

Администрация Болотнинского района
Новосибирской области
Отдел финансового контроля

Акт № 4

**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
Кругликовская основная общеобразовательная школа Болотнинского района
Новосибирской области**

г. Болотное

20 ноября 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 Кругликовская основная общеобразовательная школа ИНН 5413108654 (далее по тексту - МКОУ Кругликовская ООШ или учреждение).

Основание проведения проверки: Распоряжение администрации Болотнинского района Новосибирской области от 14.10.2024 г. №967-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 21.10.2024 по 15.11.2024 г.

фактически: с 21.10.2024 по 15.11.2024 г.

Проверяемый период: с 01.01.2023 по текущий период 2024 года.

Адрес МКОУ Кругликовская ООШ: 633357, Новосибирская область, Болотнинский район, деревня Кругликово, улица Школьная, 2.

Должностные лица подведомственной организации:

- директор МКОУ Кругликовская ООШ – [REDACTED];

- ведение бюджетного (бухгалтерского) учета и формирование бюджетной (бухгалтерской) отчетности осуществляет Муниципальное казённое учреждение «Центр бухгалтерского, материально-технического и информационного обеспечения» Болотнинского района Новосибирской области на основании Постановления администрации Болотнинского района Новосибирской области от 31.01.2024 №82 «О передаче администрации Болотнинского района отдельных бюджетных полномочий муниципальных учреждений и органов местного самоуправления Болотнинского района Новосибирской области» (далее по тексту – уполномоченная организация).

МКОУ Кругликовская ООШ 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 23,5, трудоустроено 17 человек на 22,05 штатные единицы (приложение №1 к акту проверки), кроме того в учреждении имеются 4 вакантных должности на 1,45 штатных единиц (приложение №2 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 17 апреля 2023 года и подписан директором [REDACTED] и председателем первичной профсоюзной организации [REDACTED]. Коллективный договор проверен и зарегистрирован в управлении экономического развития администрации Болотнинского района Новосибирской области 24 апреля 2023 года (регистрационный № 31), 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: перечень локальных актов и документов организации, принимаемых с мотивированным мнением выборного органа первичной профсоюзной организации; положение о комиссии по ведению коллективных переговоров,

подготовке проекта, заключению и осуществлению контроля; положение о системе оплаты труда работников; правила внутреннего трудового распорядка; соглашение по охране труда на 2023 год; перечень профессий(должностей) работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда. В течение срока действия договора вносились изменения (4 дополнительных соглашения). Коллективный договор вместе с Приложениями доведён до работников под роспись в течение 10 дней. С целью свободной доступности работников, находится в учительской для ознакомления и размещён на сайте МКОУ Кругликовская 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 должен составляться ежегодно не позднее двух недель до наступления календарного года. За проверяемый период в организации составлены Графики отпусков на 2023 и 2024 годы, утверждены директором и согласованы представителем профсоюзной организации 19.12.2022 года и 19.12.2023 года несвоевременно (ст. 123 ТК РФ). 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 (повар и кочегар). По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в связи с рождением ребёнка – 5 дней; в связи с вступлением в брак работника или его детей – 5 дней; в связи со смертью близких родственников – 5 дней 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, но за текущий период действия Коллективного договора работники не награждались.

Работодатель организует за счёт организации переподготовку и повышение квалификации работников. За время действия Коллективного договора переподготовку по предметам прошли 6 человек: [REDACTED]

В МКОУ Кругликовская ООШ Болотнинского района Новосибирской области 07.11.2022 г. была проведена специальная оценка условий труда.

Коллективный договор и дополнительные соглашения к нему принимаются на собрании трудового коллектива. 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, но протоколами не оформляются, что не 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 (часы пед. работы для должности «учитель»)	Реквизиты трудового договора	Выявленные нарушения
1	██████████	учитель	основная	1,33 (24 часа в неделю)	Трудовой договор №7 от 17.09.2024 г.	Трудовой договор не содержит объем часов учебной нагрузки в неделю установленный данному сотруднику в соответствии с утвержденной тарификации педагогического персонала учреждения на учебный год. Указан оклад в размере 13627,33 рублей, при этом не указано, что это размер оклада на ставку заработной платы (18 часов учебной нагрузки в неделю). Компенсационная выплата за работу в сельской местности указана в фиксированном размере, при этом не указан процент от оклада по должности (ставки заработной платы) – фактически осуществляется в размере 25%. Компенсационные выплаты из специальной части фонда оплаты труда (за сложность предмета, за классное руководство) указаны в фиксированных суммах, при этом не указаны правила их расчета согласно Положения об оплате труда в учреждении: - за сложность предмета в % от должностного оклада (ставки заработной платы); - за классное руководство 71,43 за одного ученика в классе. Трудовой договор не содержит все выплаты по занимаемой должности: - нет компенсационной выплаты за особые условия деятельности учреждения и отдельных категорий работников; - нет федеральной выплаты за классное руководство; - нет выплаты по районному коэффициенту; - нет выплат стимулирующего характера (качественные показатели деятельности учреждения, премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий). Не указана продолжительность рабочего времени на ставку заработной платы (норма часов педагогической работы за ставку): при нагрузке на ставку заработной платы, продолжительность рабочей недели не может превышать 36 часов в неделю, норма часов педагогической работы за ставку 18 часов в неделю.
2	██████████	учитель	внешний совместитель	1,14 (20,5 часа в неделю)	Трудовой договор №5 от 17.09.2024 г.	Трудовой договор не содержит объем часов учебной нагрузки в неделю установленный данному сотруднику в соответствии с утвержденной тарификации педагогического персонала учреждения на учебный год. Указан оклад в размере 13627,33 рублей, при этом не указано, что это размер оклада на ставку заработной платы (18 часов учебной нагрузки в неделю). Компенсационная выплата за работу в сельской местности указана в фиксированном размере, при этом не указан процент от оклада по должности (ставки заработной платы) – фактически осуществляется в размере 25%. Компенсационные выплаты из специальной части фонда оплаты труда (за сложность предмета, за проверку тетрадей) указаны в фиксированных суммах, при этом не указаны правила их расчета согласно Положения об оплате труда в учреждении: - за сложность предмета в % от должностного оклада (ставки заработной платы); - за проверку тетрадей в % от должностного оклада (ставки заработной платы) – при этом данная выплата не предусмотрена Положением об оплате труда в учреждении; Трудовой договор не содержит все выплаты по занимаемой должности.

№ п/п	Ф. И. О. сотрудника	Занимаемая должность	Вид занимаемой должности	Ставка (часы нед. работы для должности «учитель»)	Реквизиты трудового договора	Выявленные нарушения
						- нет компенсационной выплаты за особые условия деятельности учреждения и отдельных категорий работников; - нет выплаты по районному коэффициенту - нет выплат стимулирующего характера (качественные показатели деятельности учреждения, премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий). Не указана продолжительность рабочего времени на ставку заработной платы (норма часов педагогической работы за ставку); при нагрузке на ставку заработной платы, продолжительность рабочей недели не может превышать 36 часов в неделю, норма часов педагогической работы за ставку 18 часов в неделю. Не указана ставка по должности, на которую устроен сотрудник (0,9). Оклад по занимаемой должности не соответствует Положению об оплате труда в учреждении. Стимулирующие выплаты по должности не соответствуют Положению об оплате труда в учреждении, в том числе не указан вид стимулирующей выплаты. Указанная продолжительность рабочего времени не соответствует занимаемой ставки сотрудника (0,9 ставки при 36 часовой рабочей неделе – 32,4 часа, а в договоре указано 27 часов). Трудовой договор не содержит все выплаты по занимаемой должности: - нет выплат стимулирующего характера (премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий); - выплата по районному коэффициенту 1,25. Не прописан класс (подкласс) условий труда, вредные производственные факторы (тяжесть трудового процесса, параметры микроклимата), за которые работнику предусмотрена компенсация -повышенная оплата за вредные условия труда и дополнительный отпуск. Не указана продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда класс 3.2. – 8 календарных дней. Трудовой договор №2 от 01.09.2015 года на проверку не представлен, при его отсутствии необходимо его восстановить и обеспечить хранение в учреждении (например, в личном деле сотрудника). В трудовой договор необходимо внести все выплаты по занимаемой должности в соответствии с Положением об оплате труда в учреждении, продолжительность рабочего времени установить исходя из 36 часовой рабочей недели, пропорционально ставке по занимаемой должности (28,8 часов в неделю), установить рабочее время. Трудовой договор не содержит все выплаты по занимаемой должности в соответствии с Положением об оплате труда в учреждении и фактическими выплатами сотруднику: - нет компенсационной доплаты за работу в нерабочие праздничные дни; - нет доплаты за сверхурочную работу - нет выплаты по районному коэффициенту - нет выплат стимулирующего характера (качественные показатели деятельности учреждения, премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий). Сотруднику установлена продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, что противоречит требованиям статьи 263.1 Трудового Кодекса РФ (женщины, работающие в сельской местности - не более 36 часов в неделю)
3	■	повар	основная	0,9	Трудовой договор №1 от 01.09.2015 г.	
		заведующий хозяйством	основная	0,8	Трудовой договор №2 от 01.09.2015 (ДС от 15.09.2019, 01.09.2020, 01.07.2022)	
4	■	сторож (вахтер)	совместительство	0,5	Трудовой договор №13 от 02.05.2024 г.	

