницу не предусмотрен перерыв для отдыха и питания (при 7 часовом рабочем дне – с 08:00 до 15:00).

**Необходимо:**

- **устранить выявленные нарушения по содержанию трудовых договоров, путем заключения дополнительных соглашений к ним.**

#### Личное дело и личная карточка работника по форме №Т-2

Перечень документов в личном деле сотрудника — это список обязательной документации, связанной с трудовой деятельностью, которая хранится в учреждении.

Действующее законодательство РФ не обязывает работодателя вести такую документацию на всех сотрудников. В учреждении принимается решение о ведении личных дел сотрудников самостоятельно, порядок ведения, формы, состав утверждаются в

локальных нормативных актах учреждения. В учреждении ведутся личные дела на всех сотрудников.

С 01 сентября 2021 года вести личные карточки по форме №Т-2 не обязательно (в связи с изданием Постановления правительства РФ от 24.07.2021 №1250), но так как до указанной даты №Т-2 составлялись, **то рекомендуется**, в случае принятия решения отказаться от ведения Личных карточек №Т-2, издать Приказ по организации «Об отказе от ведения Личных карточек работника №Т-2». Так как карточки №Т-2 относятся к документам длительного хранения (если карточку завели до 1 января 2003 года, ее нужно хранить 75 лет, если завели после 1 января 2003 года, хранить 50 лет – ст. 22.1 125-ФЗ от 22.10.2004 г), в случае принятия решения не заполнять №Т-2, заполненные ранее карточки хранятся в установленном законодательстве порядке. Приказ по организации «Об отказе от ведения личных карточек работника №Т-2» не предоставлен.

На проверку было предоставлено 18 (восемнадцать) личных дел (на всех работающих сотрудников в учреждении на дату проверки), все предоставленные личные дела были проверены.

По результатам проведенной проверки нарушений и замечаний по ведению личных дел и личных карточек №Т-2 не установлено.

### 3. Правила внутреннего трудового распорядка

Правила внутреннего трудового распорядка – это локальный нормативный акт, который в соответствии с российским законодательством определяет (ст. 189 ТК РФ):

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

В учреждении Правила внутреннего трудового распорядка утверждены Директором 19.04.2021 г., согласованы председателем Органа общественной самодеятельности 19.04.2021г., являются Приложением №1 к Коллективному договору (далее по тексту – Правила).

Правила содержат все необходимые вопросы регулирования трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством.

В соответствии с п. 5.1. Правил режим работы учреждения устанавливается с 8.00 до 17.15., перерыв на обед с 13.00 до 14.00 часов с двумя выходными днями - суббота, воскресенье (п. 5.2. Правил), что составляет 41 час 15 мин. рабочего времени в неделю и противоречит указанной в Правилах 40 - часовой рабочей неделе. В трудовых договорах сотрудников, у которых установлен 5 дневный режим работы (40 рабочих часов в неделю) установлен иной режим работы (отличный от режима работы установленного в Правилах), в пятницу установлен сокращенный рабочий день с 08:00 до 15:00, однако не предусмотрен перерыв для отдыха и питания, что противоречит требованиям ст. 108 ТК РФ.

Согласно п. 4.3. Коллективного договора и п. 5.1.4. Правил для работников МБУ ЕДС Болотнинского района Новосибирской области, а именно: старших оперативных дежурных, операторов 112, сторожей, установлена работа по графику сменности. Применяется

сменная и ночная работа, где идет равномерное чередование смен. Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещено на основании ст. 96, ст. 103 ТК.

Для отдельных категорий работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- ✓ в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- ✓ в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- ✓ инвалидам I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю.

Согласно п. 5.1.4. Правил нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю – для работников в возрасте до 16 лет;
- 4 часа в неделю – для работников в возрасте от 16 до 18 лет;
- 4 часа в неделю – для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.

