

Администрация Болотнинского района
Новосибирской области
Отдел финансового контроля

Акт № 2

**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 казённом общеобразовательном учреждении
Турнаевская основная общеобразовательная школа Болотнинского района
Новосибирской области**

г. Болотное

29 мая 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 Новосибирской области;

_____ - главный специалист управления экономического развития администрации Болотнинского района Новосибирской области,

проведена плановая документарная проверка в Муниципальном казённом общеобразовательном учреждении Турнаевская основная общеобразовательная школа Болотнинского района Новосибирской области ИНН 5413108573 (далее по тексту - МКОУ Турнаевская ООШ или учреждение).

Основание проведения проверки: Распоряжение администрации Болотнинского района Новосибирской области от 09.04.2024 г. №319-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 06.05.2024 по 04.06.2024 г.

фактически: с 06.05.2024 по 28.05.2024 г.

Проверяемый период: с 01.01.2023 по 05.05.2024 г.

Адрес МКОУ Турнаевская ООШ: 633375, Новосибирская область, Болотнинский район, село Турнаево, улица Центральная, 6.

Должностные лица подведомственной организации:

- директор МКОУ Турнаевская ООШ – [REDACTED];

- услуги, по ведению бухгалтерского и налогового учета, оказывает Муниципальное казённое учреждение «Центр бухгалтерского, материально-технического и информационного обеспечения» Болотнинского района Новосибирской области.

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение Турнаевская основная общеобразовательная школа Болотнинского района Новосибирской области является некоммерческой организацией. Учредителем учреждения является муниципальное образование Болотнинский район Новосибирской области в лице администрации Болотнинского района Новосибирской области. Учреждение находится в ведомственном подчинении управления образования и молодежной политики администрации Болотнинского района Новосибирской области.

I. Сведения о результатах проведения проверки

На дату проверки количество штатных единиц в учреждении составляет 26,29, трудоустроено 18 человек (приложение №1 к акту проверки).

1. Социальное партнерство в сфере труда

В учреждении работает первичная профсоюзная организация во главе с председателем первичной профсоюзной организации [REDACTED]

Коллективный договор муниципального бюджетного учреждения принят на собрании трудового коллектива 14 июня 2023 года и подписан и.о. директора [REDACTED] и председателем первичной профсоюзной организации [REDACTED]. Коллективный договор проверен и зарегистрирован в управлении экономического развития администрации Болотнинского района Новосибирской области 16 июня 2023 года (регистрационный № 44), что не превысило семидневный срок для уведомительной регистрации. Срок действия договора 3 года.

Коллективный договор содержит разделы: общие положения; гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора; рабочее время и время отдыха; оплата и нормирование труда; социальные гарантии и льготы; охрана труда и здоровья; работа с молодёжью; гарантии профсоюзной деятельности; обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации; контроль за выполнением коллективного договора и ответственность сторон коллективного договора. В качестве приложения к коллективному договору утверждены: положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и осуществлению контроля; правила внутреннего трудового распорядка; перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты; перечень локальных актов и документов организации, принимаемых с мотивированным мнением выборного органа первичной профсоюзной организации; положение об оплате труда работников учреждения; соглашение по охране

труда на 2023 год. В течение срока действия договора вносились изменения. Коллективный договор вместе с Приложениями доведён до работников под роспись в течение 10 дней. С целью свободной доступности работников, находится на стенде «Профсоюзный уголок» для ознакомления и размещён на сайте МКОУ Турнаевская ООШ.

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, табельный номер, количество календарных дней отпуска, запланированная дата начала отпуска, фактическая дата отпуска, перенесение отпуска (если имеется) и основание (документ, на основании которого перенесён отпуск), примечание и подпись. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) в порядке очерёдности, установленной графиком отпусков, утверждённых работодателем и согласованных с председателем первичной профсоюзной организации. 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 для технических работников, инвалидов – 30 календарных дней, несовершеннолетних граждан – 31 календарный день, педагогических работников – 56 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается с учётом результатов специальной оценки условий труда. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (до 5 дней) в связи с рождением ребёнка; в связи с вступлением в брак работника или его детей; в связи со смертью близких родственников и др., 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 и согласованным с председателем первичной профсоюзной организации.

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 1 работник представлен к присвоению звания «Почётный работник общего образования».

Работодатель организует за счёт организации переподготовку и повышение квалификации работников. За время действия Коллективного договора переподготовку прошли 2 человека:

■ – учитель истории и обществознания: «Социальный педагог» (30.10.2023-24.11.2023 гг.);

■ – учитель английского языка: «Преподаватель эстрадного вокала» (30.09.2023 – 28.02.2024 гг.).

Повышение квалификации прошли 7 человек.

Сотрудники МКОУ принимают участие в спортивных мероприятиях, проводимых в районе: стрельба из лазерной винтовки, шахматы и шашки, сдача норм ГТО, лыжные гонки.

В МКОУ Турнаевская ООШ Болотнинского района Новосибирской области 18.08.2023 г. была проведена специальная оценка условий труда.

Коллективный договор и дополнительные соглашения к нему принимаются на собрании трудового коллектива и оформляются протоколами. В соответствии с п. 10.6 Коллективного договора, стороны осуществляют контроль за выполнением плана мероприятий Коллективного договора и приложений к нему, отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива, 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.

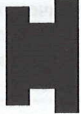
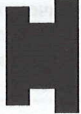
Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта,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

Список сотрудников, трудоустроенных в учреждении на дату проверки, в том числе выявленные нарушения по результатам проверки содержания трудовых договоров (дополнительных соглашений к ним):

Таблица №1

№ п/п	Ф. И. О. сотрудника	Занимаемая должность	Вид занимаемой должности	ставка	Реквизиты трудового договора	Выявленные нарушения
1		секретарь учебной части	основная	1,0	Трудовой договор №2 от 01.03.2022	Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в трудовом договоре, не соответствуют действительным выплатам согласно расчетным листам: - установленная выплата компенсационного характера за работу в сельской местности в размере 25%, по факту не производится и согласно Положению об оплате труда сотрудников в учреждении по данной должности эта выплата не предусмотрена; - по факту производилась выплата компенсационного характера за ведение кружковой работы в размере 500,00 рублей (ежемесячно), а в трудовом договоре данная выплата не предусмотрена; - по факту производилась выплата компенсационного характера в размере 10% от оклада за осуществление руководством школьным театром, а в трудовом договоре данная выплата не предусмотрена; - отсутствуют выплаты по районному коэффициенту в размере 1,25. (п.7.1. Положения об оплате труда в учреждении); - отсутствуют выплаты стимулирующего характера за выполнение качественных показателей эффективности деятельности учреждения, а также премии по итогам календарного периода и за выполнение важных и особо важных заданий.
2		учитель	внешнее совместительство	0,28 (5 часов в неделю)	Срочный трудовой договор №16 от 01.12.2023 (с 01.12.2023 по 31.05.2024)	Указан оклад в размере 11451,00 рублей, при этом не указано, что это размер оклада на ставку заработной платы (18 часов учебной нагрузки в неделю). Отсутствуют выплаты стимулирующего характера за выполнение качественных показателей эффективности деятельности учреждения, а также премии по итогам календарного периода и за выполнение важных и особо важных заданий. Отсутствуют обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, что противоречит требованиям ст.57 ТК РФ.
3		учитель	основная	1,44 (26 часов в неделю)	Трудовой договор №10 от 16.09.2022 – ДС от 01.09.2023	Указан оклад в размере 11451,00 рублей, при этом не указано, что это размер оклада на ставку заработной платы (18 часов учебной нагрузки в неделю). П.5.7. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 дня для прохождения медицинского осмотра – коллективным договором данный отпуск не предусмотрен. Отсутствуют выплаты по районному коэффициенту в размере 1,25. (п.7.1. Положения об оплате труда в учреждении). Отсутствуют выплаты стимулирующего характера «премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий» (п.4.1. Положения о системе оплаты труда в учреждении). П.4.4. сроки выплаты заработной платы не соответствуют срокам установленным в коллективном договоре.
4		уборщик служебных помещений	основная	1,0	Трудовой договор №8 от 08.09.2023	Установлены компенсационные выплаты, которые не относятся в данной должности: доплата за работу в ночное время, доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников и др.