№ п/п	Ф. И. О. сотрудника	Занимаемая должность	Вид занимаемой должности	Ставка (часы пед. работы для должности «учитель»)	Реквизиты трудового договора	Выявленные нарушения
5	■	учитель	основная	1,33 (24 часа в неделю)	Трудовой договор №2 от 21.08.2024	Трудовой договор не содержит объем часов учебной нагрузки в неделю установленный данному сотруднику в соответствии с утвержденной тарификации педагогического персонала учреждения на учебный год. Указан оклад в размере 11451,00 рублей – оклад не соответствует Положению об оплате труда, при этом не указано, что это размер оклада на ставку заработной платы (18 часов учебной нагрузки в неделю). Компенсационная выплата за работу в сельской местности указана в фиксированном размере, при этом не указан процент от оклада по должности (ставки заработной платы) – фактически осуществляется в размере 25%. Компенсационные выплаты из специальной части фонда оплаты труда за сложность предмета указана в фиксированных суммах, при этом не указаны правила ее расчета согласно Положения об оплате труда в учреждении. - за сложность предмета в % от должностного оклада (ставки заработной платы); Трудовой договор не содержит все выплаты по занимаемой должности: - нет компенсационной выплаты за особые условия деятельности учреждения и отдельных категорий работников; - нет надбавка за квалификационную категорию; - нет выплаты за классное руководство; - нет выплаты по районному коэффициенту; - нет выплат стимулирующего характера (качественные показатели деятельности учреждения, премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий). Не указана продолжительность рабочего времени на ставку заработной платы (норма часов педагогической работы за ставку); при нагрузке на ставку заработной платы, продолжительность рабочей недели не может превышать 36 часов в неделю, норма часов педагогической работы за ставку 18 часов в неделю.
6	■	учитель	основная	1,89 (34 часа в неделю)	Трудовой договор №1 от 14.08.2024 г.	Трудовой договор не содержит объем часов учебной нагрузки в неделю установленный данному сотруднику в соответствии с утвержденной тарификации педагогического персонала учреждения на учебный год. Указан оклад в размере 11451,00 рублей – оклад не соответствует Положению об оплате труда, при этом не указано, что это размер оклада на ставку заработной платы (18 часов учебной нагрузки в неделю). Компенсационная выплата за работу в сельской местности указана в фиксированном размере, при этом не указан процент от оклада по должности (ставки заработной платы) – фактически осуществляется в размере 25%. Компенсационные выплаты из специальной части фонда оплаты труда (за сложность предмета, за проверку тетрадей) указаны в фиксированных суммах, при этом не указаны правила их расчета согласно Положения об оплате труда в учреждении. - за сложность предмета в % от должностного оклада (ставки заработной платы) – фактически не выплачивалась; - за проверку тетрадей в % от должностного оклада (ставки заработной платы). Выплата за квалификационную категорию не является компенсационной выплатой и не выплачивается из специальной части, а является иной выплатой стимулирующего характера и выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, кроме того не установлены правила ее начисления, а указана фиксированная сумма. Трудовой договор не содержит все выплаты по занимаемой должности.

№ п/п	Ф. И. О. сотрудника	Занимаемая должность	Вид занимаемой должности	Ставка (часы пед. работы для должности «учитель»)	Реквизиты трудового договора	Выявленные нарушения
						- нет компенсационной выплаты за особые условия деятельности учреждения и отдельных категорий работников; - нет выплаты за классное руководство; - нет выплаты по районному коэффициенту; - нет выплат стимулирующего характера (качественные показатели деятельности учреждения, премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий). Не указана продолжительность рабочего времени на ставку заработной платы (норма часов педагогической работы за ставку): при нагрузке на ставку заработной платы, продолжительность рабочей недели не может превышать 36 часов в неделю, норма часов педагогической работы за ставку 18 часов в неделю.
7	■	машинист (кочегар) котельной	основная	1,0	Трудовой договор №8 от 17.09.2024 г.	Трудовой договор не содержит все выплаты по занимаемой должности в соответствии с Положением об оплате труда в учреждении и фактическими выплатами сотруднику: - нет компенсационной доплаты за работу в нерабочие праздничные дни; - нет доплаты за сверхурочную работу - нет выплаты по районному коэффициенту - нет выплат стимулирующего характера (качественные показатели деятельности учреждения, премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий). Не прописан класс (подкласс) условий труда, вредные производственные факторы (тяжесть трудового процесса, параметры микроклимата), за которые работнику предусмотрена компенсация -повышенная оплата за вредные условия труда и дополнительный отпуск Не указана продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда класс 3.2. - 8 календарных дней.
		уборщик служебных помещений	основная	0,7	Трудовой договор №4 от 08.09.2014 г. (ДС от 01.09.2019, 19.10.2021,01.07.2022)	Трудовой договор №4 от 08.09.2014 года на проверку не представлен, при его отсутствии необходимо его восстановить и обеспечить хранение в учреждении (например, в личном деле сотрудника). В трудовой договор необходимо внести все выплаты по занимаемой должности в соответствии с Положением об оплате труда в учреждении, продолжительность рабочего времени установить исходя из 36 часовой рабочей неделе, пропорционально ставке по занимаемой должности (25,2 часа в неделю), установить рабочее время. Не прописан класс (подкласс) условий труда, вредные производственные факторы (тяжесть трудового процесса, параметры микроклимата), за которые работнику предусмотрена компенсация -повышенная оплата за вредные условия труда.
8	■	сторож (вахтер)	совместительство	0,5	Трудовой договор №12 от 02.05.2024 г.	Трудовой договор не содержит все выплаты по занимаемой должности в соответствии с Положением об оплате труда в учреждении и фактическими выплатами сотруднику: - нет компенсационной доплаты за работу в нерабочие праздничные дни; - нет доплаты за сверхурочную работу - нет выплаты по районному коэффициенту - нет выплат стимулирующего характера (качественные показатели деятельности учреждения, премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий). Сотруднику установлена продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, что противоречит требованиям статьи 263.1 Трудового Кодекса РФ (женщины, работающие в сельской местности - не более 36 часов в неделю)