Наблюдается противоречие с п. 4.2. Коллективного договора, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

***Внести изменение в Правила внутреннего трудового распорядка:***

- ***установить режим работы сотрудников в соответствии с 40 часовой рабочей неделей, с учетом требований ст. 108 ТК РФ (например, предусмотреть сокращенный рабочий день);***
- ***привести в соответствие раздел 4.2. Коллективного договора и п. 5.1.4. Правил в части продолжительности рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет.***

#### **Табель учета использования рабочего времени**

В учреждении по всем сотрудникам ведется Табель учета рабочего времени – форма 0504421 (далее по тексту – Табель). Типовая форма 0504421 и порядок ее заполнения утверждены Приказом Минфина РФ от 30.03.2015 №52н «Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями, и методических указаний по их применению». За все месяцы проверяемого периода распечатаны и подписаны директором Табеля, по два в каждом месяце (за первую половину месяца и за месяц в целом нарастающим итогом). На всех документах проставлена отметка бухгалтерии о принятии настоящего табеля. По каждому сотруднику учет рабочего времени ведется путем отражения фактического времени работы и отсутствия сотрудника в две строки: специального кода в буквенном выражении и проставлением точного количества отработанных часов за дневное и ночное время.

Проверка правильности заполнения Табелей и соблюдения режима рабочего времени проведена выборочным способом.

Ведение Табеля соответствует порядку его заполнения утвержденного Приказом Минфина РФ от 30.03.2015 №52н.

### **Соблюдение продолжительности ежедневной работы (смены), работы накануне праздничных и выходных дней, в ночное время**

В соответствии с ч. 1 ст. 95 Трудового кодекса РФ установлено общее правило, согласно которому продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха. То есть, если сотрудник работает на неполную ставку, для него предпраздничный день сокращается на час, как и для тех, кто работает на полную ставку.

В соответствии со ст. 95 Трудового Кодекса РФ, в непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

В соответствии с Табелем рабочего времени по работникам, работающим по сменному графику, требование ст.95 Трудового Кодекса РФ соблюдается: переработка компенсируется, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

При проверке соблюдения продолжительности ежедневной работы (смены), работы накануне праздничных и выходных дней, в ночное время, нарушений не выявлено.

### **Предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день.**

По общему правилу в соответствии с ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику за каждый его рабочий год. Такой год отсчитывается с даты поступления сотрудника на работу (ст. 123 ТК РФ). Очередной оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику в любое время в течение календарного года в соответствии с графиком отпусков (ст. 122 ТК РФ). Работодатель утверждает такой график не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года, т. е. не позднее 17 декабря текущего года должен быть составлен и утвержден график отпусков на следующий год (ст. 123 ТК РФ). За проверяемый период в организации составлен График отпусков на 2023 год (утвержден директором 14.12.2022 года и согласован председателем органа Общественной самодеятельности) и График отпусков на 2024 год (утвержден директором 15.12.2023 года и согласован представителем профсоюзного комитета). Если работник собирается в отпуск по графику, то брать у него заявление на очередной отпуск не нужно. В этом случае необходимо за 2 недели до начала отпуска работника или ранее уведомить его под роспись об отпуске (ст. 123 ТК РФ). Утвержденной формы такого уведомления нет, поэтому работодатель вправе сам решить, каким образом уведомить работника (Письмо Роструда от 30.07.2014 № 1693-6-1). Если сотрудник идет в отпуск вне утвержденного графика отпусков, то ему необходимо написать заявление на отпуск. Такое заявление, как правило хранится в личном деле сотрудника.

В соответствии с п. 4.4. Коллективного договора ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет:

- для всех работников – 28 календарных дней;
- работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день (в удобное для них время);
- инвалидам – не менее 30 календарных дней.

Согласно коллективному договору, главному бухгалтеру и главному специалисту по защите информации, установлен дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней за ненормированный рабочий день (Постановление администрации Болотнинского района Новосибирской области от 14.06.2019 №278 «Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день руководителям и работникам муниципальных учреждений, руководителям муниципальных предприятий Болотнинского района Новосибирской области»).