№ п/п	Ф. И. О. сотрудника	Занимаемая должность	Вид занимаемой должности	ставка	Реквизиты трудового договора	Выявленные нарушения
5		учитель	основная	0,67 (12 часов в неделю)	Трудовой договор №8 от 31.08.2015 – ДС от 01.09.2023	П.5.5. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 дня для прохождения медицинского осмотра – коллективным договором данный отпуск не предусмотрен. Отсутствуют выплаты по районному коэффициенту в размере 1,25. (п.7.1. Положения об оплате труда в учреждении). Отсутствуют выплаты стимулирующего характера «премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий» (п.4.1. Положения о системе оплаты труда в учреждении). П.4.4. сроки выплаты заработной платы не соответствуют срокам установленным в коллективном договоре.
						Отсутствуют выплаты по районному коэффициенту в размере 1,25. (п.7.1. Положения об оплате труда в учреждении). Стимулирующая выплата за выполнение качественных показателей и также премии за совмещение профессий и должностей не выплачивается, так как доплата за совмещение профессий и должностей является компенсационной выплатой.
						Указан оклад в размере 11451,00 рублей, при этом не указано, что это размер оклада на ставку заработной платы (18 часов учебной нагрузки в неделю). П.7. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 дня для прохождения медицинского осмотра – коллективным договором данный отпуск не предусмотрен.
						Отсутствуют выплаты по районному коэффициенту в размере 1,25. (п.7.1. Положения об оплате труда в учреждении). Отсутствуют выплаты стимулирующего характера «премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий» (п.4.1. Положения о системе оплаты труда в учреждении). П.4.4 сроки выплаты заработной платы не соответствуют срокам установленным в коллективном договоре.
6		педагог-психолог	совместительство	0,5 (18 часов в неделю)	Срочный трудовой договор №8 от 01.09.2023 (с 01.09.2023 по 31.09.2024)	Отсутствуют выплаты по районному коэффициенту в размере 1,25. (п.7.1. Положения об оплате труда в учреждении). Отсутствуют обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, что противоречит требованиям ст.57 ТК РФ.
						Указан оклад в размере 11451,00 рублей, при этом не указано, что это размер оклада на ставку заработной платы (18 часов учебной нагрузки в неделю). Отсутствуют выплаты по районному коэффициенту в размере 1,25. (п.7.1. Положения об оплате труда в учреждении).
						П.3 Предусмотрена выплата компенсационного характера за работу в сельской местности в размере 25%, что противоречит Положению об оплате труда в учреждении (по факту данная выплата не выплачивалась) – необходимо исключить данную выплату из ДС. Отсутствуют выплаты по районному коэффициенту в размере 1,25. (п.7.1. Положения об оплате труда в учреждении). Стимулирующая выплата за выполнение качественных показателей и также премии за совмещение профессий и должностей не выплачивается, так как доплата за совмещение профессий и должностей является компенсационной выплатой.
						По тесту договора встречаются разные данные занимаемой ставки, на которую трудоустроен сотрудник (0,5 и 0,37). Отсутствуют выплаты по районному коэффициенту в размере 1,25. (п.7.1. Положения об оплате труда в учреждении). Отсутствуют обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, что противоречит требованиям ст.57 ТК РФ.
		педагог-организатор	совместительство	0,37 (13 часов в неделю)	Срочный трудовой договор №15 от 16.10.2023 (с 01.09.2023 по 31.08.2024)	

№ п/п	Ф. И. О. сотрудника	Занимаемая должность	Вид занимаемой должности	ставка	Реквизиты трудового договора	Выявленные нарушения
7		социальный педагог	совместительство	0,25 (9 часов в неделю)	Срочный трудовой договор №14 от 16.10.2023 (с 01.09.2023 по 31.08.2024)	Дата начала работы с 01.09.2023, хотя данный сотрудник трудоустроен в учреждении с 16.10.2023.
						Отсутствуют выплаты по районному коэффициенту в размере 1,25. (п. 7.1. Положения об оплате труда в учреждении).
						Отсутствуют основания для заключения срочного трудового договора, что противоречит требованиям ст.57 ТК РФ. Дата начала работы с 01.09.2023, хотя данный сотрудник трудоустроен в учреждении с 16.10.2023.
8		повар	основная	1,0	Трудовой договор №7 от 01.09.2022	Отсутствуют выплаты по районному коэффициенту в размере 1,25. (п. 7.1. Положения об оплате труда в учреждении).
						П. 5.4. предусмотрен дополнительно оплачиваемый отпуск 6 календарных дней (аттестация рабочих мест), что противоречит Коллективному договору – по факту в проверяемом периоде дополнительный отпуск не предоставлялся.
						Не указаны конкретные виды выплат стимулирующего характера, которые установлены по занимаемой должности сотруднику (за качественные показатели эффективности учреждения, премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий).
9		мойщик посуды	совмещение	0,5		Указана неверная продолжительность рабочей недели – в соответствии со ст. 263.1 ТК РФ для женщин, работающих в сельской местности не более 36 часов в неделю.
						Отсутствует заключенное ДС и согласие сотрудника (заявление) о выполнении обязанностей по должности «мойщик посуды» на 0,5 ставки.
						При этом согласно расчетных листов сотруднику производились выплаты за совмещение должностей в размере оклада, пропорционально ставке занимаемой должности с начислением на данную выплату районного коэффициента в размере 1,25 – необходимо заключить ДС.
8		учитель	основная	2,06 (37 часов в неделю)	Трудовой договор №2 от 31.08.2015 – ДС от 01.09.2023	ДС не подписаны сотрудником.
						Указан оклад в размере 11451,00 рублей, при этом не указано, что это размер оклада на ставку заработной платы (18 часов учебной нагрузки в неделю).
						Отсутствуют выплаты по районному коэффициенту в размере 1,25. (п. 7.1. Положения об оплате труда в учреждении).
9		стопор	основная	1,0	Трудовой договор №11 от 20.09.2022 – ДС от 01.09.2023	Отсутствуют выплаты стимулирующего характера «премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий» (п. 4.1. Положения о системе оплаты труда в учреждении).
						П. 4.4. сроки выплаты заработной платы не соответствуют срокам, установленным в коллективном договоре.
						П. 4.1. компенсационные выплаты, не предусмотренные Положением об оплате труда в учреждении по занимаемой должности: - Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. - доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну и др. В трудовом договоре не установлен режим работы сотрудника по должности «сторож». Согласно табеля учета рабочего времени по должности «сторож» предусмотрен сменный режим работы, продолжительность смены 10 часов (с 20:00 до 06:00, в том числе 8 часов в ночное время).
9		гардеробщик	совмещение	0,25	ДС от 01.09.2023	Отсутствуют выплаты по районному коэффициенту в размере 1,25. (п. 7.1. Положения об оплате труда в учреждении).
						Совмещение профессий и должностей предполагает выполнение обязанностей в рабочее время по основной должности в учреждении. Так как данный сотрудник трудоустроен в учреждении по основной должности «сторож», который работает по сменному графику работы с 20:00 до

