

В работу *Самсонов*
Телегин
Насонов

Е.А.С., Мерзляков
Е.С.

Комитет по социальной защите населения Ленинградской области

(наименование исполнительного органа государственной власти Ленинградской области)

Санкт-Петербург

(место составления акта)

" 03 " мая 2023 г.

(дата составления акта)

17-00

(время составления акта)

АКТ ПРОВЕРКИ №4

соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,
содержащих нормы трудового права,
в Ленинградском областном государственном стационарном бюджетном
учреждении социального обслуживания «Лужский психоневрологический
интернат»

Проверка проводилась по следующему адресу: Ленинградская область, Лужский район, г. Луга, Ленинградское шоссе, д.9.

На основании: распоряжения комитета по социальной защите населения Ленинградской области от 31.03.2023 №03-222 «О проведении плановой выездной проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» проведена плановая выездная проверка Ленинградского областного государственного стационарного бюджетного учреждения социального обслуживания «Лужский психоневрологический интернат» (далее - ЛОГБУ «Лужский ПНИ», учреждение).

И.о. директора ЛОГБУ «Лужский ПНИ» - Мерзляков К.Н.

Сроки проведения проверки: с «05» апреля 2023 г. по «03» мая 2023 г.

Общая продолжительность проверки: 20 рабочих дней.

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

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

Перечень проведенных мероприятий по контролю:

В ходе проверки изучены локальные правовые акты и документы, регулирующие следующие вопросы:

- 1) Социальное партнерство в сфере труда;
- 2) Трудовой договор;
- 3) Рабочее время и время отдыха;
- 4) Оплата и нормирование труда, формирование штатных расписаний и их соответствие трудовому законодательству;
- 5) Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам;
- 6) Трудовой распорядок и дисциплина труда;
- 7) Квалификация работников, аттестация работников, профессиональные стандарты, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников;
- 8) Охрана труда;
- 9) Материальная ответственность сторон трудового договора;
- 10) Особенности регулирования труда отдельных категорий работников;
- 11) Рассмотрение и разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Проверка по вышеуказанным вопросам проводилась выборочным способом за период 2022- истекший период 2023 года.

В ходе проведения проверки выявлено следующее:

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

1) В ЛОГБУ «Лужский ПНИ» между работниками и работодателем заключен коллективный договор на 2022-2024 годы. 01.04.2022 и.о. директора ЛОГБУ «Лужский ПНИ» утверждены Правила внутреннего трудового распорядка для работников учреждения (далее - ПВТР) (Приложение №2 к коллективному договору).

Отдельные положения указанных локальных нормативных актов не в полной мере соответствуют требованиям действующего трудового законодательства, в связи с чем подлежат изменению.

Так, п. 2.7 коллективного договора предусмотрено, что *«срок испытания не устанавливается в отношении работников, обучающихся последний год в профессиональных средних и высших образовательных учреждениях; работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор; избранным по конкурсу на замещение соответствующей должности; беременным женщинам и женщинам, имеющим детей до 1,5 лет; инвалидам, находящимся на социальном обслуживании и проживании в учреждении».*

Согласно ст.70 ТК РФ испытания при приеме на работу не устанавливаются, в том числе для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; для лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; для лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Пунктом 2.17 коллективного договора предусмотрены случаи, при которых не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Однако при разработке коллективного договора учреждением не учтены положения части 6 ст.81 ТК РФ (Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске), части 1 ст. 261 ТК РФ (Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), части 10 ст. 351.7 ТК РФ (Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок).

Пунктом 3.5 коллективного договора предусмотрено, что *«Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю на основании письменного заявления следующим работникам: беременным женщинам; одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет; работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи при наличии соответствующего медицинского заключения; иных категорий, определенных действующим законодательством».*

При этом, ст. 93 ТК РФ предусмотрен исчерпывающий перечень лиц, которым работодатель обязан устанавливать (по их просьбе) неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Таким образом, положения пунктов 2.7, 2.17, 3.5 коллективного договора подлежат приведению в соответствие с требованиями ТК РФ.

Пункт 6.1 коллективного договора необходимо скорректировать с учетом внесенных изменений в действующее законодательство (в части наименования Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации).