При проверке трудового договора №1 от 22.01.2021г. с руководителем МБУ «ЕДС» Батраковой А.В. было установлено, что пунктом 4.3.1. Договора устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 10 календарных дней. Однако, в коллективном договоре руководителю учреждения отпуск за ненормированный рабочий день не предусмотрен.

**Необходимо:**

**Внести в п. 4.5. и 4.6. Коллективного договора изменения в части дополнения перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем и указанием количества дней дополнительного оплачиваемого отпуска для руководителя учреждения.**

#### **4. Оплата и нормирование труда**

В учреждении принято Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Единая диспетчерская служба» Болотнинского района Новосибирской области на 2021-2024 годы, Приложение №4 к Коллективному договору Муниципального бюджетного учреждения «Единая диспетчерская служба» Болотнинского района Новосибирской области на 2021-2024 годы, зарегистрированного в управлении экономического развития администрации Болотнинского района Новосибирской области 16.06.2021 под №21 (далее по тексту – Положение об оплате труда). Дополнительными соглашениями №1 от 30.06.2021, №2 от 30.09.2021, №3 от 30.09.2021, №4 от 30.06.2022, №5 от 30.06.2022, №6 от 01.10.2022, №7 от 01.12.2022, №1 от 29.06.2023, №2 от 30.06.2023, №3 от 13.10.2023, №4 от 25.10.2023, №5 от 32.10.2023 внесены изменения в Положение об оплате труда. Согласно п. 1.3. Положения об оплате труда предусматривается единый принцип оплаты труда работников учреждения на основе:

- должностных окладов (окладов);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;

**- оплата труда по районному коэффициенту в пределах базового фонда оплаты труда.**

**Порядок выплат по районному коэффициенту, в пределах фонда оплаты труда** противоречит требованиям ТК РФ, так как это выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 146 и ст. 148 ТК РФ), следовательно, при установлении выплат по районному коэффициенту работодатель обязан их выплачивать.

Размеры должностных окладов руководителя и сотрудников учреждения, устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Болотнинского района Новосибирской области от 21.07.2022 №532 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и

наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами».

#### Выплаты компенсационного характера

В соответствии с ч. 3 Положения об оплате труда работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- ✓ доплата за работу в ночное время, в размере 35% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;
- ✓ доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в размере до 100% от оклада;
- ✓ доплата за работу в выходные и не рабочие праздничные дни, за сверхурочную работу – в размере в соответствии с ТК РФ;
- ✓ работникам учреждения, входящим в состав патрульно-маневренных групп и принимающих участие в тушении ландшафтных, природных пожаров в пожароопасный период производить выплаты компенсационного характера в размере 2500 (две тысячи пятьсот) рублей за каждый выезд. Начисление производить в соответствии с табелем учета фактических выездов, пропорционально отработанному времени.

***В Положении об оплате труда необходимо конкретизировать размеры выплат компенсационного характера с учетом требований действующего законодательства.***

***Выплата за работу работникам, входящим в состав патрульно-маневренных групп и принимающих участие в тушении ландшафтных пожаров, относится к выплатам стимулирующего характера, так как данная работа не входит в должностные обязанности работников и является добровольной. Кроме того, в Положении о системе труда не указано конкретное правило, как начислять данную выплату пропорционально отработанному времени.***

- ✓ доплата за работу в ночное время;

В проверяемом периоде данная компенсационная выплата производилась по должностям со сменным графиком работы: сторож, оператор «система 112», старший оперативный дежурный. Доплата за работу в ночное время производилась в размере 35% части оклада (должностного оклада) за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов), нарушений по начислению данной выплаты не выявлено.