№ п/п	Ф. И. О. сотрудника	Занимаемая должность	Вид занимаемой должности	Ставка (часы пед. работы для должности «учитель»)	Реквизиты трудового договора	Выявленные нарушения
9	■■■■■	машинист (кочегар) котельной	основная	1,0	Трудовой договор №7 от 02.10.2023 (период с 02.10.2023 по 30.04.2024)	Не указана продолжительность смены, а также график работы по занимаемой должности Так как данный трудовой договор содержит дату его прекращения (30.04.2024) и причину в соответствии со ст. 59 ТК РФ то он является Срочным трудовым договором, рекомендуется и в наименовании документа приписывать «Срочный трудовой договор». Трудовой договор не содержит все выплаты по занимаемой должности в соответствии с Положением об оплате труда в учреждении и фактическими выплатами сотруднику: - нет компенсационной доплаты за работу в нерабочие праздничные дни; - нет доплаты за сверхурочную работу - нет выплаты по районному коэффициенту - нет выплат стимулирующего характера (качественные показатели деятельности учреждения, премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий). Так как по занимаемой должности установлен разный график работы в течении календарного года, то в Срочном трудовом договоре необходимо оговорить разный режим работы в соответствии с установленным режимом. Не прописан класс (подкласс) условий труда, вредные производственные факторы (тяжесть трудового процесса, параметры микроклимата), за которые работнику предусмотрена компенсация -повышенная оплата за вредные условия труда и дополнительный отпуск. Не указана продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда класс 3.2. - 8 календарных дней.
10	■■■■■	учитель	внешний совместитель	1,06 (19 часов в неделю)	Трудовой договор №3 от 17.09.2024 (с 17.09.2024 по 30.05.2025)	Так как данный договор имеет конкретную дату его окончания – то необходимо его переименовать в срочный трудовой договор. Не содержит причину (основание) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 ТК РФ. Трудовой договор не содержит объем часов учебной нагрузки в неделю установленный данному сотруднику в соответствии с утвержденной тарификации педагогического персонала учреждения на учебный год. Указан оклад в размере 13627,33 рублей – оклад не соответствует Положению об оплате труда, при этом не указано, что это размер оклада на ставку заработной платы (18 часов учебной нагрузки в неделю). Компенсационная выплата за работу в сельской местности указана в фиксированном размере, при этом не указан процент от оклада по должности (ставки заработной платы) – фактически осуществляется в размере 25%. Компенсационные выплаты из специальной части фонда оплаты труда за сложность предмета указана в фиксированных суммах, при этом не указаны правила ее расчета согласно Положения об оплате труда в учреждении. - за сложность предмета в % от должностного оклада (ставки заработной платы); Трудовой договор не содержит все выплаты по занимаемой должности: - нет компенсационной выплаты за особые условия деятельности учреждения и отдельных категорий работников; - нет выплаты по районному коэффициенту; - нет выплат стимулирующего характера (качественные показатели деятельности учреждения, премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий).

№ п/п	Ф. И. О. сотрудника	Занимаемая должность	Вид занимаемой должности	Ставка (часы пед. работы для должности «учитель»)	Реквизиты трудового договора	Выявленные нарушения
11	██████████	уборщик служебных помещений	основная	0,7	Трудовой договор №5 от 06.09.2022 - срочный трудовой договор на период отсутствия основного работника)	Не указана продолжительность рабочего времени на ставку заработной платы (норма часов педагогической работы за ставку): при нагрузке на ставку заработной платы, продолжительность рабочей недели не может превышать 36 часов в неделю, норма часов педагогической работы за ставку 18 часов в неделю. Так как данный трудовой договор содержит причину заключения в соответствии со ст. 59 ТК РФ, то он является срочным трудовым договором, необходимо его переименовать в Срочный трудовой договор. Рекомендовано конкретизировать на время отсутствия какого сотрудника он заключен и по какой причине он отсутствует (например, на время отсутствия основного работника Ивановой И. И. в связи с предоставлением ей отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет). Не указана ставка по должности, на которую устроен сотрудник (0,7). Не указана продолжительность рабочего времени согласно занимаемой ставки сотрудника (0,7 ставки при 36 часовой рабочей неделе – 25,2 часа). Трудовой договор не содержит все выплаты по занимаемой должности: - нет выплат стимулирующего характера (премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий); - выплат по районному коэффициенту 1,25. Не прописан класс (подкласс) условий труда, вредные производственные факторы (тяжесть трудового процесса, параметры микроклимата), за которые работнику предусмотрена компенсация -повышенная оплата за вредные условия труда.
12	██████████	учитель	основная	2,31 (41,5 часов в неделю)	Трудовой договор №1 от 01.09.2023	Трудовой договор не содержит объем часов учебной нагрузки в неделю установленный данному сотруднику в соответствии с утвержденной тарификации педагогического персонала учреждения на учебный год. Указан оклад в размере 11451,00 рублей – оклад не соответствует Положению об оплате труда. Компенсационные выплаты из специальной части фонда оплаты труда указаны в фиксированных суммах, при этом не указаны правила ее расчета согласно Положения об оплате труда в учреждении: - за сложность предмета в % от должностного оклада (ставки заработной платы); - за проверку письменных работ в % от должностного оклада (ставки заработной платы); - за классное руководство в фиксированной сумме на 1 ученика, а также федеральная выплата за классное руководство в фиксированной сумме; Трудовой договор не содержит все выплаты по занимаемой должности: - нет компенсационной выплаты за особые условия деятельности учреждения и отдельных категорий работников; - нет выплаты по районному коэффициенту; - нет выплат стимулирующего характера (за квалификационную категорию, качественные показатели деятельности учреждения, премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий). Сроки выплаты заработной платы не соответствуют п. 4.1. Коллективному договору в учреждении. Не указана продолжительность рабочего времени на ставку заработной платы (норма часов педагогической работы за ставку): при нагрузке на ставку заработной платы, продолжительность рабочей недели не может превышать 36 часов в неделю, норма часов педагогической работы за ставку 18 часов в неделю.

№ п/п	Ф. И. О. сотрудника	Занимаемая должность	Вид занимаемой должности	Ставка (часы работы для должности «учитель»)	Реквизиты трудового договора	Выявленные нарушения
13	■	учитель	основная	1,44 (26 часов в неделю)	Трудовой договор №4 от 17.09.2024	Трудовой договор не содержит объем часов учебной нагрузки в неделю установленный данному сотруднику в соответствии с утвержденной тарификации педагогического персонала учреждения на учебный год. Компенсационная выплата за работу в сельской местности указана в фиксированном размере, при этом не указан процент от оклада по должности (ставки заработной платы) – фактически осуществляется в размере 25%. Компенсационные выплаты из специальной части фонда оплаты труда указаны в фиксированных суммах, при этом не указаны правила ее расчета согласно Положения об оплате труда в учреждении: - за сложность предмета в % от должностного оклада (ставки заработной платы); - за классное руководство в фиксированной сумме на 1 ученика, а также федеральная выплата за классное руководство в фиксированной сумме; Трудовой договор не содержит все выплаты по занимаемой должности: - нет компенсационной выплаты за особые условия деятельности учреждения и отдельных категорий работников; - нет выплаты по районному коэффициенту; - нет выплат стимулирующего характера (качественные показатели деятельности учреждения, премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий). Не указана продолжительность рабочего времени на ставку заработной платы (норма часов педагогической работы за ставку): при нагрузке на ставку заработной платы, продолжительность рабочей недели не может превышать 36 часов в неделю, норма часов педагогической работы за ставку 18 часов в неделю. Трудовой договор не содержит все выплаты по занимаемой должности в соответствии с Положением об оплате труда в учреждении и фактическими выплатами сотруднику: - нет компенсационной доплаты за работу в нерабочие праздничные дни; - нет доплаты за сверхурочную работу - нет выплат стимулирующего характера (качественные показатели деятельности учреждения, премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий). Так как по занимаемой должности установлен разный график работы в течение календарного года, то в трудовом договоре необходимо оговорить разный режим работы в соответствии с установленным режимом. Не указаны сроки выплаты заработной платы в соответствии с Коллективным договором. Не прописан класс (подкласс) условий труда, вредные производственные факторы (тяжесть трудового процесса, параметры микроклимата), за которые работнику предусмотрена компенсация –повышенная оплата за вредные условия труда и дополнительный отпуск. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда класс 3.2. не соответствует Коллективному договору в учреждении - 8 календарных дней.
14	■	машинист (конетар) котельной	основная	1,0	Трудовой договор №3 от 01.10.2009 (ДС от 01.10.2009, 01.07.2011, 01.10.2011, 01.03.2012, 19.10.2021, 01.07.2022)	Трудовой договор не содержит все выплаты по занимаемой должности в соответствии с Положением об оплате труда в учреждении и фактическими выплатами сотруднику: - нет компенсационной доплаты за работу в нерабочие праздничные дни; - нет доплаты за сверхурочную работу - нет выплат стимулирующего характера (качественные показатели деятельности учреждения, премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий).
15	■	учитель	основная	1,11 (20 часов в неделю)	Трудовой договор №4 от 17.09.2024	Трудовой договор не содержит объем часов учебной нагрузки в неделю установленный данному сотруднику в соответствии с утвержденной тарификации педагогического персонала учреждения на учебный год.