Положения п.6.4 коллективного договора противоречат постановлению Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области», в связи с чем в указанный пункт коллективного договора также необходимо внести изменения.

Согласно п. 2 ПВТР «при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (в том числе) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования».

Вместе с тем, ст. 65 ТК РФ предусмотрено, что при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю «документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа».

Кроме того, п.2 ПВТР предусмотрено, что работник при заключении трудового договора «справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию».

Указанная справка предусмотрена ст. 65 ТК РФ, норма которой полностью воспроизведена в ПВТР учреждения. Лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию не вправе осуществлять виды деятельности, установленные ст. 328.1 ТК РФ (деятельность, непосредственно связанная с управлением легковыми такси, автобусами, трамваями, троллейбусами и подвижным составом внеуличного транспорта при осуществлении перевозок пассажиров и багажа), ст.331 ТК РФ (педагогическая деятельность), ст.351.1 ТК РФ (деятельность в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних), а также следующими федеральными законами: Жилищным кодексом РФ, Воздушным кодексом РФ, Федеральным законом от 09.02.2007 № 16-ФЗ «О транспортной безопасности», Федеральным законом от 29.11.2001 № 156-ФЗ «Об инвестиционных фондах», Федеральным законом от 07.05.1998 № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах», Федеральным законом от 23.05.2016 № 141-ФЗ «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», Федеральным законом от 28.12.2010 № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации», Федеральным законом от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации», Федеральным законом от 14.04.1999 № 77-ФЗ «О ведомственной охране», Федеральным законом от 13.12.1996 № 150-ФЗ «Об оружии», Федеральным законом от 08.12.1995 №193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации», Федеральным законом от 03.04.1995 № 40-ФЗ «О федеральной службе безопасности», Законом РФ от 27.11.1992 № 4015-1 «Об организации страхового дела в Российской Федерации», Федеральным законом «О прокуратуре РФ», Федеральным законом от 27.06.2011 №

161-ФЗ «О национальной платежной системе», Федеральным законом от 30.12.2004 N 218-ФЗ «О кредитных историях», Федеральным законом от 30.12.2004 № 214-ФЗ «Об участии в долевом строительстве многоквартирных домов и иных объектов недвижимости и о внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации», Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Законом РФ от 11.03.1992 № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации», Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом от 03.07.2016 № 237-ФЗ «О государственной кадастровой оценке», Федеральным законом от 24.07.2007 № 221-ФЗ «О кадастровой деятельности», Федеральным законом от 22.04.1996 № 39-ФЗ «О рынке ценных бумаг», Федеральным законом от 01.10.2019 № 328-ФЗ «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», Федеральным законом от 19.07.2018 № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», Федеральным законом от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», Федеральным законом от 31.07.2020 № 259-ФЗ «О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», Федеральным законом от 20.07.2020 № 211-ФЗ «О совершении финансовых сделок с использованием финансовой платформы», Федеральным законом от 21.07.2011 № 256-ФЗ «О безопасности объектов топливно-энергетического комплекса», Федеральным законом от 30.12.2008 № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности», Федеральным законом от 04.06.2018 № 123-ФЗ «Об уполномоченном по правам потребителей финансовых услуг», Федеральным законом от 21.11.2011 № 325-ФЗ «Об организованных торгах», Федеральным законом от 07.02.2011 № 7-ФЗ «О клиринге, клиринговой деятельности и центральном контрагенте», Федеральным законом от 02.11.2013 № 293-ФЗ «Об актуарной деятельности в Российской Федерации», Федеральным законом от 19.07.2007 № 196-ФЗ «О ломбардах», Федеральным законом от 30.12.2004 № 215-ФЗ «О жилищных накопительных кооперативах».

Деятельность учреждения не связаны с деятельностью, предусмотренной вышеуказанными нормативными актами, в связи с чем норма, предусмотренная ст.65 ТК РФ, не может быть применена к работникам ЛОГБУ «Лужский ПНИ».

С учетом изложенного, рекомендуем указанную справку из ПВТР исключить.

В разделе 4 ПВТР закреплены обязанности администрации учреждения (работодателя), при это не учтены иные обязанности предусмотренные ТК РФ (ст.22 ТК РФ), в связи с чем указанный раздел ПВТР также необходимо скорректировать.