- ✓ доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

В проверяемом периоде данная компенсационная выплата производилась по должностям со сменным графиком работы: сторож, оператор «система 112», старший оперативный дежурный. За работу в нерабочий праздничный день работникам не предоставлялся другой выходной день, а производилась доплата в одинарном размере части оклада (должностного оклада) за час работы, сверх оклада (должностного оклада). Все отработанные часы в нерабочие праздничные дни не превышают месячную норму рабочего времени. Нарушений по начислению данной выплаты не выявлено.

✓ доплата за сверхурочную работу;

В проверяемом периоде данная компенсационная выплата производилась по должностям со сменным графиком работы: сторож, оператор «система 112», старший оперативный дежурный. За сверхурочную работу оплата производилась в следующем порядке: за первые два часа в полуторном размере стоимости часа, за последующие часы - в двойном размере стоимости часа, при этом для определения стоимости часа, стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для данного работника системой оплаты труда, были применены только для частичного расчета за сверхурочную работу (в размерах 50% за первые 2 часа работы и 100 % за последующие часы работы).

Таким образом правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П были применены частично.

✓ доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

В проверяемом периоде производились компенсационные выплаты за увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, все выплаты были осуществлены на основании Приказов руководителя в размере 100% должностного оклада, нарушений при начислении данной компенсационной выплаты не выявлено.

### **Выплаты стимулирующего характера**

Согласно части 5 Положения об оплате труда работникам учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- Надбавки за качественные показатели деятельности учреждения;
- премии по итогам работы за календарный год.

Конкретные размеры ежемесячных стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются Главой Болотнинского района Новосибирской области на основании качественных показателей деятельности учреждения за квартал, в пределах базового фонда оплаты труда учреждения.

Качественные показатели деятельности для установления ежемесячных стимулирующих выплат работникам учреждения определяются руководителем учреждения в разрезе категорий персонала, с указанием конкретного размера стимулирующих выплат за каждый из показателей, указанных в п.5.2.1. Положения об оплате труда.

По факту, в проверяемом периоде все выплаты стимулирующего характера за выполнение качественных показателей работникам учреждения (за исключением директора) были установлены приказом руководителя на основании протоколов заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения, заседание которой проводится ежемесячно.

Некоторым сотрудникам были установлены ежемесячные выплаты стимулирующего характера размер, которых не соответствует Положению об оплате труда, а именно в Протоколах заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат (а также в Приказах директора учреждения) за выполнение показателей деятельности работников были установлены % от должностного оклада отличные от установленных в Положении об оплате труда. В Положении об оплате труда установлены фиксированные размеры выплат

за качественные показатели в % от должностного оклада (оклада), при этом их дифференцированное значение не предусмотрено, комиссия по распределению стимулирующих выплат в своей работе должна четко руководствоваться Положением об оплате труда.

В ноябре и декабре 2023 года Приказом директора учреждения была назначена премия в фиксированных размерах в зависимости от занимаемой должности в пределах фонда оплаты труда. Четких правил начисления премии по итогам календарного года в Положении об оплате труда нет, нарушений действующего законодательства при назначении данной премии не выявлено.

### **Выплаты по районному коэффициенту**

В соответствии с п. 7.3. Положения о системе оплаты труда к заработной плате работников начисляется районный коэффициент в размер 25% в соответствии с Постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 №474 «О введении повышающего районного коэффициента к заработной плате на территории области». Проверкой установлено, что в проверяемом периоде данная выплата производилась без нарушений.

*Однако нужно внести изменение в п.7.3. Положения о системе оплаты труда и размер коэффициента установить «1,25».*

### **Проверка начисления заработной платы в соответствии с минимальным размером оплаты труда**

с 1 января 2023 г. МРОТ составляет 16242,00 руб., с учетом районного коэффициента 20302,50 рублей (Федеральный закон от 19.12.2022 №522-ФЗ).