№ п/п	Ф. И. О. сотрудника	Занимаемая должность	Вид занимаемой должности	Ставка (часы пед. работы для должности «учитель»)	Реквизиты трудового договора	Выявленные нарушения
						Компенсационная выплата за работу в сельской местности указана в фиксированном размере, при этом не указан процент от оклада по должности (ставки заработной платы) – фактически осуществляется в размере 25%. Компенсационные выплаты из специальной части фонда оплаты труда указаны в фиксированных суммах, при этом не указаны правила ее расчета согласно Положения об оплате труда в учреждении: - за сложность предмета в % от должностного оклада (ставки заработной платы); - за проверку тетрадей % от должностного оклада (ставки заработной платы) – данная выплата фактически не осуществляется. Трудовой договор не содержит все выплаты по занимаемой должности: - нет компенсационной выплаты за особые условия деятельности учреждения и отдельных категорий работников; - нет выплаты по районному коэффициенту; - нет выплат стимулирующего характера (качественные показатели деятельности учреждения, премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий). Не указана продолжительность рабочего времени на ставку заработной платы (норма часов педагогической работы за ставку): при нагрузке на ставку заработной платы, продолжительность рабочей недели не может превышать 36 часов в неделю, норма часов педагогической работы за ставку 18 часов в неделю. Трудовой договор не содержит все выплаты по занимаемой должности в соответствии с Положением об оплате труда в учреждении и фактическими выплатами сотруднику: - нет компенсационной доплаты за работу в нерабочие праздничные дни; - нет доплаты за сверхурочную работу - нет выплаты по районному коэффициенту - нет выплат стимулирующего характера (качественные показатели деятельности учреждения, премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий). В Трудовом договоре установлены компенсационная доплата за работу с вредными условиями труда в размере 12% от должностного оклада, что противоречит Положению об оплате труда в учреждении и Коллективному договору – по занимаемой должности не выявлены вредные и (или) опасные факторы условий труда – фактически не выплачивалась. Сотруднику установлена продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, что противоречит требованиям статьи 263.1 Трудового Кодекса РФ (женщины, работающие в сельской местности - не более 36 часов в неделю) Не указана продолжительность смены, а также график работы по занимаемой должности.
16	■	сторож (вахтер)	основная	1,0	Трудовой договор №9 от 17.09.2024	Трудовой договор не содержит все выплаты по занимаемой должности в соответствии с Положением об оплате труда в учреждении и фактическими выплатами сотруднику: - нет компенсационной доплаты за работу в нерабочие праздничные дни; - нет доплаты за сверхурочную работу - нет выплаты по районному коэффициенту - нет выплат стимулирующего характера (качественные показатели деятельности учреждения, премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий). В Трудовом договоре установлены компенсационная доплата за работу с вредными условиями труда в размере 12% от должностного оклада, что противоречит Положению об оплате труда в учреждении и Коллективному договору – по занимаемой должности не выявлены вредные и (или) опасные факторы условий труда – фактически не выплачивалась. Сотруднику установлена продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, что противоречит требованиям статьи 263.1 Трудового Кодекса РФ (женщины, работающие в сельской местности - не более 36 часов в неделю) Не указана продолжительность смены, а также график работы по занимаемой должности.

В трудовые договора по должности «учитель» внести информацию об объеме учебной нагрузки в неделю (в часах) - например, дополнить новым пунктом:

Работнику устанавливается по занимаемой должности учебная нагрузка в объеме _____ (указать объем учебной нагрузки в часах по предмету (предметам) в неделю.

В дальнейшем при изменении учебной нагрузки вносить изменения в трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения.

Необходимо:

- устранить выявленные нарушения (Таблица №1) по содержанию трудовых договоров, заключенных с сотрудниками учреждения, путем заключения дополнительных соглашений, в том числе заключить недостающие трудовые договора.

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

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

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

В учреждении ведутся личные дела на всех сотрудников. Локально нормативного документа, определяющего порядок ведения, формы, состав личного дела сотрудника в учреждении нет.

Перечень документов, которые обычно хранятся в личном деле сотрудника:

1. Заявление о приеме на работу
2. Трудовой договор (дополнительное соглашение к нему);
3. Приказ о приеме на работу, если работодатель его издавал
4. Договор о материальной ответственности (для материально ответственных лиц)
5. Личная карточка по унифицированной форме № Т-2 или самостоятельно разработанной форме
6. Анкета работника
7. Соглашение о неразглашении сведений, которые являются коммерческой тайной, подписанное работником
8. Согласие на обработку персональных данных
9. Приказы работодателя, которые имеют отношение к трудовой деятельности работника
10. Документы о профессиональных, деловых и личных качествах работника — отзывы, представления о назначении, документы о повышении квалификации и т. д.
11. Заявление об увольнении
12. Приказ об увольнении работника.

На проверку было предоставлено 18 личных дела на сотрудников, трудоустроенных в учреждении на дату проверки, все личные дела были проверены.

В нарушении требований Федерального Закона N 152-ФЗ «О персональных данных» в Положении 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.

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.

Все предоставленные на проверку личные дела содержат заполненные личные карточки по форме №Т-2. При проверке заполнения личных карточек по форме №Т-2 установлено, что в них вносятся не все актуальные данные по сотрудникам (например, не заполнен блок приема на работу, периоды предоставленного отпуска и т.д.).

Необходимо:

- *разработать и утвердить локальный нормативный акт, устанавливающий порядок ведения, формы, состав личного дела сотрудника. При составлении данного порядка необходимо учесть перечень рекомендаций по ведению личных дел по данному акту проверки;*
- *устранить выявленные расхождения по ведению личных дел сотрудников организации;*
- *все копии документов, хранящиеся в личных делах сотрудников, содержащие персональное данное, необходимо изъять из личных дел и отдать их сотрудникам или уничтожить по акту;*
- *заполнить недостающие актуальные данные в личных карточках сотрудников по форме №Т-2.*

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 17.04.2023 г., согласованы председателем первичной профсоюзной организации 17.04.2023 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 устанавливается пятидневная рабочая неделя для педагогического состава начальной школы. Шестидневная рабочая неделя устанавливается для педагогического состава основной школы;
- ✓ Режим работы учреждения устанавливается с 8.00 до 18.00;
- ✓ Режим работы директора учреждения определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов. 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 также устанавливается:

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

Для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю, *однако, в п.3.2 Коллективного договора сокращенная продолжительность рабочего времени для данной категории работников установлена в количестве не более 35 часов в неделю;*

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

Для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – 36 часов;

Для женщин сельской местности – 36 часов.

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 руководителя, обслуживающего персонала и рабочих образовательной организации. Кроме того, в организации сотрудники по должностям «сторож (вахтер)» и «машинист (кочегар) котельной» 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.

Согласно п. 8.4. Правил, продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается Директором МКОУ Кругликовская ООШ.

В связи со спецификой работы в Правилах не установлен режим работы по должности «машинист (кочегар) котельной». Необходимо в период отопительного сезона с 01 октября по 30 апреля установить следующий режим работы: продолжительность работы(смены) – 12 часов (с 09.00 часов до 21.00 часа и с 21.00 часа до 09.00 часов (в том числе - 8 часов – ночное время); в период с 01 мая по 30 сентября установить режим работы, исходя из 40-часовой рабочей недели.