Статьей 108 ТК РФ предусмотрено, что на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно,

работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Однако пунктом 7 раздела 5 ПВТР предусмотрено, что *«перечень таких работ и места приема пищи устанавливаются начальником подразделения и службой техники безопасности по согласованию с профсоюзным органом»*. ПВТР учреждения перечень работ и места отдыха и приема пищи не установлены.

Положения пункта 8 раздела 5 ПВТР не в полной мере соответствуют требованиям трудового законодательства, поскольку не учитывают требования ст.92 ТК РФ, которыми предусмотрено, что для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю.

Пунктом 12 раздела 9 ПВТР предусмотрено, что *«За брак в работе работники, независимо от наложенного взыскания, несут материальную ответственность, согласно действующему законодательству»*. ПВТР понятия «брак в работе» не раскрывает.

Материальная ответственность работника возникает в случае причинения работодателю прямого действительного ущерба (реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам), неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Статьей 239 ТК РФ предусмотрены обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

Понятие «брак» в соответствии с положениями ТК РФ применяется в отношении производимой продукции. Согласно Руководству по соблюдению обязательных требований трудового законодательства, утвержденному приказом Роструда от 11.11.2022 № 253, под браком при изготовлении продукции следует понимать понижение качества продукции в результате отклонения в процессе ее изготовления от установленных технических условий и государственных стандартов, санитарных норм и правил, строительных норм и правил, а также других документов, которыми установлены обязательные требования к качеству товаров, работ, услуг.

В данной связи формулировку п. 12 раздела 9 ПВТР необходимо скорректировать.

2. По направлению «Трудовой договор»:

1) В соответствии со ст.ст. 56 ТК РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику

заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

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

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

Проверкой установлено, что 01.01.2014 между учреждением и Дмитриевой Т.В. заключен трудовой договор №283, согласно которому работник принимается на должность «воспитатель». Условия труда работника на рабочем месте трудовым договором не определены (класс (подкласс)). Дополнительными соглашениями изменения в трудовой договор также не внесены.

Аналогичные нарушения выявлены при проверке трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним заключенных между учреждением и Якушей С.А., Лебедевой Е.С.

Установлено, что 26.09.2016 между учреждением и Михайловым В.В. заключен трудовой договор №23, согласно которому работник принимается на должность «врач специалист в отделение «Милосердие 1». Согласно п.1.7 трудового договора условия труда работника определены как допустимые (класс 2). Впоследствии с ввязи с вводу в действие нового штатного расписания должность «Врач-специалист» переименована в должность «Врач-психиатр», в связи с чем между работником и учреждением заключено дополнительное соглашение.

По результатам проведения в июле 2022 года в учреждении Специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) условия труда по должности «Врач-психиатр» определены как вредные, итоговый класс (подкласс) условий труда – 3.2. Однако указанные изменения в трудовой договор не внесены.

24.03.2022 между учреждением и Михайловой П.Ю. заключен трудовой договор №9, согласно которому работник принимается на должность «Буфетчик в отделение «Милосердие 2». Согласно п.1.7 трудового договора условия труда работника определены как допустимые (класс 2).

По результатам проведения СОУТ условия труда по должности «Буфетчик» определены как вредные, итоговый класс (подкласс) условий труда – 3.1.

Однако указанные изменения в трудовой договор не внесены, дополнительное соглашение не заключено.

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

Уведомление работника об изменении условий трудового договора не является письменным ознакомлением работника с результатами специальной оценки условий труда. Работник должен быть ознакомлен под роспись с картой специальной оценки условий труда на его рабочем месте (Письмо Минтруда России от 14.07.2016 № 15-1/ООГ-2516). Освобождение от обязанности ознакомления с результатами специальной оценки условий труда в отношении рабочих мест работников, с которыми заключены срочные трудовые договоры, действующим законодательством не предусмотрено.

Однако, в ходе проверки установлено, что не все работники учреждения ознакомлены с условиями труда на своих рабочих местах.