С 1 января 2024 г. МРОТ составляет 19242,00 руб., с учетом районного коэффициента 24052,50 рублей (Федерального закона от 27.11.2023 N 548-ФЗ).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П (компенсационные выплаты за работу в ночное время, в нерабочий выходной день и сверхурочную работу должны начисляться сверх установленного МРОТ).

В проверяемом периоде по должности «сторож» выявлены неоднократные случаи начисления заработной платы ниже МРОТ с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

### **5. Охрана труда**

В ходе проверки было установлено следующее:

- приказом директора № 1/1 от 22.01.2021 [REDACTED] назначена ответственным за организацию работы по охране труда;

- положение о системе управления охраной труда в учреждении утверждено приказом директором № 23 от 01.09.2022г.;
  - прошли обучение и получили удостоверения о проверке знаний требований охраны труда 3 человека: [REDACTED] (директор), протокол № 49 от 21.05.2021, [REDACTED] (главный аналитик по ГО и ЧС) и [REDACTED] (старший оперативный дежурный), протокол № 42 от 20.05.2022;
  - в учреждении не образован комитет (комиссия) по охране труда. Положение о комитете (комиссии) по охране труда отсутствует;
  - в учреждении не проводится обучение и проверка знаний требований охраны труда работников.
  - программа первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте для уборщицы служебных помещений и программа первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте для сторожа утверждены директором от 01.09.2022г. Приказом директора № 24 от 01.09.2022г. утвержден перечень должностей работников учреждения, освобожденных от прохождения первичного, повторного инструктажа на рабочем месте;
  - программа вводного инструктажа по охране труда утверждена директором от 01.09.2022г., все сотрудники ознакомлены с программой под роспись;
  - приказом директора № 28 от 01.09.2022г. утвержден перечень профессий и должностей работников, которым необходимо пройти стажировку на рабочем месте. Программа о проведении стажировки на рабочем месте и программа стажировки для уборщицы служебных помещений и сторожа утверждены директором от 01.09.2022г.;
  - приказом директора № 25 от 01.09.2023 утвержден перечень инструкций по охране труда в учреждении в количестве 5 шт. Все сотрудники с инструкциями ознакомлены под роспись;
- В учреждении имеются журналы по охране труда:
- журнал учёта инструкций по охране труда от 01.09.2023, в котором прописано 5 инструкций;
  - журнал регистрации вводного инструктажа по охране труда от 01.09.2022г.;
  - журнал регистрации микротравм от 01.09.2023 г., зарегистрированных случаев за проверяемый период нет;
  - журнал регистрации несчастных случаев на производстве от 01.09.2022г., зарегистрированных несчастных случаев за проверяемый период нет;
  - журнал регистрации инструктажа по охране труда на рабочем месте от 01.09.2022 г.;
  - в учреждении проведена специальная оценка условий труда, имеется отчет о проведении специальной оценки условий труда от 27.11.2018 г. и 08.11.2019г.;
  - по результатам специальной оценки условий труда, в учреждении на рабочих местах работников не выявлены вредные производственные факторы, работники не ознакомлены под роспись с результатами специальной оценки условий труда;
  - в учреждении проведена оценка профессиональных рисков от 01.08.2022г., с результатами оценки рисков под роспись ознакомлены не все работники.

## II. По результатам контрольного мероприятия:

### Необходимо:

#### 1. Внести изменения в Коллективный договор, следующего содержания:

- 1.1. Раздел 5 п. 5.2. абзац первый и второй заменить словами следующего содержания «Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму

рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором».

1.2. Внести в п. 4.5. и 4.6. Коллективного договора изменения в части дополнения перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем и указанием количества дней дополнительного оплачиваемого отпуска для руководителя учреждения (10 календарных дней).

1.3. В п. 5.9. исключить слова «не менее 30% от начисленной заработной платы работников учреждения».

## 2. Внести изменения в Приложение №1 – Правила внутреннего трудового распорядка, следующего содержания:

2.1. Предусмотреть для директора учреждения дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней.