Необходимо внести изменения в Правила внутреннего трудового распорядка:

- привести в соответствие п. 8.6. Правил в части сокращенной продолжительности рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет по отношению к п.3.3. Коллективного договора.*
- установить режим рабочего времени и времени отдыха сотрудников учреждения, исходя из 40 часовой, 36 часовой недели;*
- установить сменный режим работы по должности «сторож (вахтер)» с указанием продолжительности смены, в том числе указать время начала и окончания смены, работу в ночное время;*
- установить сменный режим работы по должности «машинист (кочегар) котельной: в период с 01 октября по 30 апреля с указанием продолжительности смены, работу в ночное время; в период с 01 мая по 30 сентября установить режим рабочего времени, исходя из 40-часовой рабочей недели.*

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 май, июнь, сентябрь 2023 года и март, апрель, июнь, сентябрь 2024 года. При проверке Табелей, установлено, что по некоторым должностям неверно отражается фактически отработанное время пропорционально ставке.

Согласно Табеля за апрель 2024 года:

- [REDACTED] по должности заведующий хозяйством (должность основная на 0,8 ставки) отработала 121,8 часа, при этом норма часов при пятидневной (36 часов в неделю) рабочей неделе пропорционально занимаемой ставке составляет 120,96 часа – приказов на сверхурочную работу не предоставлено, оплаты за сверхурочную работу не производилось.
- [REDACTED] по должности «повар» (должность основная на 0,9 ставки) отработала 134,4 часа, при этом норма часов при пятидневной (36 часов в неделю) рабочей неделе пропорционально занимаемой ставки составляет 136,08 часа – приказов на сверхурочную работу не предоставлено, оплаты за сверхурочную работу не производилось;
- [REDACTED] по должности «уборщик служебных помещений» (должность основная на 0,7 ставки) отработали по 105 часов, при этом норма часов при пятидневной (36 часов в неделю) рабочей неделе пропорционально занимаемой ставке составляет 105,84 часов.

Согласно Табеля за сентябрь 2024 года Богатырева Т. Г. и Корбовяк В. В. по должности сторож (вахтер) отработали по 120 часов, согласно выписке из Приказа директора учреждения от 26.09.2024 №123 «Об оплате сверхурочных и ночных сторожам (вахтерам)» количество часов отработанных сверх нормы рабочего времени составляет 36 - соответствует 40 часовой рабочей неделе, что противоречит требованиям статьи 263.1. ТК РФ (женщины, работающие в сельской местности имеют право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них действующим законодательством).

Необходимо:

В дальнейшей работе при составлении Табеля учета рабочего времени 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.

Женщинам, трудоустроенным по должности «сторож (вахтер)» установить сокращенную продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю в соответствии с требованиями статьи 263.1. ТК РФ.

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.

В соответствии с Табелем учета рабочего времени в табелях учета использования рабочего времени обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня 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.
- накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

В проверяемом периоде нарушений по соблюдению продолжительности ежедневной работы (смены), работы накануне праздничных и выходных дней, в ночное время не установлено.

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 график отпусков на следующий год не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года, т. е. не позднее 17 декабря текущего года (ст. 123 ТК РФ). В проверяемом периоде Графики отпусков на 2023 и 2024 годы составлены, утверждены директором и согласованы представителем профсоюзного комитета несвоевременно (19.12.2022 года и 19.12.2023 года соответственно).

Следует обратить внимание на корректное заполнение графика отпусков, а именно: графа 5 «Количество календарных дней отпуска». У работников [REDACTED] отпуск составляет 36 календарных дней (28 календарных дней – основной отпуск и 8 календарных дней – дополнительный оплачиваемый отпуск. По факту в графе 5 указано количество календарных дней отпуска – 28, дополнительные 8 календарных дней в графе 5 не указаны и вынесены в графу 10 «Примечание». Также графа 7 предназначена для указания фактической даты начала отдыха. [REDACTED] – машинисту (кочегару) котельной был предоставлен отпуск вне утвержденного графика, однако отметки о предоставлении отпуска вне графика проставлено не было.

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.

У сотрудника [REDACTED], машиниста (кочегара) котельной, в соответствии с графиком отпусков на 2024 год, очередной отпуск должен был быть предоставлен с 21.06.2024г. по 26.07.2024г. (36 календарных дней), однако по факту, на основании приказа о предоставлении отпуска работникам №62 от 20.06.2024г., отпуск был предоставлен с 01.07.2024г. по 05.08.2024г. **Заявление на отпуск вне утвержденного графика отпусков от работника на проверку не предоставлено.**

В соответствии с Коллективным договором основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- педагогическим работникам в соответствии с ПП РФ от 14 мая 2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» - 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. 3.26. Коллективного договора:

Работникам Учреждений, 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.

По данным отчета о проведении специальной оценки условий труда от 07.11.2022 года в учреждении есть рабочие места по должности «повар» и «машинист (кочегар) котельной, отнесенные к вредным или опасным условиям труда 3 степени

Согласно Приложения №5 к Коллективному договору дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется в количестве 8 календарных дней по должностям «машинист (кочегар) котельной» и «повар».

Фактически, согласно графикам отпусков, за 2023 и 2024 годы, сотрудникам: [REDACTED] по должности «повар»; [REDACTED] по должности «машинист (кочегар) котельной» предоставлялся дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

График отпусков на 2023 год:

Директору и всем педагогическим работникам запланирован удлиненный отпуск в объеме 56 календарных дней,

Поварам, машинистам (кочегарам) котельной – 36 календарных дней, 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, поварам, машинистам (кочегарам) котельной – 36 календарных дней, остальным сотрудникам отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Необходимо:

- Соблюдать сроки составления и утверждения графика отпусков в соответствии со ст. 123 ТК РФ;

- Корректно заполнять все графы при составлении и утверждении графиков отпусков на будущие периоды;

- Необходимо учесть, что ПП РФ от 14 мая 2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» утратило силу с 01.09.2024 года и применить ПП РФ от 03.04.2024 №415.

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, зарегистрированным 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 о системе оплаты труда работников учреждения, Приложение №2 к Коллективному договору Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Кругликовской основной общеобразовательной школы Болотнинского района Новосибирской области на 2023-2026 годы, зарегистрированному в управлении экономического развития администрации Болотнинского района Новосибирской области 24.04.2023 под №31 (далее по тексту – Положение о системе оплаты труда).

Согласно п. 2.4 Положения о системе оплаты труда, оплата труда работников учреждения включает:

- должностные оклады (оклады), ставки заработной платы,
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по районному коэффициенту.

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 месяц 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 разделом III Положения о системе оплаты труда работникам учреждения 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;
- ✓ 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»).

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

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере на основании результатов специальной оценки условий труда. Специальная оценка условий труда в учреждении проведена 07.11.2022 г.

Согласно п.3.2. Положения о системе оплаты труда на основании результатов специальной оценки условий труда установлена доплата по классам условий труда, при этом не установлен точный процент ее начисления и правила ее расчета:

- 3.1. – не менее 4%;
- 3.2. – не менее 6%;
- 3.3 – не менее 8%;
- 3.4. – не менее 10%;
- 4 – не менее 12%.

По результатам Отчета о проведении специальной оценки условий труда от 07.11.2022 г. в учреждении выявлены вредные и (или) опасные факторы условий труда по следующим должностям:

- Уборщик служебных помещений – класс 3.1.;
- Повар – класс 3.2.;
- Машинист (кочегар) котельной – класс 3.2.

На основании данных расчетных листов по заработной плате, компенсационная доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется сотрудникам по должностям:

- уборщик служебных помещений – в размере 6% от оклада;
- повар – в размере 12% от оклада;
- машинист (кочегар) котельной – в размере 12% от оклада.

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

Необходимо внести изменения в п.3.2 Положения о системе оплаты труда:

- конкретизировать размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с фактическими выплатами.

✓ 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 (оклада), 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)» и «машинист (кочегар) котельной», работающим по сменному графику, в размере 35% ставки заработной платы должностного оклада (оклада), за каждый час работы в ночное время 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 о системе оплаты труда:

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

✓ доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

В соответствии с п. 3.4. и 3.6. Положения о системе оплаты труда:

«Работа 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 Российской Федерации, 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.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.»