№ п/п	Ф. И. О. сотрудника	Занимаемая должность	Вид занимаемой должности	ставка	Реквизиты трудового договора	Выявленные нарушения
10		сторож	основная	1,0	Трудовой договор №13 от 31.08.2015 – ДС от 01.09.2023	06.00, то он не может выполнять обязанности по должности «гардеробщик». Необходимо расторгнуть ДС о совмещении должности «гардеробщик» и при необходимости заключить отдельный трудовой договор с данным сотрудником в порядке совместительства (выполнения трудовых обязанностей вне рабочего времени по основной должности) и предусмотреть все выплаты по данной должности в соответствии с Положением об оплате труда в учреждении. П.4.1. компенсационные выплаты, не предусмотренные Положением об оплате труда в учреждении по занимаемой должности: - Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. - доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну и др. В трудовом договоре не установлен режим работы сотрудника по должности «сторож». Согласно табеля учета рабочего времени по должности «сторож» предусмотрен сменный режим работы, продолжительность смены 10 часов (с 20:00 до 06:00, в том числе 8 часов в ночное время). Отсутствуют выплаты по районному коэффициенту в размере 1,25. (п.7.1. Положения об оплате труда в учреждении). П.4) сроки выплаты заработной платы не соответствуют срокам, установленным в коллективном договоре. В п.4 не верно указана продолжительность ежегодного основного отпуска. 7. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 дня для прохождения медицинского осмотра – коллективным договором данный отпуск не предусмотрен. Указан оклад в размере 11451,00 рублей, при этом не указано, что это размер оклада на ставку заработной платы (18 часов учебной нагрузки в неделю). П.5.7. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 дня для прохождения медицинского осмотра – коллективным договором данный отпуск не предусмотрен. Отсутствуют выплаты по районному коэффициенту в размере 1,25. (п.7.1. Положения об оплате труда в учреждении). Отсутствуют выплаты стимулирующего характера «премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий» (п.4.1. Положения о системе оплаты труда в учреждении). П.4.4. сроки выплаты заработной платы не соответствуют срокам установленным в коллективном договоре.
11		учитель	основная	2,0 (36 часов в неделю)	Трудовой договор №6 от 19.07.2021 – ДС от 01.09.2023	Указан оклад в размере 11451,00 рублей, при этом не указано, что это размер оклада на ставку заработной платы (18 часов учебной нагрузки в неделю). П.5.7. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 дня для прохождения медицинского осмотра – коллективным договором данный отпуск не предусмотрен. Отсутствуют выплаты по районному коэффициенту в размере 1,25. (п.7.1. Положения об оплате труда в учреждении). Отсутствуют выплаты стимулирующего характера «премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий» (п.4.1. Положения о системе оплаты труда в учреждении). П.4.4. сроки выплаты заработной платы не соответствуют срокам установленным в коллективном договоре.
12		учитель	основная	2,14 (38,5 часов в неделю)	Трудовой договор №7 от 31.08.2015 – ДС от 01.09.2023	Указан оклад в размере 11451,00 рублей, при этом не указано, что это размер оклада на ставку заработной платы (18 часов учебной нагрузки в неделю). П.7 Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 дня для прохождения медицинского осмотра – коллективным договором данный отпуск не предусмотрен. Отсутствуют выплаты по районному коэффициенту в размере 1,25. (п.7.1. Положения об оплате труда в учреждении). Отсутствуют выплаты стимулирующего характера «премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий» (п.4.1. Положения о системе оплаты труда в учреждении). П.4) сроки выплаты заработной платы не соответствуют срокам установленным в коллективном договоре.
13		учитель	основная	2,14 (38,5 часов в неделю)	Трудовой договор №5 от 25.08.2020 – ДС от 01.09.2020, ДС от 01.09.2020, ДС от 01.09.2020	Указан оклад в размере 11451,00 рублей, при этом не указано, что это размер оклада на ставку заработной платы (18 часов учебной нагрузки в неделю).

№ п/п	Ф. И. О. сотрудника	Занимаемая должность	Вид занимаемой должности	ставка	Реквизиты трудового договора	Выявленные нарушения
14		машинист (кочегар) котельной	совместительство	0,2 (4 часа в неделю)	31.08.2021, ДС от 01.09.2023	П.5.7. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 дня для прохождения медицинского осмотра – коллективным договором данный отпуск не предусмотрен.
						Отсутствуют выплаты по районному коэффициенту в размере 1,25. (п.7.1. Положения об оплате труда в учреждении).
						Отсутствуют выплаты стимулирующего характера «премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий» (п.4.1. Положения о системе оплаты труда в учреждении).
						П.4.4. сроки выплаты заработной платы не соответствуют срокам установленным в коллективном договоре.
15		Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	совместительство	0,5	ДС от 01.09.2023 (с 01.09.2023 по 31.08.2024)	Отсутствуют выплаты по районному коэффициенту в размере 1,25. (п.7.1. Положения об оплате труда в учреждении).
						П.4.2. установлен размер повышенной оплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда – не менее 4%, по факту компенсационная выплата составляет 4% от оклада – необходимо внести изменение в трудовой договор, указав конкретный размер данной выплаты.
						Отсутствуют обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, что противоречит требованиям ст.57 ТК РФ.
						Указан оклад в размере 11451,00 рублей, при этом не указано, что это размер оклада на ставку заработной платы (18 часов учебной нагрузки в неделю).
16		советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	совместительство	0,25 (9 часов в неделю)	Трудовой договор №3 от 01.09.2018 – ДС от 01.09.2023	П.5.7. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 дня для прохождения медицинского осмотра – коллективным договором данный отпуск не предусмотрен.
						Отсутствуют выплаты по районному коэффициенту в размере 1,25. (п.7.1. Положения об оплате труда в учреждении).
						Отсутствуют выплаты стимулирующего характера «премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий» (п.4.1. Положения о системе оплаты труда в учреждении).
						П.4.4. сроки выплаты заработной платы не соответствуют срокам установленным в коллективном договоре.
16		учитель	Внешнее совместительство	0,33 (6 часов в неделю)	Срочный трудовой договор от 01.09.2023 (с 01.09.2023 по 31.08.2024) – ДС от 01.09.2023	В п.2.4.1. не указан размер оклада по занимаемой должности, в расчете на 0,25 ставки.
						Отсутствуют выплаты по районному коэффициенту в размере 1,25. (п.7.1. Положения об оплате труда в учреждении).
						Отсутствуют обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, что противоречит требованиям ст.57 ТК РФ.
						Указан оклад в размере 11451,00 рублей, при этом не указано, что это размер оклада на ставку заработной платы (18 часов учебной нагрузки в неделю).

№ п/п	Ф. И. О. сотрудника	Занимаемая должность	Вид занимаемой должности	ставка	Реквизиты трудового договора	Выявленные нарушения
17	██████████	учитель	основная	1,61 (29 часов в неделю)	Трудовой договор №9 от 27.10.2021 (ДС от 01.09.2023)	Указан оклад в размере 11451,00 рублей, при этом не указано, что это размер оклада на ставку заработной платы (18 часов учебной нагрузки в неделю). П.5.7. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 дня для прохождения медицинского осмотра – коллективным договором данный отпуск не предусмотрен. Отсутствуют выплаты по районному коэффициенту в размере 1,25. (п.7.1. Положения об оплате труда в учреждении). Отсутствуют выплаты стимулирующего характера «премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий» (п.4.1. Положения о системе оплаты труда в учреждении). П.4.4. сроки выплаты заработной платы не соответствуют срокам установленным в коллективном договоре.
18	██████████	директор	основная	1,0	Срочный трудовой договор №20 от 01.08.2023 (с 01.08.2023 по 01.08.2024)	Указана неверная продолжительность рабочей недели – в соответствии со ст. 263.1 ТК РФ для женщин, работающих в сельской местности не более 36 часов в неделю. Согласно трудового договора сотрудника разрешается совмещение должности учителя не более 0,5 ставки (не более 9 часов в неделю), по факту согласно тарификации педагогического персонала на 01.09.2023 года сотруднику на учебный год 2023-2024 утверждена педагогическая нагрузка в объеме 15,5 часов в неделю (0,86 ставки) – согласно п. 3.4.4. Приложения №2 к Территориальному отраслевому соглашению по муниципальным учреждениям, подведомственным управлению образования и молодежной политики администрации Болотинского района Новосибирской области на 2023-2025 годы» «определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты».

Необходимо:

- устранить выявленные нарушения (Таблица №1) по содержанию трудовых договоров, заключенных с сотрудниками учреждения, путем заключения дополнительных соглашений;
- пересмотреть все действующие трудовые договоры, заключенные с работниками учреждения, на предмет включения в них условий оплаты труда в соответствии с действующим Положением о системе оплаты труда сотрудников учреждения и в случае выявления расхождений, внести изменения в трудовые договоры путем заключения дополнительных соглашений - конкретизировать условия осуществления выплат: компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты); стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты);
- [REDACTED] по должности «гардеробщик» с совмещения перевести на совместительство заключив новый трудовой договор;
- провести анализ срочных трудовых договоров на наличие основания их заключения в соответствии с требованиями ст.57 ТК РФ, при отсутствии причины их заключения перевести сотрудников на бессрочные договора путем заключения дополнительного соглашения.

Рекомендовано:

Так как в учреждении имеются сотрудники, работающие по срочным трудовым договорам, необходимо взять на особый контроль и не пропустить сроки их окончания (при необходимости перезаключить новые срочные или бессрочные договоры с данными или иными сотрудниками).

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 принято решение о ведении личных дел на всех сотрудников, приказом директора от 30.08.2023 №77 утверждено Положение о порядке ведения личных дел работников (далее по тексту – Положение от 30.08.2023).

По факту проверки установлено, что в учреждении ведение личных дел не соответствует утвержденному Положению от 30.08.2023 г.:

- не ведется журнал учета личных дел сотрудников (приложение №1 и №2);
- отсутствует обложка личного дела (приложение №3);
- отсутствует внутренняя опись документов личного дела (приложение №4);
- личный листок по учету кадров (приложение №6);
- отсутствует лист ознакомления сотрудника со своим личным делом (приложение №5);

- отсутствует лист с отметкой о результатах ежегодной проверки состояния и наличия личного дела специально созданной комиссией в учреждении (приложение №6);
- отсутствует анкета сотрудника (приложение №7);
- отсутствуют должностные инструкции (с момента назначения на все должности);
- листы документов, подшитых в личное дело не пронумерованы.