Так, в карте СОУТ №014 («культурорганизатор» (АХЧ)) отсутствует подпись Мамаевой А.В., в карте СОУТ № 044 («медицинская сестра по уходу за больными» (Общей медицинский и младший медицинский персонал)) отсутствует подпись Кошелевой Р.А., Соболевой В.С., в карте №047 (младшая медицинская сестра по уходу за больными» (Общее отделение) отсутствует подпись Шевченко Ю.Г.

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

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

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

Указанные изменения вносятся на первую страницу (титульный лист) трудовой книжки. Одной чертой зачеркивается прежняя фамилия или имя, отчество (при наличии), дата рождения и записываются новые данные. Ссылки на соответствующие документы делаются на внутренней стороне обложки трудовой книжки и заверяются подписью работодателя или специально уполномоченного им лица и печатью организации (или печатью кадровой службы) (при наличии печати).

Установлено, что в трудовые книжки Родионова О.К., Сафонова И.А. соответствующие записи внесены некорректно.

В соответствии с п.п. 32, 33 Порядка, в случае если в трудовой книжке заполнены все страницы одного из разделов, трудовая книжка дополняется

вкладышем, который является ее неотъемлемой частью, оформляется и ведется работодателем в том же порядке, что и трудовая книжка. Вкладыш без трудовой книжки недействителен. При выдаче каждого вкладыша в трудовой книжке ставится штамп с надписью «*Выдан вкладыш*» и указывается серия и номер вкладыша. Указанную запись необходимо делать на титульном листе трудовой книжки (стр. 1).

Установлено, что в трудовой книжке Сергина Н.П., Соболевой В.С., Шелеповой А.Х., Калинина В.П. данные о выдаче вкладышей не внесены.

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

В соответствии со статьей 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Утвержденный график отпусков доводится до сведения всех работников, каждый работник дополнительно извещается о времени начала его отпуска не позднее чем за две недели (разработана форма уведомления о предстоящем отпуске).

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

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

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

- постановления Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» (далее – Постановление № 262, Положение, утвержденное постановлением № 262) с 01.10.2020 года.

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

2) Штатное расписание учреждения сформировано в соответствии с распоряжением комитета по социальной защите населения от 19.06.2020 года №428 «Об утверждении нормативов штатной численности организаций социального обслуживания Ленинградской области, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области и формы тарификационных списков

работников организаций социального обслуживания Ленинградской области, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области» (далее распоряжение №428), в соответствии с распоряжением комитета по социальной защите населения от 14.07.2020 года № 481 «О внесении изменений в распоряжение комитета по социальной защите населения Ленинградской области от 19 июня 2020 года №428 «Об утверждении нормативов штатной численности организаций социального обслуживания Ленинградской области, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области» и утверждено с 01.09.2022 года – 224,75 штатных единиц, с 24.01.2023 года – 224,75 штатных единиц.

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

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

Расхождений при установлении должностных окладов не установлено.

В соответствии с п. 2,15, 2.16 Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262, должностной оклад руководителя учреждения устанавливается уполномоченным органом, а должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются в размере не ниже 90 процентов должностного оклада руководителя.

Таким образом, по данным должностям в штатном расписании не устанавливаются расчетная величина и межуровневый коэффициент.

В штатном расписании, утвержденном приказом от 31.01.2023 № 60 по должности «главный бухгалтер» установлен размер расчетной величины.

3) Выборочная проверка трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам выявила, что при изменении наименований должностей в штатном расписании, действующем с 1 сентября 2022 года, не были внесены изменения в трудовые договоры следующих сотрудников:

1. Комиссаровой Татьяны Павловны;
2. Крать Юлианны Евгеньевны;
3. Ивановой Марины Валерьевны;
4. Скуматовой Марины Леонидовны;
5. Петровой Екатерины Сергеевны;
6. Близнецовой Светланы Николаевны.

В трудовом договоре от 07 марта 2023 года сотруднику Михайлову Г.В., замещающему должность уборщика производственных помещений на 0,9 ставки, установлен должностной оклад в размере 10 163 руб. 46 коп.

В соответствии с установленной расчетной величиной – 10 755 руб., межуровневым коэффициентом – 1,05, нагрузкой по занимаемой должности – 0,9 ставки, должностной оклад должен составлять 10 163 руб. 48 коп.