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

На основании данных расчетных листов по заработной плате сотрудников по должностям «сторож (вахтер)» и «машинист (кочегар) котельной» доплата за работу в нерабочие праздничные дни начисляется с нарушением Положения об оплате труда в учреждении (01.2024, 02.2024, 03.2024, 05.2024):

- по должности «сторож (вахтер)» при расчёте стоимости часа для определения размера данной доплаты не учитывается стимулирующая выплата за качественные показатели деятельности учреждения;
- по должности «машинист (кочегар) котельной» при расчёте стоимости часа для определения размера данной доплаты не учитывается доплата за работу с вредными и (или)

опасными условиями труда и стимулирующая выплата за качественные показатели деятельности учреждения.

В дальнейшей работе при исчислении размера доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни необходимо учитывать не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда в учреждении по занимаемой должности.

✓ доплата за сверхурочную работу

В соответствии с п. 3.5. и 3.6. Положения о системе оплаты труда, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

«Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации - не менее чем в двойном размере с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П.

При исчислении размера доплаты за сверхурочную работу, учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.»

Согласно табелей учета рабочего времени сотрудников учреждения, сверх нормы рабочего времени в месяц, работают сотрудники по должности «сторож (вахтер)» и «машинист (кочегар) котельной» – сменный график работы. Всем сотрудникам по должности «сторож(вахтер)» установлена продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, что противоречит требованиям статьи 263.1 Трудового Кодекса РФ (женщины, работающие в сельской местности - не более 36 часов в неделю), в связи с этим неверно производится подсчет сверхурочных часов, отработанных за месяц женщинами, трудоустроенными по данной должности.

На основании данных Приказов директора учреждения, расчетных листов по заработной плате сотрудников по должностям «сторож (вахтер)» и «машинист (кочегар) котельной» доплата за сверхурочную работу начисляется с нарушением Положения об оплате труда в учреждении:

- с 01.09.2024 г по должности «сторож (вахтер)» при расчёте стоимости часа для определения размера данной доплаты стимулирующая выплата за качественные показатели деятельности учреждения учитывается частично (оплата в 1 размере осуществляется с учетом оклада по должности и стимулирующей выплаты, а в 0,5 размере за первые 2 часа работы и в 1 размере за последующие часы производится только с учетом оклада по должности);
- до 01.05.2024 г. по должности «машинист (кочегар) котельной» при расчёте стоимости часа для определения размера данной доплаты не учитывается доплата за работу с

вредными и (или) опасными условиями труда и стимулирующая выплата за качественные показатели деятельности учреждения.

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 по занимаемой должности.

- ✓ 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 о системе оплаты труда, за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором) размер доплаты определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

- ✓ 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.

В проверяемом периоде данная компенсационная выплата производилась по должностям директор и учитель.

По результатам проверки начислений данной компенсационной доплаты нарушений не выявлено.

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, в том числе педагогическим работникам в размере 20% (Образовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей инвалидов по адаптированным образовательным программам). В соответствии с п. 3.9. Отраслевого тарифного соглашения педагогическим работникам доплата устанавливается в размере 20 % от оплаты по должностному окладу, ставки заработной платы. В соответствии с п. 5.9. Отраслевого тарифного соглашения директору учреждения доплата устанавливается в размере 20% от оплаты по должностному окладу.

Проверкой установлено, что в проверяемом периоде данная компенсационная выплата производится сотрудникам, по должности «учитель» (осуществляющие индивидуальное

обучение детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и детей инвалидов по адаптированным образовательным программам) **в размере 6%** от ставки заработной платы – что противоречит п. 3.9. Положения о системе оплаты труда в учреждении и п. 3.9. Отраслевого тарифного соглашения.

Размер данной выплаты установлен Приказом директора учреждения, директору за совмещение должности «учитель», на основании Распоряжения администрации Болотнинского района Новосибирской области от 27.09.2024 №932-р «О выплатах компенсационного характера руководителям учреждений подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Болотнинского района Новосибирской области».

Кроме того, директору на основании Распоряжения администрации Болотнинского района Новосибирской области от 27.09.2024 №934-р «О доплатах за особенности деятельности учреждения руководителям общеобразовательных учреждений» установлена с 01.09.2024 по 31.08.2025 г. доплата в размере 20% к должностному окладу за особенности деятельности учреждения (работа с детьми с ОВЗ) – фактически согласно расчетных листов за 09.2024 года данная выплата не осуществлялась.

По результатам проверки необходимо:

- директору учреждения внести изменение в Приказы № 117 от 17.09.2024 и №102 от 02.09.2024 «Об установлении повышающего коэффициента педагогических работников за особые условия труда (работа с детьми ОВЗ)» - установить размер доплаты в соответствии с п. 3.9. Положения о системе оплаты труда в учреждении, а именно в размере 20% от оплаты по должностному окладу, ставки заработной платы. Внести данные изменения в Тарификацию педагогического персонала на учебный год 2024/2025;
- Управлению образования и молодежной политики администрации Болотнинского района Новосибирской области внести изменения в Распоряжение от 27.09.2024 №932-р - [REDACTED] установить размер доплаты за особые условия деятельности - 20%;
- Уполномоченному учреждению произвести перерасчет заработной платы в связи с изменением размера доплаты за особые условия труда (работу с детьми с ОВЗ) с 01.09.2024 года на основании внесенных изменений в Приказы директора №102 от 02.09.2024 и №117 от 17.09.2024 и Распоряжения администрации Болотнинского района Новосибирской области от 27.09.2024 №932-р.

✓ 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. Положения о системе оплаты труда и Приложением №1к нему - 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 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 Приложении №1 к Положению об оплате труда имеются виды выплат, которые противоречат п. 3.11 Отраслевого тарифного соглашения:

- п. 5 выплата за особые условия осуществления образовательного процесса – работа в классах-комплектах – 1,15. Работа в классах-комплектах входит в перечень обязанностей «учителя», предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н);

- п. 6 выплаты за инклюзивное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей инвалидов до 20% (оплата производится пропорционально количеству обучающихся в классе) - относятся к выплатам компенсационного характера, которые выплачиваются за счет основной части базового фонда оплаты труда, так как инклюзивное обучение детей с ОВЗ входит в перечень обязанностей «учителя», предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н) – предусмотрена в п. 3.9 Положения о системе оплаты труда;

- п.10 выплата компенсационного характера за работу в сельской местности в размере 25% от должностного оклада руководителям, педагогическим работникам и специалистам учреждения – данная выплата непосредственно не связана с образовательным процессом и относится к компенсационной выплате связанной с особенностями деятельности отдельных категорий работников (предусмотрена п. 3.8 Положения о системе оплаты труда).

Кроме того, в Приложении №1 к Положению о системе оплаты труда не по всем видам выплат установлено правило ее начисления:

- п. 2, п.7, п.8, п.9 – установлены % по предметам, но не установлено от чего они начисляются (например, от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);
- п.3 – расчет оплаты за часы производится из расчета 636,17 рублей, помноженных на повышающий коэффициент за квалификационную категорию и количество часов кружка, при этом не установлен размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию используемый в расчете данной выплаты.

Необходимо внести изменение в Приложение №1 к Положению о системе оплаты труда, а именно:

- приложение №1 должно содержать выплаты, соответствующие п. 3.11 Отраслевого тарифного соглашения, в том числе внести изменения в порядок их начисления (конкретизировать его в соответствии с фактическим начислением).

Выплаты стимулирующего характера

В разделе IV Положения о системе оплаты труда установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- ✓ надбавка за учетную степень, ученое звание;
- ✓ 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.