В нарушении требований Федерального Закона N 152-ФЗ «О персональных данных» в Положение от 30.08.2023 г. в число прочих документов, хранящихся в составе личного дела включены документы содержащие персональные данные (копия паспорта или иного документа, удостоверяющего личность; копия страхового свидетельства пенсионного страхования; копия идентификационного номера налогоплательщика; копия документа воинского учета (для военнообязанных), копия свидетельства о заключении брака (при наличии); копия свидетельства о рождении детей (при наличии)). В соответствии с п. 2 ст. 5 Закона № 152-ФЗ обработка персональных данных должна ограничиваться достижением конкретных, заранее определенных и законных целей. Данные документы нужны работодателю исключительно для оформления трудовых отношений, поэтому работодатель должен внести необходимые данные из документов, содержащих персональные данные в трудовой договор и личную карточку по форме №Т-2 и вернуть данные документы сотруднику.

Таким образом хранение в составе личного дела документов, содержащих персональные данные считается превышением установленный пунктом 2 статьи 86 ТК РФ объем обрабатываемых персональных данных работников.

Не во всех личных делах сотрудников, работающих по внутреннему совместительству или совмещению, отсутствуют письменные согласия на выполнение данной работы.

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 предоставлены заполненные личные карточки по форме №Т-2 на всех сотрудников, при проверке их заполнения установлено, что в них не вносятся актуальные данные по отпуску сотрудников. Необходимо:

- устранить выявленные расхождения по ведению личных дел сотрудников организации;
- внести изменение в Положение от 30.08.2023 исключив из состава документов, хранящихся в личном деле сотрудника копии документов, содержащих персональные данные
- все копии документов, хранящиеся в личных делах сотрудников, содержащие персональное данное, необходимо изъять из личных дел и отдать их сотрудникам или уничтожить по акту.

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, перевода и увольнения работников;
- порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников;
- основные права и обязанности 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 14.06.2023 г., согласованы председателем профсоюзного комитета 14.06.2023 г., являются Приложением к Коллективному договору (далее по тексту – Правила).

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

Согласно Правилам:

- ✓ В учреждении для педагогического состава начальной и основной школы установлена 6-дневная рабочая неделя;
- ✓ Режим работы учреждения устанавливается с 8.00 до 18.00;
- ✓ Для руководящего, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала устанавливается пяти- или шести дневная рабочая неделя в соответствии с графиком работы.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В соответствии с Территориальным отраслевым соглашением по муниципальным учреждениям, подведомственным управлению образования и молодежной политики администрации Болотнинского района Новосибирской области на 2023 — 2025 годы (далее по тексту – Территориальное отраслевое соглашение) всем учителям, установлена норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

Для работников в возрасте 16 лет – не более 24 часов в неделю;

Для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

Для инвалидов 1 и 2 группы – не более 35 часов в неделю.

По штатному расписанию в учреждении есть должность «учитель-логопед». В соответствии с п. 2.3. приложения №2 к Территориальному отраслевому соглашению, норма часов педагогической работы за ставку заработной платы «учителю-логопеду» устанавливается в количестве 20 часов в неделю, однако, в Правилах данная норма не установлена.

Для инженерно-технических, хозяйственных и учебно-вспомогательных работников, осуществляющих вспомогательные функции, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

В соответствии с п. 5.1.3. Территориального отраслевого соглашения, режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22

декабря 2014 г. № 1601 и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 и должен предусматривать продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней. В случае если режим рабочего времени работника отличается от общих правил, установленных в правилах внутреннего трудового распорядка, оговаривается в трудовом договоре.

В Правилах не установлен режим рабочего времени и времени отдыха для обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала (не являющихся педагогическими работниками). Кроме того, в организации сотрудники по должности «сторож» работают по сменному графику, в том числе в ночное время, в выходные и праздничные дни, однако в Правилах не установлена продолжительность, время начала и окончания рабочей смены.

Режим работы конкретного работника закрепляется в его трудовом договоре, а в случае его изменения – в соглашении к трудовому договору. Для педагогических работников время перерыва для отдыха и приема пищи совпадает со временем приема пищи обучающихся.

В Правилах ненормированный рабочий день в организации не установлен, однако в п. 3.11 Коллективного договора по должностям руководитель организации (директор), имеется ненормированный рабочий день с предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска - 10 календарных дней (до 14 дней).

Необходимо:

Внести изменение в Правила внутреннего трудового распорядка:

- *дополнить перечень сокращенной продолжительности рабочего времени, установить 20-ти часовую рабочую неделю по должности «учитель-логопед»;*
- *установить режим рабочего времени и времени отдыха сотрудников учреждения, исходя из 40 часовой, 36 часовой и 20 часовой недели;*
- *установить сменный режим работы для отдельных должностей (сторож) с указанием продолжительности смены, в том числе указать время начала и окончания смены, работу в ночное время;*
- *исключить п. 3.11 из Коллективного договора.*

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 и бухгалтером Табели, по два в каждом месяце (за первую половину месяца и за месяц в целом нарастающим итогом). По каждому сотруднику, занимающему основную должность

или должность по совместительству 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 день.

Проверка правильности заполнения Табелей и соблюдения режима рабочего времени проведена выборочным способом. Проверены Табели за декабрь, октябрь, сентябрь 2023 года и март, апрель 2024 года. При проверке Табелей, установлено, что по некоторым должностям неверно отражается фактически отработанное время пропорционально ставке. Согласно табеля за сентябрь 2023 года:

- [] по должности учитель-логопед (должность по совместительству на 0,2 ставки) отработала 26 часов, при этом норма часов при 20-ти часовой рабочей неделе пропорционально занимаемой ставке составляет 17,3 часа – приказов на сверхурочную работу не предоставлено, оплаты за сверхурочную работу не производилось.
- [] по должности советник директора (должность по совместительству на 0,25 ставки) отработала, согласно табелю 26 часов, при этом норма часов при 36-ти часовой рабочей неделе составляет 39 часов.
- [] по должности секретарь учебной части (должность основная на 1,0 ставку) отработала 130 часов, при этом норма часов при пятидневной (36 часов в неделю) неделе составляет 151,2 часа.
- [] по должности педагог-психолог (должность по совместительству на 0,5 ставки) отработала 39 часов, при этом норма часов при 36-ти часовой рабочей неделе составляет 78 часов.

Согласно табеля за апрель 2024 года:

- В отношении [] ведется два табеля учета рабочего времени: один по должности учитель (основная), второй по должности калькулятор (должность по совмещению на 0,5 ставки). При совмещении профессий должностей табель учета рабочего времени ведется только по основной должности – учитель, а должность калькулятор совмещается с должностью учитель. В этом случае, если руководителю организации необходимо вести табель учета рабочего времени по должности калькулятор на [], то данного работника нужно переводить на совместительство с заключением отдельного трудового договора.

В дальнейшей работе необходимо при составлении Табеля учета рабочего времени необходимо соблюдать установленный порядок его заполнения, утвержденный Приказом Минфина РФ от 30.03.2015 г. №52н, а также при проставлении продолжительности ежедневной работы придерживаться нормы часов рабочего времени в конкретном месяце, пропорционально занимаемой ставки сотрудника.

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

В соответствии с ч. 1 ст. 95 Трудового кодекса РФ общее правило, согласно которому продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В Правилах внутреннего трудового распорядка предусмотрено, что продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один

час. Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха, в том числе для сотрудников, работающих на неполную ставку.

Однако в соответствии с Табелем учета рабочего времени у всех сотрудников продолжительность рабочего дня не была сокращена на один час (например, 22.02.2023 г., 07.03.2023).

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. Таким образом, рабочий день педагога тоже должен быть сокращен на один час. Если же сократить рабочий день нет возможности, педагогам также должен быть предоставлен дополнительный отдых в другой день или выплачена денежная компенсация;
- накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

В дальнейшей работе необходимо всем сотрудникам учреждения в рабочий день, непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню, сокращать продолжительность рабочего дня на один час. Если в связи с производственной необходимостью невозможно выполнить данное условие, то в Табеле учета рабочего времени по таким сотрудникам нужно правильно отражать сверхурочные часы работы (в соответствии с Приказом Минфина РФ от 30.03.2015 г. №52н) и предоставлять в дальнейшем дополнительное время отдыха в другой день (продолжительностью отработанного времени) или выплачивать денежную компенсацию. Накануне выходных дней продолжительность рабочего дня устанавливать не более пяти часов (ст. 95 ТК РФ) – для всех сотрудников учреждения.