2.2. Установить режим работы сотрудникам с 40 часовой рабочей неделей с учетом требований ст. 108 ТК РФ (например, предусмотреть сокращенный рабочий день);

2.3. Привести в соответствие раздел 4.2. Коллективного договора и п. 5.1.4. Правил в части продолжительности рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

## 3. Внести изменения в Приложение №4 – Положение об оплате труда:

3.1. В п.1.3 выражение «оплата труда по районному коэффициенту в пределах базового фонда оплаты труда» заменить на «выплаты по районному коэффициенту».

3.2. Конкретизировать размеры выплат компенсационного характера с учетом требований действующего законодательства, например, изложить в данной редакции: «Работникам учреждения как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35% части оклада (должностного оклада) за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации, с учетом правовых позиций

Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П:

- в одинарном размере части оклада (должностного оклада) за день или час работы, сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.

- в двойном размере стоимости часа (дня)\*, сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

\*Расчет стоимости часа (дня) для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни (если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени) производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада) и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для данного работника системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах или днях).

Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П:

- за первые два часа в полуторном размере стоимости часа (дня)\*.
- за последующие часы - в двойном размере стоимости часа (дня)\*.

\*Расчет стоимости часа (дня) для определения размера оплаты за сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада) и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для данного работника системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах или днях).

Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором.

Размер доплаты определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы».

3.3. Выплату работникам учреждения, входящим в состав патрульно-маневренных групп и принимающих участие в тушении ландшафтных, природных пожаров в пожароопасный период, необходимо переместить в раздел выплат стимулирующего характера, в том числе конкретизировать правила ее начисления (убрать зависимость размера выплаты от отработанного времени, или установить четкое правило ее начисления (например, установить стоимость 1 часа работы).

3.4. В раздел 5. «Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам» добавить новый пункт следующего содержания:

«Стимулирующие выплаты работникам как по основной должности, так и по совместительству устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются».

3.5. В п.5.1. абзац «Качественные показатели деятельности для установления ежемесячных стимулирующих выплат работникам учреждения определяются руководителем учреждения в разрезе категорий персонала, с указанием конкретного размера стимулирующих выплат за каждый из показателей, указанных в пункте 5.2.1. Положения» заменить на «Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются решением специально созданной в Учреждении Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам в соответствии с Положением. В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности, и других видов выплат стимулирующего характера, определенных в Положении. Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании Комиссия:

- ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии;
- заслушивает мнение руководителя учреждения;
- рассматривает листы оценки деятельности работников (с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем), с отражением итоговых оценок по деятельности каждого работника, которые прилагаются к протоколу;
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет процентов с отражением итоговых значений в протоколе.

Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола Комиссии».

3.6. В п. 7.2. выражение «коэффициент в размере 25%» заменить словами «коэффициент в размере 1,25».

3.7. П 7.3. изложить в новой редакции «Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором».

4. Внести изменения в Трудовые договора работников, по которым выявлены нарушения, в том числе в результате внесения изменений в Положение о системе оплаты труда, по результатам проведения данной проверки, путем заключения дополнительных соглашений.

5. Начисления заработной платы работникам учреждения производить в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда в учреждении и заключенным трудовым договором.

6. Не допускать случаев начисления заработной платы за месяц работникам учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

**Рекомендовано:**

1. В соответствии с п.10.7. Коллективного договора, сторонам осуществлять контроль за выполнением плана мероприятий Коллективного договора и Приложений к нему, отчитываться о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива в конце каждого календарного года, подтверждая отчёт более подробным оформлением протоколов.

2. Контролировать выполнение Соглашения по охране труда, обновлять его по мере необходимости (ежегодно).