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

Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера установлены в Приложении №2 к Положению о системе оплаты труда:

- за квалификационную категорию – размер данной надбавки, установленной в Приложении №2 не соответствует размеру, установленному в п. 4.4.1 Положения о системе оплаты труда – привести в соответствие. При проверке правильности начисления данной доплаты установлено, что Приказом директора от 02.09.2024 №93 «Об установлении повышающего коэффициента за квалификационную категорию на 2024-2025 учебный год» установлена доплата [REDACTED] (без категории) в размере 10% - данная выплата не предусмотрена Положением о системе оплаты труда.

- надбавка за почетное звание – не по всем видам выплат установлены конкретные размеры надбавки – привести в соответствие.

Приказом директора учреждения от 02.09.2024 №96 «О ежемесячной надбавке молодому специалисту» [REDACTED] назначена ежемесячная надбавка как молодому специалисту с 01.09.2024 г. по 31.08.2025 г. в размере 25% от оклада – при этом данная выплата не предусмотрена Положением об оплате труда.

В соответствии с п.43.9 Отраслевым тарифным соглашением в Положении о системе оплаты труда может быть установлена надбавка за продолжительность непрерывной работы работникам учреждения по основной должности надбавка за стаж работы в данном

учреждении, которая при ее установлении выплачивается не всем работникам учреждения на основании Приказа руководителя.

Необходимо:

- устранить выявленные несоответствия размеров доплаты за квалификационную категорию в Положении о системе оплаты труда (п. 4.4.1. и Приложения №2);
- в Приложении №2 к Положению о системе оплаты труда установить конкретные размеры выплат, назначаемые сотрудникам;
- в Положении о системе оплаты труда установить порядок и размер выплаты «молодому специалисту» в соответствии с п. 6.2.9 Территориального отраслевого соглашения.

Рекомендовано:

В Положении о системе оплаты труда установить порядок и размер надбавка за продолжительность непрерывной работы работникам учреждения по основной должности надбавка за стаж работы в данном учреждении в соответствии с п. 4.9. Отраслевого тарифного соглашения.

• Надбавка за качественные показатели эффективности учреждений

В соответствии с Отраслевым тарифным соглашением 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 Учреждения определяются решением специально созданной в Учреждении Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам, действующей согласно Положению, утвержденному локальным актом Учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников.

В Приложении №3 к Положению о системе оплаты труда установлен перечень критериев качественных показателей эффективности деятельности педагогических работников и размеры стимулирующих выплат за их выполнения:

- показатель 55 «продолжительность непрерывной работы в образовательной организации» - является отдельной выплатной стимулирующего характера, необходимо его исключить из перечня критериев и установить в Положении о системе платы труда в соответствии с п. 4.9. Отраслевого тарифного соглашения.
- показатель 56 «награждение работников» является отдельной выплатной стимулирующего характера, необходимо его исключить из перечня критериев.

Необходимо в Приложении №3 к Положению о системе оплаты труда внести изменения в перечень критериев исключив из его состава критерии «продолжительность непрерывной работы в образовательной организации» и «награждение работников».

При рассмотрении документов о назначении стимулирующих выплат сотрудникам учреждения установлено следующее:

- на проверку предоставлены не все протоколы заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат. За 2024 год предоставлены протокола только за 02.2024, 04.2024, 08.2024 и 09.2024, при этом предоставленным протокола подписаны не всеми ее членами. В соответствии с 4.13.3. Отраслевого тарифного соглашения заседание Комиссии проводится

не реже одного раза в календарный месяц, по результатам которого должен быть составлен протокол и подписан всеми членами комиссии, принимавшими участие в ее заседании.

- на заседании комиссии по распределении стимулирующих выплат не рассматриваются листы оценки деятельности работников (с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем), с отражением итоговых оценок по деятельности каждого работника, что противоречит порядку, установленному Отраслевым тарифным отраслевым соглашением - листы оценки деятельности работников должны прилагаться к соответствующему протоколу;

- распределение стимулирующих выплат не соответствуют Положению об оплате труда в учреждении, а именно по некоторым должностям применяются показатели и их значения, не предусмотренные Положением о системе оплаты труда.

В 09.2024 года комиссия по распределению стимулирующих выплат заседала 1 раз (Протокол №2 от 23.09.2024 г. – приложения отсутствуют):

- педагогическим работникам установлена стимулирующая выплата за качественные показатели без учета изменений в Положение о системе оплаты труда, внесенного Дополнительным соглашением №2 от 29.02.2024 года (зарегистрированного в Управлении экономического развития администрации Болотнинского района 01.03.2024 года) – изменены наименование показателей и размеры выплат за их выполнение;

- и младшему обслуживающему персоналу установлена выплата за выполнение показателю, который отсутствует в Положении о системе оплаты труда – «за проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы».

В дальнейшей работе:

• комиссии по распределению стимулирующих выплат в своей работе необходимо соблюдать порядок ее заседания в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением, а также устанавливать выплаты в соответствии с Положением о системе оплаты труда. При оформлении протоколов заседания по каждому сотруднику указывать итоговое значение установленной выплаты за качественные показатели эффективности деятельности. Листы оценки деятельности работников прилагать к оформленному протоколу заседания данной комиссии и обеспечить их хранение.

• директору учреждения приказы о назначении стимулирующей выплаты за качественные показатели деятельности издавать на основании протокола заседания комиссии по распределению данной выплаты, в том числе вносить реквизиты протокола, на основании которого они назначены, указывать вид назначенной стимулирующей выплаты без указания конкретного показателя по результатам выполнения которого она назначена (например: На основании Протокола заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат от 28.09.2024 г. №9, установить размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности за сентябрь 2024 года: Иванова В. В. – 150% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы; Петрова В. В. – 160% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы; И т. д.).

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 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:

- приказом директора от 17.09.2024г. № 52 Балчикова А. Н. назначена ответственным по охране труда. Ответственный по охране труда (Балчикова А.Н.) не имеет удостоверения о проверке знаний требований охраны труда;
- отсутствует положение о системе управления охраной труда в учреждении;
- приказом директора от 17.09.2024г. № 52 утвержден состав комиссии по охране труда, отсутствует положение о комиссии по охране труда;
- приказом директора от 25.02.2019г. № 13 утверждены инструкции по охране труда по должностям и по видам работ в количестве 45 шт., не прописано кем разработаны инструкции, работники под роспись не ознакомлены с инструкциями;
- в учреждении не проводится вводный инструктаж по охране труда, инструктаж по охране труда на рабочем месте, отсутствуют журналы по охране труда;
- отсутствуют программы проведения вводного инструктажа по охране труда и программы проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте;
- в учреждении не проводится обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда работников;
- в учреждении проведена специальная оценка условий труда от 07.11.2022 года, но работники не ознакомлены под роспись с результатами специальной оценки условий труда;
- по результатам специальной оценки условий труда у повара, уборщика служебных помещений и машиниста (кочегара) котельной имеются вредные производные факторы, по которым им установлен 3.1 и 3.2 класс (подкласс) условий труда, при этом в трудовых договорах работников не прописаны классы (подклассы) условий труда, вредные производственные факторы (тяжесть трудового процесса, параметры микроклимата), за которые работникам предусмотрена компенсация -повышенная оплата за вредные условия труда и дополнительный отпуск;
- в учреждении не проведена оценка профессиональных рисков.

II. По результатам контрольного мероприятия:

Необходимо:

1. Директору учреждения внести изменение в Приказы № 117 от 17.09.2024 и №102 от 02.09.2024 «Об установлении повышающего коэффициента педагогических работников за особые условия труда (работа с детьми ОВЗ)» - установить размер доплаты в соответствии с п. 3.9. Положения о системе оплаты труда в учреждении, а именно в размере 20% от

оплаты по должностному окладу, ставки заработной платы. Внести данные изменения в Тарификацию педагогического персонала на учебный год 2024/2025;

Управлению образования и молодежной политики администрации Болотнинского района Новосибирский области внести изменения в Распоряжение от 27.09.2024 №932-р - [REDACTED] установить размер доплаты за особые условия деятельности - 20%;

Уполномоченному учреждению произвести перерасчет заработной платы в связи с изменением размера доплаты за особые условия труда (работу с детьми с ОВЗ) с 01.09.2024 года на основании внесенных изменений в Приказы директора №102 от 02.09.2024 и №117 от 17.09.2024 и Распоряжения администрации Болотнинского района Новосибирской области от 27.09.2024 №932-р.