Предоставление ежегодного основного и дополнительных (за ненормированный рабочий день, за особый характер работы, за вредные условия труда и т.д.) оплачиваемых отпусков, соблюдение права замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, а также реализация права на отпуск при увольнении работника

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 12.12.2022 года и согласован представителем профсоюзного комитета) 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 Коллективным договором:

- педагогическим работникам предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней;
- несовершеннолетним – 31 календарный день (в удобное для них время);
- инвалидам – 30 календарных дней;
- всем остальным категориям работников – 28 календарных дней.

В соответствии с п. 3.32 Коллективного договора:

«Работникам, занятым на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 8 календарных дней,
- Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 9 календарных дней,
- Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10 календарных дней,
- Класс условий труда (опасный) 4 – не менее 12 календарных дней.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска - 7 календарных дней, может быть заменена работнику денежной компенсацией на основании письменного согласия работника, в случае если данное условие предусмотрено в коллективном договоре. По данным отчета о проведении специальной оценки условий труда от 18.08.2023 года рабочих мест, отнесенных к вредным или опасным условиям труда 2,3 или 4 степени в учреждении, нет.

График отпусков на 2023 год:

Директору и всем педагогическим работникам запланирован удлиненный отпуск в объеме 56 календарных дней (в том числе работающим по совместительству), остальным сотрудникам отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

График отпусков на 2024 год:

Директору и всем педагогическим работникам запланирован удлиненный отпуск в объеме 56 календарных дней (в том числе работающим по совместительству), остальным сотрудникам отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

В 2024 году на основании Приказов директора о предоставлении отпуска, не по графику предоставлен отпуск: [REDACTED], заявления от сотрудников о предоставлении отпуска отсутствуют. [REDACTED] по Графику отпусков запланирован отпуск продолжительностью 28 календарных дней

В дальнейшей работе, отпуск не по графику, следует предоставлять только на основании письменного заявления работника, которое подшивается в личное дело.

4. Оплата и нормирование труда

В соответствии с Территориальным отраслевым соглашением по муниципальным учреждениям, подведомственным управлению образования и молодежной политики администрации Болотнинского района Новосибирской области на 2023-2025 годы, зарегистрированного в Управлении экономического развития администрации Болотнинского района Новосибирской области 31.03.2023 г. под №2 (далее по тексту Территориальное отраслевое соглашение) руководителем образовательного учреждения разрабатывается Положение о системе оплаты труда работников учреждения, которое принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В учреждении принято Положение об оплате труда работников учреждения, Приложение №5 к Коллективному договору Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Турнаевской основной общеобразовательной школы Болотнинского района Новосибирской области на 2023-2026 годы, зарегистрированного в управлении экономического развития администрации Болотнинского района Новосибирской области 16.06.2023 под №44 (далее по тексту – Положение об оплате труда).

Согласно п. 2.4 Положения об оплате труда оплата труда работников учреждения включает:

- должностные оклады (оклады), ставки заработной платы,
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по районному коэффициенту;
- премии по результатам работы за календарный период.

При этом в соответствии с п.4.1. Положения об оплате труда «премии по результатам работы за календарный период» являются выплатами стимулирующего характера.

Необходимо внести изменение в п.2.4 Положения об оплате труда – исключить фразу «премии по результатам работы за календарный период».

Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников по отраслевым должностям на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций определяются в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216-н и закреплены в Положении о системе оплаты труда.

Размеры ставок заработной платы по должности «учитель» устанавливаются работодателем из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю на ставку заработной платы (18 часов), среднегодового количества недель в месяце 4,35 ($365/12/7=4,35$).

Выплаты компенсационного характера, в том числе выплаты из специальной части фонда оплаты труда для педагогических работников

В соответствии с п 3.1. Положения об оплате труда работникам учреждения как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- ✓ доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ✓ 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);
- ✓ выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы по соглашению сторон;
- ✓ доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- ✓ доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников;
- ✓ доплаты за работу, не предусмотренную ЕКС (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Компенсационная выплата «выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы по соглашению сторон» является дублирующей и ее необходимо исключить из п.3.1. Положения об оплате труда.

- ✓ доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

В период с 01.01.2023 по 18.08.2023 г. действовали результаты специальной оценки условий труда от 22.02.2018 г. - выявлено 13 рабочих мест с вредными и опасными условиями труда – класс (подкласс) условий труда 3.1, который предусматривает повышенный размер оплаты труда:

№ п/п	Наименование должности работника	Количество должностей в учреждении	Итоговый класс (подкласс) условий труда	Повышенный размер оплаты труда	Размер доплаты в соответствии с Положением о системе оплаты труда, %	Размер доплаты в соответствии с трудовым договором, %	Фактический размер доплаты, %
1	директор	1	3.1.	Да	Не менее 4,0	4,0	4,0
2	Учитель химии	1	3.1.	Да	Не менее 4,0	4,0	4,0
3	Учитель математики, физики	1	3.1.	Да	Не менее 4,0	4,0	4,0
4	Учитель английского языка	1	3.1.	Да	Не менее 4,0	4,0	4,0
5	Учитель технологии	1	3.1.	Да	Не менее 4,0	4,0	4,0
6	Учитель русского языка	2	3.1.	Да	Не менее 4,0	4,0	4,0

№ п/п	Наименование должности работника	Количество должностей в учреждении	Итоговый класс (подкласс) условий труда	Повышенный размер оплаты труда	Размер доплаты в соответствии с Положением о системе оплаты труда, %	Размер доплаты в соответствии с трудовым договором, %	Фактический размер доплаты, %
7	Учитель начальных классов	2	3.1.	Да	Не менее 4,0	4,0	4,0
8	Учитель ИЗО	1	3.1.	Да	Не менее 4,0	4,0	4,0
9	Повар	1	3.1.	Да	Не менее 4,0	12,0	12,0
10	Уборщик служебных помещений	1	3.1.	Да	Не менее 4,0	12,0	12,0
11	Машинист (кочегар) котельной	1	3.1.	Да	Не менее 4,0	4,0	4,0
ИТОГО		13	3.1.	Да			

С 18.08.2023 г. по данным отчета о проведении специальной оценки условий труда, утвержденного председателем комиссии по проведению специальной оценки условий труда (уведомление о его внесении в ФГИС учета результатов проведения специальной оценки условий труда от 18.08.2023) - 3 рабочих места с вредными и опасными условиями труда – класс (подкласс) условий труда 3.1:

№ п/п	Наименование должности работника	Количество должностей в учреждении	Итоговый класс (подкласс) условий труда	Повышенный размер оплаты труда	Размер доплаты в соответствии с Положением о системе оплаты труда, %	Размер доплаты в соответствии с трудовым договором, %	Фактический размер доплаты, %
1	Повар	1	3.1.	Да	Не менее 4,0	12,0	12,0
2	Уборщик служебных помещений	1	3.1.	Да	Не менее 4,0	12,0	12,0
3	Машинист (кочегар) котельной	1	3.1.	Да	Не менее 4,0	4,0	4,0

П.3.2. Положения об оплате труда установлена доплата не менее 4%, а также указаны должности, по которым согласно произведенной специальной оценки условий труда с 18.08.2023 года не выявлены вредные и опасные факторы условий труда (учителя: химии, математики, физики, английского языка, технологии, русского языка, начальных классов, ИЗО).

По результатам проверки начислений компенсационной выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда нарушений не выявлено.

Необходимо внести изменения в п.3.2 Положения об оплате труда:

- исключить должности, по которым не установлены вредные и опасные факторы условий труда (учителя: химии, математики, физики, английского языка, технологии, русского языка, начальных классов, ИЗО);

- по должности «повар» и «уборщица служебных помещений» установить размер доплаты в соответствии с фактическими выплатами – 12%;

- по должности «машинист (кочегар) котельной» установить размер доплаты в соответствии с фактическими выплатами – 4 %.

✓ доплата за работу в ночное время

В соответствии с п. 3.3. Положения о системе оплаты труда доплата за работу в ночное время устанавливается в размере не ниже 35% ставки заработной платы должностного оклада, рассчитанной за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Проверкой установлено, что в проверяемом периоде доплата за работу в ночное время производилась сотрудникам, трудоустроенным по должности «сторож (вахтер)», работающим по сменному графику, в размере 35% ставки заработной платы на основании приказа директора и табеля учета рабочего времени.