3. По охране труда:

- Создать комитет (комиссию) по охране труда, разработать положение о комитете (комиссии) по охране труда.
- Обучение работников учреждения по проверке знаний требований охраны труда осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».
- Ознакомить всех работников под роспись с результатами специальной оценки условий труда на рабочем месте.
- Вновь принятых работников знакомить под роспись с результатами оценки рисков.
- Организовать проведение инструктажа по электробезопасности ответственным работником, имеющим группу допуска по электробезопасности не ниже III, с записью в журнале установленной формы.

**Руководителю учреждения необходимо проанализировать выявленные нарушения действующего трудового законодательства и предпринять все необходимые меры для их предотвращения в дальнейшей работе.**

**В срок не позднее 01.06.2024 года предоставить начальнику отдела финансового контроля администрации Болотнинского района Новосибирской области отчет об устранении выявленных нарушений, установленных замечаний и о принятых мерах для их предотвращения в дальнейшей работе, к отчету прилагаются копии документов и иные материалы, подтверждающие устранение нарушений.**

При наличии уважительных причин руководитель учреждения может предоставить ходатайство о продлении срока для устранения нарушений, выявленных при проведении проверки.

В случае не устранения нарушений в срок, указанный в акте проверки, в том числе не предоставления отчета об устранении выявленных нарушений по результатам проверки, администрация Болотнинского района Новосибирской области принимает меры, направленные на привлечение виновных лиц к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Прилагаемые к акту документы: 1. Приложение №1 на 1 листе;  
2. Приложение №2 на 1 листе.

Подписи лиц, проводивших проверку:

Начальник отдела финансового контроля  
администрации Болотнинского района  
Новосибирской области

Заместитель начальника управления правового обеспечения  
администрации Болотнинского района  
Новосибирской области

Главный специалист управления экономического  
развития администрации Болотнинского района  
Новосибирской области

Главный специалист управления экономического  
развития администрации Болотнинского района  
Новосибирской области

Главный специалист управления экономического  
развития администрации Болотнинского района  
Новосибирской области

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

Директор МБУ ЕДС  
Болотнинского района  
Новосибирской области

**Список сотрудников, трудоустроенных в МБУ ЕДС Болотнинского района  
Новосибирской области на дату проверки**

№ п/п	Ф. И. О. сотрудника	Занимаемая должность	Вид занимаемой должности	Ставка	Оклад
1		Директор	основная	1,0	15576,00
2		Гл. бухгалтер	основная	1,0	13134,00
3		Гл. аналитик по гражданской обороне и чрезвычайных ситуациях	основная	1,0	13134,00
4		Гл. специалист по защите информации	основная	1,0	13134,00
5		Гл. энергетик	основная	1,0	13134,00
6		Инженер-программист (программист) II категории	основная	1,0	10154,00
7		Старший оперативный дежурный	основная	1,0	7458,00
8		Старший оперативный дежурный	основная	1,0	7458,00
9		Старший оперативный дежурный	основная	1,0	7458,00
10		Старший оперативный дежурный	основная	1,0	7458,00
11		Оператор «система 112»	основная	1,0	5382,00
12		Оператор «система 112»	основная	1,0	5382,00
13		Оператор «система 112»	основная	1,0	5382,00
14		Оператор «система 112»	основная	1,0	5382,00
15		Сторож	основная	1,0	7447,00
16		Сторож	основная	1,0	7447,00
17		Сторож	основная	1,0	7447,00
18		Сторож	основная	1,0	7447,00
<b>ИТОГО</b>				<b>18,00</b>	

**Вакантные должности в штате учреждения на дату проверки**

<b>№ п/п</b>	<b>Ф. И. О. сотрудника</b>	<b>Занимаемая должность</b>	<b>Ставка</b>	<b>Оклад</b>
1	Вакансия	Инженер-программист (программист) II категории	0,5	5077,00
2	Вакансия	Начальник подразделения единой диспетчерской службы	1,0	6779,61
3	Вакансия	Уборщик служебных помещений	1,0	7447,00
<b>ИТОГО</b>			<b>2,5</b>	