2. Внести изменения в Положение о системе оплаты труда:

- в п.3.2. конкретизировать размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с фактическими выплатами;
- в п.3.3 конкретизировать размер доплаты за работу в ночное время в соответствии с фактическими выплатами – 35% ставки заработной платы должностного оклада (оклада);
- приложение №1 должно содержать выплаты, соответствующие п. 3.11. Отраслевого тарифного соглашения, в том числе внести изменения в порядок их начисления (конкретизировать его в соответствии с фактическим начислением);
- устранить выявленные несоответствия размеров доплаты за квалификационную категорию в Положении о системе оплаты труда (п. 4.4.1. и Приложения №2);
- в Приложении №2 к Положению о системе оплаты труда установить конкретные размеры выплат, назначаемые сотрудникам;
- установить порядок и размер выплаты «молодому специалисту» в соответствии с п. 6.2.9 Территориального отраслевого соглашения;
- в Приложении №3 к Положению о системе оплаты труда внести изменения в перечень критериев исключив из его состава критерии «продолжительность непрерывной работы в образовательной организации» и «награждение работников».

3. Внести изменения в Правила внутреннего трудового распорядка:

- привести в соответствие п. 8.6. Правил в части сокращенной продолжительности рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет по отношению к п.3.3. Коллективного договора.
- установить режим рабочего времени и времени отдыха сотрудников учреждения, исходя из 40 часовой, 36 часовой недели;
- установить сменный режим работы по должности «сторож (вахтер)» с указанием продолжительности смены, в том числе указать время начала и окончания смены, работу в ночное время;
- установить сменный режим работы по должности «машинист (кочегар) котельной: в период с 01 октября по 30 апреля с указанием продолжительности смены, работу в ночное время; в период с 01 мая по 30 сентября установить режим рабочего времени, исходя из 40-часовой рабочей недели.

4. Устранить выявленные нарушения (Таблица №1) по содержанию трудовых договоров, заключенных с сотрудниками учреждения, путем заключения дополнительных соглашений.

5. Заполнить недостающие данные в личных карточках сотрудников по форме №Т-2.

6. Устранить выявленные расхождения по ведению личных дел сотрудников организации:

- разработать и утвердить локальный нормативный акт, устанавливающий порядок ведения, формы, состав личного дела сотрудника. При составлении данного порядка необходимо учесть перечень рекомендаций по ведению личных дел по данному акту проверки;
- на все личные дела оформить внутреннюю опись документов;
- оформить лист ознакомления сотрудника со своим личным делом;
- 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.

7. По охране труда:

- разработать и утвердить приказом директора Положение о системе управления охраной труда в учреждении;
- обучить работников учреждения требованиям охраны труда. Обучение работников осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда». Не допускать к проведению работ по охране труда, в том числе инструктажей, работников не прошедших проверку знаний требований охраны труда (без удостоверений о проверке знаний требований охраны труда);
- Привести в порядок инструкции по охране труда в соответствии с приказом от 29.09.2021 № 772н. При актуализации инструкций прописывать ФИО разработчика. Ознакомить работников под роспись с инструкциями по охране труда;
- завести Журналы по охране труда: журнал регистрации вводного инструктажа; журнал регистрации инструктажа по охране труда на рабочем месте; журнал учета инструкций по охране труда; журнал учета выдачи инструкций по охране труда; журнал регистрации несчастных случаев на производстве; журнал учета микроповреждений (микротравм) работников в соответствии с утвержденными формами. Журналы по охране труда прошить, прошнуровать, скрепить печатью, проставить дату начала ведения журнала;
- своевременно проводить вводный и первичный инструктаж по охране труда при приеме на работу работников;
- своевременно, 2 раза в год (через 6 месяцев), проводить инструктаж по охране труда на рабочем месте;
- разработать и утвердить приказом директора программы проведения вводного инструктажа и инструктажа по охране труда на рабочем месте;
- разработать Положение по организации и проведению рассмотрения обстоятельств, причин и порядка учета микроповреждений (микротравм) работников;
- ознакомить работников под роспись с результатами специальной оценки условий труда на рабочем месте;
- во всех трудовых договорах работников с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, прописать класс (подкласс), вредные производственные факторы, по которым установлены вредные условия труда, размер доплаты и количество дней дополнительного отпуска;

- провести оценку профессиональных рисков работников.

В дальнейшей работе:

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

2. Комиссии по распределению стимулирующих выплат в своей работе необходимо соблюдать порядок ее заседания в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением, а также устанавливать выплаты в соответствии с Положением о системе оплаты труда. При оформлении протоколов заседания по каждому сотруднику указывать итоговое значение установленной выплаты за качественные показатели эффективности деятельности. Листы оценки деятельности работников прилагать к оформленному протоколу заседания данной комиссии и обеспечить их хранение.

3. Директору учреждения приказы о назначении стимулирующей выплаты за качественные показатели деятельности издавать на основании протокола заседания комиссии по распределению данной выплаты, в том числе вносить реквизиты протокола, на основании которого они назначены, указывать вид назначенной стимулирующей выплаты без указания конкретного показателя по результатам выполнения которого она назначена.

4. При составлении Табеля учета рабочего времени 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.

5. Женщинам, трудоустроенным по должности «сторож (вахтер)» установить сокращенную продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю в соответствии с требованиями статьи 263.1. ТК РФ.

6. При составлении и утверждении графика отпусков соблюдать сроки, установленные статьей 123 ТК РФ, корректно заполнять все графы.

Рекомендовано:

1. В Положении о системе оплаты труда установить порядок и размер стимулирующей надбавки за продолжительность непрерывной работы работникам учреждения по основной должности надбавка за стаж работы в данном учреждении в соответствии с п. 4.9. Отраслевого тарифного соглашения и назначать данную выплату сотрудникам учреждения Приказом директора учреждения в пределах фонда оплаты труда.

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

Срок устранения выявленных нарушений до 01.02.2025 года. Руководителю учреждения необходимо предоставить отчет об устранении выявленных нарушений и применения в дальнейшей работе рекомендаций по результатам проведенной проверки 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.

Приложение №2 на 1 листе.

Подписи лиц, проводивших проверку:

Начальник отдела финансового контроля
администрации Болотнинского района Новосибирской области



Заместитель начальника управления правового обеспечения
администрации Болотнинского района
Новосибирской области



Главный специалист 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



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

Директор МКОУ Кругликовская ООШ



Директор МКУ «Центр обеспечения»
Болотнинского района Новосибирской области



**Список сотрудников, трудоустроенных в МКОУ Кругликовская ООШ
на дату проверки**

№ п/п	Ф. И. О. сотрудника	Занимаемая должность	Вид занимаемой должности	Ставка
1		директор	основная	1,0
2		учитель	совмещение	
3		учитель	основная	
4		учитель	внешний совместитель	
5		повар	основная	0,9
6		заведующий хозяйством	основная	0,8
7		сторож (вахтер)	совместительство	0,5
8		учитель	основная	
9		учитель	основная	
10		машинист (кочегар) котельной	основная	1,0
11		уборщик служебных помещений	основная	0,7
12		сторож (вахтер)	совместительство	0,5
13		машинист (кочегар) котельной	основная	1,0
14		учитель	внешний совместитель	
15		уборщик служебных помещений	основная	0,7
16		учитель	основная	
17		учитель	основная	
18		машинист (кочегар) котельной	основная	1,0
19		учитель	основная	
20		Сторож (вахтер)	Основная	1,0
ИТОГО с должностью «учитель»				22,05

Вакантные должности в штате учреждения на дату проверки

№ п/п	Должность	Вид занимаемой должности	Ставка/количе ство часов пед. нагрузки для учителей
1	педагог-психолог	вакансия	0,10
2	социальный педагог	вакансия	0,10
3	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	вакансия	0,25
4	машинист (кочегар) котельной	вакансия	1
ИТОГО			1,45