По результатам проверки начислений компенсационной доплаты за работу в ночное время нарушений не выявлено.

Необходимо внести изменения в п.3.3 Положения об оплате труда:

- конкретизировать размер доплаты за работу в ночное время в соответствии с фактическими выплатами – 35% ставки заработной платы.

✓ доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

В соответствии с п. 3.4. и 3.6. Положения о системе оплаты труда, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации – не менее чем в двойном размере с учетом правовых позиций Конституционного суда РФ, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года №26-П. При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, при этом также установлена методика данного расчета.

Согласно табеля учета рабочего времени сотрудников учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни в проверяемом периоде работали сотрудники по должности сторож (вахтер) – сменный график работы.

В результате проверки установлено, что при исчислении размера доплаты за работу в выходные и не рабочие праздничные дни (100%) по должности «сторож» не учитывались доплаты за выполнение показателей эффективности учреждения (выплаты стимулирующего характера), что противоречит установленной в организации системы оплаты труда сотрудников.

Согласно данным табеля учета рабочего времени по должности «сторож» за 01.2024 года работа в выходные и не рабочие праздничные дни осуществлялась в пределах установленной нормы рабочего времени. Согласно данным расчетных листов по заработной плате сотрудников по должности сторож за 01.2024 года оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере 100% произведена с учетом должностного оклада и стимулирующей выплаты, а доплата в размере 100% произведена только с учетом должностного оклада (без учета стимулирующей выплаты). Аналогичные нарушения выявлены в феврале и марте 2024 года.

В дальнейшей работе при исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни необходимо учитывать не только должностные оклады

(оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда в учреждении.

✓ доплата за сверхурочную работу

В соответствии с п. 3.5. и 3.6 Положения об оплате труда, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. При исчислении размера оплаты за сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, при этом также установлена методика данного расчета.

Согласно табелей учета рабочего времени сотрудников учреждения, сверх нормы рабочего времени в месяц, работают сотрудники по должности сторож (вахтер) – сменный график работы.

В результате проверки установлено, что при исчислении размера доплаты за сверхурочную работу по должности «сторож» не учитывались доплаты за выполнение показателей эффективности учреждения (выплаты стимулирующего характера), что противоречит установленной в организации системе оплаты труда сотрудников.

Согласно данным табеля учета рабочего времени по должности «сторож» за 01.2024 года производилась работа сверх нормы рабочего времени. Согласно данным расчетных листов по заработной плате сотрудников по должности сторож за 01.2024 года оплата за сверхурочную работу произведена только с учетом должностного оклада (без учета стимулирующей выплаты).

В дальнейшей работе при исчислении размера доплаты за сверхурочную работу необходимо учитывать не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда в учреждении.

✓ 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 соответствии с п. 3.7. Положения об оплате труда, за дополнительную работу (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) с письменного согласия работника производится дополнительная оплата в соответствии со статьей 60.2. ТК РФ. Размер доплаты определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Проверкой установлено, что в проверяемом периоде данная компенсационная выплата производилась без нарушений.

- ✓ доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:
за работу в сельской местности

В соответствии с п. 3.8. Положения о системе оплаты труда, за работу в сельской местности руководителям и специалистам учреждения производится оплата в размере 25% за фактически обработанное время из расчета оплаты по должностному окладу, ставки заработной платы.

Проверкой установлено, что в проверяемом периоде данная компенсационная выплата производилась без нарушений по следующим должностям: директор, советник директора, учитель, педагог-психолог, педагог-организатор, социальный-педагог, учитель-логопед.

Проверкой установлено, что в проверяемом периоде данная компенсационная выплата производилась без нарушений.

доплаты за особенности деятельности отдельных категорий работников

В п. 3.9. Положения о системе оплаты труда, определены категории должностей работников и размеры доплаты от оплаты по должностному окладу, ставки заработной платы.

Проверкой установлено, что в проверяемом периоде данная компенсационная выплата производилась без нарушений:

- педагогическим работникам в размере 20% (Образовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей инвалидов по адаптированным образовательным программам).

- ✓ доплаты за работу, не предусмотренную ЕКС (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»)

В соответствии с п. 3.10, 3.11. и Приложением №1 Положения об оплате труда - это доплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом:

- за сложность обучения предмету - доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы работника в зависимости от коэффициента по группе сложности предмета, определяемой Учреждением;
- за проверку письменных работ - доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы работника в зависимости от предмета, количества учебных часов и наполняемости класса (пропорционально количеству обучающихся (воспитанников) с учетом действующих норм СП;
- за классное руководство - доплата устанавливается в абсолютном размере, но не менее установленного размера на 31 августа 2013 г., в том числе с учетом денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя в зависимости от наполняемости класса;

- за заведование кабинетами (лабораториями) - доплата устанавливается от ставки заработной платы работника или в абсолютном размере в зависимости от категории кабинета (лаборатории), определяемой Учреждением специально созданной для этих целей комиссией;

- за методическую работу - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника;

- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями) - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника;

- за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку, внеурочную деятельность - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника с учетом объема работы:

- кружковую работу;

- индивидуальную работу с одаренными и отстающими учащимися;

- за организацию и проведение олимпиад;

- за организацию и проведение соревнований;

- за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ;

- информационно-просветительские занятия патриотической, нравственной и экологической направленности "Разговоры о важном";

- другую педагогическую деятельность.

Данный вид выплат компенсационного характера осуществляется из специальной части базового фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс

В Положении об оплате труда не по всем компенсационным выплатам установлен порядок и размеры их начисления.

В Приложении №1 к Положению об оплате труда по некоторым видам выплат наименование не соответствует данным п. 3.10 Положения об оплате труда.

В Приложении №1 к Положению об оплате труда имеются виды выплат, которые противоречат п. 3.10 Положения об оплате труда:

- за выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета – 5% от должностного оклада (ставки заработной платы) - данная выплата относится к иным выплатам стимулирующего характера и производится из стимулирующей части фонда оплаты труда;

- ответственному за ведение школьного сайта – 5% от должностного оклада - данная выплата относится к иным выплатам стимулирующего характера и производится из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Проверкой установлено, что в проверяемом периоде данная компенсационная выплата производилась без нарушений педагогическим работникам на основании приказа директора учреждения.

Необходимо внести изменение в Приложение №1 к Положению об оплате труда, а именно:

- приложение №1 должно содержать выплаты, соответствующие п. 3.10 Положения об оплате труда;

- виды выплат, относящиеся к иным выплатам компенсационного характера необходимо убрать из Приложения №1 и добавить в раздел IV «Виды выплат стимулирующего характера» Положения об оплате труда.

Выплаты стимулирующего характера

Согласно части IV «Виды выплат стимулирующего характера» Положения о системе оплаты труда работникам учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

надбавка за почетное звание;

надбавка за качественные показатели эффективности учреждений;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за квалификационную категорию;

премии по итогам календарного периода;

премии за выполнение важных и особо важных заданий;

иные выплаты стимулирующего характера.

В Положении об оплате труда не по всем видам выплат установлен порядок и размеры их начисления - надбавка за продолжительность непрерывной работы. В соответствии с Территориальным отраслевым соглашением надбавка за продолжительность непрерывной работы может быть предусмотрена и установлена работникам Учреждений по основной должности в порядке и размерах (рекомендуется до 30% должностного оклада, ставки заработной платы), установленных в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения. В Положении об оплате труда нужно предусмотреть порядок и размеры данной надбавки в зависимости от продолжительности работы сотрудников в данном учреждении, но не более 30% и производить фактические начисления сотрудникам на основании Приказа директора учреждения.

В соответствии с Территориальным отраслевым соглашением стимулирующие надбавки устанавливаются работникам Учреждений *в конкретных размерах и на условиях, установленных в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения*, поэтому если Положением об оплате труда предусмотрены диапазоны размеров начислений (например от и до, не менее, не более и т.д), то вместе с тем должен быть и порядок применения данного диапазона (например в Положении об оплате труда установлена стимулирующая выплата за I квалификационную категорию в размере не менее 8% от должностного оклада (ставки заработной платы), что предполагает начисление более 8%, при этом отсутствует порядок установления данной выплаты в размере более 8% (при каких обстоятельствах она начисляется)). Кроме того, размеры выплат стимулирующего характера «за почетные звания», установленные в п.4.5. Положения об оплате труда не соответствуют размерам выплат, установленных в Приложении №2 к Положению об оплате труда.

- Надбавка за качественные показатели эффективности учреждений

В соответствии с Положением об оплате труда надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам по результатам выполнения качественных показателей, которые устанавливаются по каждой должности и профессии. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику определяются решением Комиссии по стимулированию (премированию, распределению стимулирующих выплат) работников (далее по тексту – Комиссия). Комиссия осуществляет свою деятельность на основании Положения о комиссии по

стимулированию (премированию, распределению стимулирующих выплат) работников учреждения – Приложение №6 к Положению об оплате труда. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола Комиссии.

В приложении №3 к Положению об оплате труда установлен перечень критериев за качественные показатели работы педагогических работников и размеры стимулирующих выплат за их выполнения:

- не корректно установлен порядок начисления (не указано от чего считается % начисления – например от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы);
- по некоторым показателям установлен порядок их начисления по нескольким значениям, при этом не установлен порядок их применения (например, «подготовка участников олимпиад... районного уровня» за каждого ученика – размер стимулирующих выплат в % - 20,15,10; «победители и призёры... олимпиад» за каждого ученика - размер стимулирующей выплаты в % 10 (не более 80) и т.д.).
- показатель 27. «за наставничество» - размер стимулирующей выплаты в % - до 50% противоречит Территориальному отраслевому соглашению – является иной выплатой стимулирующего характера и устанавливается в размере не менее 15% должностного оклада (оклада) ставки заработной платы

Установление перечня критериев по группе должностей педагогических работников, без их разбивки на конкретные должности противоречит Территориальному отраслевому соглашению и п. 4.8. Положения об оплате труда – необходимо установить критерии по каждой педагогической должности согласно действующего штатного расписания: учитель, педагог-организатор, социальный-педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

В Приложении №4 к Положению об оплате труда установлен перечень критериев за качественные показатели младшего-обслуживающего персонала – уборщик служебных помещений, гардеробщик, сторож, машинист (кочегар) котельной, калькулятор, повар:

- не корректно установлен порядок начисления (не указано от чего считается % начисления – например от должностного оклада (оклада) ставки заработной платы);
- отсутствует перечень критериев по некоторым должностям согласно штатного расписания: электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; мойщик посуды;
- показатель 8. «по случаю юбилейных дат (50, 55, 60-летию) не отвечает основным принципам разработки показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качества труда работников, установленных в Территориальном отраслевом соглашении, кроме того доплата по случаю юбилейных дат сотрудников не предусмотрена Территориальным отраслевым соглашением, следовательно, не может быть установлена в учреждении.

В Положении об оплате труда не установлен перечень критериев оценки эффективности деятельности по должности «секретарь учебной части».

Проверкой установлено, что в проверяемом периоде выплаты стимулирующего характера начислялись без нарушений.

Необходимо в Положении об оплате труда:

- предусмотреть порядок и размеры надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении в зависимости от продолжительности работы сотрудников не более 30%;
- по выплатам стимулирующего характера перечисленным в п. 4.5. и Приложении №2 установить конкретные размеры их начисления, в том числе по выплате «за почетные звания» устранить допущенную ошибку в размере ее начисления;
- в приложении №3 и №4 установить порядок начисления выплат за выполнение качественных показателей деятельности учреждения (от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы);
- в приложении №3 исключить показатель 27. «за наставничество» - размер стимулирующей выплаты в % - до 50% и включить его в иные выплаты стимулирующего характера – размер выплаты не менее 15% должностного оклада (оклада) ставки заработной платы (установить конкретный размер);
- по показателям оценки эффективности деятельности учреждения по которым установлен порядок их начисления по нескольким значениям (например, 10,15,20 или 10 (не более 80), конкретизировать порядок их применения;
- установить критерии по каждой должности согласно действующего штатного расписания по которым их нет в Положении об оплате труда: учитель, педагог-организатор, социальный-педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, секретарь учебной части, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; мойщик посуды;
- из приложения №4 исключить показатель 8. «по случаю юбилейных дат (50, 55, 60-летию).

Выплаты по районному коэффициенту

В соответствии с Положением об оплате труда к заработной плате работников начисляется районный коэффициент в размер 1,25.

Проверкой установлено, что в проверяемом периоде данная выплата производилась без нарушений.

Проверка начисления заработной платы в соответствии с минимальным размером оплаты труда

С 1 января 2022 г. МРОТ составляет 13890,00 рублей, с учетом районного коэффициента 17362,50 рублей (Федеральный закон от 06.12.2021 № 406-ФЗ).

С 1 июня 2022 г. МРОТ составляет 15279,00 рублей, с учетом районного коэффициента 19098,75 рублей (Постановление Правительства Российской Федерации от 28.05.2022 № 973).

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

С 1 января 2024 МРОТ составляет 19242,00 рублей, с учетом районного коэффициента 24052,50 рублей (Федеральный закон от 27.11.2023 №548).

Проверкой установлено, что в проверяемом периоде данная выплата производилась без нарушений.

5. Охрана труда

В ходе проверки было установлено следующее:

- штатная численность работников учреждения на момент проверки 26,29 единиц;
- прошли обучение и проверку знаний требований охраны труда по программе обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда (46А) 2 работника учреждения: [REDACTED] (выписка из протокола № 241-ОТ/А от 25.04.2024) и по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков (46Б) 2 работника: [REDACTED] [REDACTED]. (выписка из протокола № 248-ОТ/Б от 27.04.2024);
- приказом директора от 30.08.2023г. № 68/1 [REDACTED] назначена ответственным по охране труда;
- отсутствует положение о системе управления охраной труда в учреждении;
- приказом директора от 30.08.2023г. № 77 утверждено положение о комиссии по охране труда, отсутствует состав комиссии;
- приказом директора от 30.08.2023г. № 77 утвержден порядок учета микроповреждений (микротравм) работников;
- приказом директора от 18.01.2023г. № 4/1 утверждены инструкции по охране труда по должностям и по видам работ в количестве 64 шт., не прописано кем разработаны инструкции;
- журнал регистрации вводного инструктажа не предоставлен;
- журнал регистрации инструктажа на рабочем месте заполняется с нарушением – не указываются номера инструкций, по которым проводился инструктаж, фамилия имя отчество (ФИО) работника, прошедшего инструктаж и инструктирующего должны быть написаны полностью, последний инструктаж на рабочем месте проведен 07.03.2024, отсутствует первичный инструктаж;
- имеется журнал учета выдачи инструкций по охране труда от 01.09.2023 г. и журнал учета микроповреждений (микротравм) работников от 01.09.2023 г.;
- отсутствует журнал учета инструкций по охране труда, журнал регистрации несчастных случаев на производстве;
- имеются программы проведения вводного инструктажа по охране труда и программы проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте, но не утверждены приказом директора;
- в учреждении не проводится обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда работников;
- в учреждении проведена специальная оценка условий труда от 16.08.2023 года, все работники ознакомлены под роспись с результатами специальной оценки условий труда;
- по результатам специальной оценки условий труда, повару, уборщику служебных помещений и машинисту (кочегару) котельной положена повышенная оплата труда, в трудовом договоре прописан вредный производственный фактор и класс (подкласс) условий труда, установлена компенсационная выплата;
- в учреждении не проведена оценка профессиональных рисков.

II. По результатам контрольного мероприятия:

Необходимо:

1. Устранить выявленные нарушения (Таблица №1) по содержанию трудовых договоров, заключенных с сотрудниками учреждения, путем заключения дополнительных соглашений.
2. Пересмотреть все действующие трудовые договоры, заключенные с работниками учреждения, на предмет включения в них условий оплаты труда в соответствии с действующим Положением о системе оплаты труда сотрудников учреждения и в случае выявления расхождений, внести изменения в трудовые договоры путем заключения дополнительных соглашений - конкретизировать условия осуществления выплат: компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты); стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты).
3. [REDACTED] по должности «гардеробщик» с совмещения перевести на совместительство заключив новый трудовой договор;
4. Провести анализ срочных трудовых договоров на наличие основания их заключения в соответствии с требованиями ст.57 ТК РФ, при отсутствии причины их заключения перевести сотрудников на бессрочные договора путем заключения дополнительного соглашения.
5. Устранить выявленные расхождения по ведению личных дел сотрудников организации:
 - завести журнал учета личных дел сотрудников (приложение №1 и №2 Положения от 30.08.2023);
 - для всех личных дел оформить обложку (приложение №3 к Положению от 30.08.2023);
 - на все личные дела оформить внутреннюю опись документов (приложение №4 к Положению от 30.08.2023);
 - оформить личный листок по учету кадров (приложение №6 к Положению от 30.08.2023);
 - оформить лист ознакомления сотрудника со своим личным делом (приложение №5 к Положению от 30.08.2023);
 - оформить лист с отметкой о результатах ежегодной проверки состояния и наличия личного дела специально созданной комиссией в учреждении (приложение №6 к Положению от 30.08.2023);
 - заполнить анкету сотрудника и подшить ее в личное дело (приложение №7 к Положению от 30.08.2023);
 - подшить в личное дело должностные инструкции (с момента назначения на все должности);
 - все копии документов, хранящиеся в личных делах сотрудников, содержащие персональное данные, необходимо изъять из личных дел и отдать их сотрудникам или уничтожить по акту;
 - пронумеровать все листы документов, подшитые в личное дело.
6. Внести изменение в Положение от 30.08.2023 исключив из состава документов, хранящихся в личном деле сотрудника копии документов, содержащих персональные данные.
7. Внести изменения в Положение об оплате труда:

- в п.2.4 Положения об оплате труда – исключить фразу «премии по результатам работы за календарный период»;
 - в п. 3.1. исключить дублирующую компенсационную выплату «выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы по соглашению сторон»;
 - в п.3.2 исключить должности, по которым не установлены вредные и опасные факторы условий труда (учителя: химии, математики, физики, английского языка, технологии, русского языка, начальных классов, ИЗО);
 - в п. 3.2. по должности «повар» и «уборщица служебных помещений» установить размер доплаты в соответствии с фактическими выплатами – 12%;
 - в п. 3.2. по должности «машинист (кочегар) котельной» установить размер доплаты в соответствии с фактическими выплатами – 4 %;
 - в п. 3.3. конкретизировать размер доплаты за работу в ночное время в соответствии с фактическими выплатами – 35% ставки заработной платы;
 - в Приложение №1 наименование и порядок выплат привести в соответствие с п. 3.10;
 - их Приложения №1 выплаты «за выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета» и «ответственному за ведение школьного сайта», необходимо исключить и включить в раздел IV «Виды выплат стимулирующего характера».
 - предусмотреть порядок и размеры надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении в зависимости от продолжительности работы сотрудников не более 30%;
 - по выплатам стимулирующего характера перечисленным в п. 4.5. и Приложении №2 установить конкретные размеры их начисления, в том числе по выплате «за почетные звания» устранить допущенную ошибку в размере ее начисления;
 - в приложении №3 и №4 установить порядок начисления выплат за выполнение качественных показателей деятельности учреждения (от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы);
 - в приложении №3 исключить показатель 27. «за наставничество» - размер стимулирующей выплаты в % - до 50% и включить его в иные выплаты стимулирующего характера – размер выплаты не менее 15% должностного оклада (оклада) ставки заработной платы (установить конкретный размер);
 - в приложении №3 по показателям оценки эффективности деятельности учреждения по которым установлен порядок их начисления по нескольким значениям (например, 10,15,20 или 10 (не более 80), конкретизировать порядок их применения;
 - установить критерии оценки эффективности деятельности учреждения по каждой должности согласно действующего штатного расписания по которым их нет в Положении об оплате труда: учитель, педагог-организатор, социальный-педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, секретарь учебной части, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; мойщик посуды;
 - из приложения №4 исключить показатель 8. «по случаю юбилейных дат (50, 55, 60-летию).
8. Внести изменение в Правила внутреннего трудового распорядка:
- дополнить перечень сокращенной продолжительности рабочего времени, установить 20-ти часовую рабочую неделю по должности «учитель-логопед»;
 - установить режим рабочего времени и времени отдыха сотрудников учреждения, исходя из 40 часовой, 36 часовой и 20 часовой недели;

- установить сменный режим работы для отдельных должностей (сторож) с указанием продолжительности смены, в том числе указать время начала и окончания смены, работу в ночное время;
- исключить п.3.11 из Коллективного договора.

В дальнейшей работе:

9. При составлении Табеля учета рабочего времени необходимо соблюдать установленный порядок его заполнения, утвержденный Приказом Минфина РФ от 30.03.2015 г. №52н, а также при проставлении продолжительности ежедневной работы придерживаться нормы часов рабочего времени в конкретном месяце, пропорционально занимаемой ставки сотрудника.

10. При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу необходимо учитывать не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда в учреждении.

11. Всем сотрудникам учреждения в рабочий день, непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню, сокращать продолжительность рабочего дня на один час. Если в связи с производственной необходимостью невозможно выполнить данное условие, то в Табеле учета рабочего времени по таким сотрудникам нужно правильно отражать сверхурочные часы работы (в соответствии с Приказом Минфина РФ от 30.03.2015 г. №52н) и предоставлять в дальнейшем дополнительное время отдыха в другой день (продолжительностью отработанного времени) или выплачивать денежную компенсацию. Накануне выходных дней продолжительность рабочего дня устанавливать не более пяти часов (ст.95 ТК РФ) – для всех сотрудников учреждения.

12. Отпуск не по графику, следует предоставлять только на основании письменного заявления работника, которое подшивается в личное дело.

Рекомендовано:

1. Разработать и утвердить приказом директора Положение о системе управления охраной труда в учреждении.
2. Обучение работников учреждения по проверке знаний требований охраны труда осуществлять в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

3. Завести Журналы по охране труда по регистрации вводного инструктажа, учета выдачи инструкций по охране труда и регистрации несчастных случаев на производстве в соответствии с утвержденными формами.

4. Журналы по охране труда прошить, прошнуровать, скрепить печатью, проставить дату начала ведения журнала.

5. Своевременно проводить вводный и первичный инструктаж по охране труда при приеме на работу работников.

6. Своевременно, 2 раза в год (через 6 месяцев), проводить инструктаж по охране труда на рабочем месте.

7. Утвердить приказом директора программы проведения вводного инструктажа и

10. По мере необходимости, приводить Положения Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

11. Контролировать выполнение Соглашения по охране труда, обновлять его ежегодно.

12. По истечении срока действия настоящего Коллективного договора, своевременно подготовить и принять Коллективный договор на новый срок действия и отправить на уведомительную регистрацию в течение 7 дней.

Срок устранения выявленных нарушений до 01.07.2024 года. Руководителю учреждения необходимо предоставить отчет об устранении выявленных нарушений начальнику отдела финансового контроля администрации Болотнинского района Новосибирской области, 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: Приложение №1 на 1 листе;

Подписи лиц, проводивших проверку:

Начальник отдела финансового контроля

администрации Болотнинского района Новосибирской области

[подпись]

Заместитель начальника управления правового обеспечения

администрации Болотнинского района

Новосибирской области

отпуск с 27.05.2024

[подпись]

Главный специалист отдела финансового контроля

администрации Болотнинского района Новосибирской области

[подпись]

Главный специалист управления экономического развития

администрации Болотнинского района Новосибирской области

[подпись]

Главный специалист управления экономического развития

администрации Болотнинского района Новосибирской области

[подпись]

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

Директор МКОУ Турнаевская ООШ

[подпись]

Директор МКУ «Центр обеспечения»

Болотнинского района Новосибирской области

[подпись]

**Список сотрудников, трудоустроенных в МКОУ Турнаевская ООШ
Болотнинского района Новосибирской области на дату проверки**

№ п/п	Ф. И. О. сотрудника	Занимаемая должность	Вид занимаемой должности	Ставка
1	██████████	директор	основная	1,0
		учитель	совмещение	0,86
2	██████████	учитель	основная	1,61
3	██████████	учитель	внешнее совместительство	0,33
4	██████████	учитель	основная	2,14
5	██████████	учитель	основная	2,0
6	██████████	учитель	основная	2,06
7	██████████	учитель	основная	1,44
8	██████████	учитель	внешнее совместительство	0,28
9	██████████	учитель	основная	0,67
		педагог-психолог	совместительство	0,5
10	██████████	учитель	основная	0,22
		калькулятор	совмещение	0,5
		педагог-организатор	совместительство	0,37
		социальный-педагог	совместительство	0,25
11	██████████	учитель	основная	2,14
		учитель-логопед	совместительство	0,2
12	██████████	учитель	основная	1,53
		советник директора	совместительство	0,25
13	██████████	секретарь учебной части	основная	1,0
14	██████████	уборщик служебных помещений	основная	1,0
		гардеробщик	совмещение	0,25
15	██████████	повар	основная	1,0
		мойщик посуды	совмещение	0,5
16	██████████	сторож	основная	1,0
		гардеробщик	совмещение	0,25
17	██████████	сторож	основная	1,0
18	██████████	машинист (кочегар) котельной	основная	1,0
		электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	совмещение	0,5
	██████████			25,82