В трудовом договоре от 11 ноября 2022 года № 35 сотруднику Устинович Алине Юрьевне, замещающему должность младшей медицинской сестры по уходу за больными, установлены должностной оклад в размере 14 476 руб., доплаты компенсационного характера: за особые условия, отличающиеся от нормальных – 16 % в размере 2 316 руб. 16 коп., за вредные и (или) опасные условия труда по СОУТ – 20 % в размере 2 895 руб. 20 коп.

В соответствии с установленной расчетной величиной – 10 755 руб., межуровневым коэффициентом – 1,40, должностной оклад должен составлять 15 057 руб., доплаты компенсационного характера должны быть установлены: за особые условия, отличающиеся от нормальных – 16 % в размере 2 409 руб. 12 коп., за вредные и (или) опасные условия труда по СОУТ – 20 % в размере 3 011 руб. 40 коп.

В дополнительном соглашении от 09 января 2023 года № 7 к трудовому договору от 01 января 2014 года № 211 сотруднику Близнецовой С.Н., замещающему должность уборщика производственных помещений на 0,5 ставки, установлен должностной оклад в размере 5 646 руб. 36 коп.

В соответствии с установленной расчетной величиной – 10 755 руб., межуровневым коэффициентом – 1,05, нагрузкой по занимаемой должности – 0,5, должностной оклад должен составлять 5 646 руб. 38 коп.

4) В соответствии с пунктом 4.1. постановления Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области», выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

В ходе проверки Положения о порядке установления стимулирующих выплат сотрудникам ЛОГБУ «Лужский ПНИ», утвержденного приказом от 28 августа 2020 года № 328, выявлено, что в Положении о порядке установления стимулирующих выплат сотрудникам ЛОГБУ «Лужский ПНИ» в соответствии с пунктом 4.4 в учреждении установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

Единовременное премирование к профессиональному празднику – День социального работника;

Единовременное премирование к юбилейным датам 50 и 55 лет для женщин, 50-60 лет для мужчин;

Единовременное премирование в связи с увольнением на пенсию по старости.

Установление выплаты *«Единовременное премирование в связи с увольнением на пенсию по старости»*, утвержденное Положением о порядке установления стимулирующих выплат сотрудникам ЛОГБУ «Лужский ПНИ», противоречит пункту 5.16 Положения об оплате труда работников Ленинградского областного государственного стационарного бюджетного учреждения социального обслуживания «Лужский психоневрологический интернат», утвержденного приказом от 30 марта 2021 года № 115.

В Коллективном договоре Ленинградского областного государственного стационарного бюджетного учреждения социального обслуживания «Лужский психоневрологический интернат» на 2022 – 2024 годы пунктом 6.4 установлены виды социальной помощи работникам:

Единовременная выплата юбилярам;

Единовременное пособие работникам, увольняющимся в связи с выходом на пенсию по старости.

Пунктом 5.16 Положения об оплате труда работников Ленинградского областного государственного стационарного бюджетного учреждения социального обслуживания «Лужский психоневрологический интернат» установлены виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;

- к юбилейным датам;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

Включение «единовременной выплаты юбилярам» противоречит пункту 5.16 Положения об оплате труда работников Ленинградского областного государственного стационарного бюджетного учреждения социального обслуживания «Лужский психоневрологический интернат».

Пункт 1.1. Положения, утвержденного постановлением № 262, регулирует отношения в области оплаты труда между работодателями и работниками государственных учреждений Ленинградской области вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждений.

Пункт 4.20. Положения, утвержденного постановлением № 262, устанавливает определенный перечень видов премиальных выплат к значимым датам (событиям):

к профессиональным праздникам;

к юбилейным датам;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

Установление «единовременного пособия работникам, увольняющимся в связи с выходом на пенсию по старости» противоречит Положению, утвержденному постановлением № 262.

На основании п. 6.3. положения об оплате труда работников Ленинградского областного государственного бюджетного учреждения «Лужский психоневрологический интернат», утвержденного приказом от 30.03.2021 года № 115, работникам при наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

1. при стихийных бедствиях, несчастных случаях, смертью близких родственников (муж, жена, дети, родители);
2. в случае длительной болезни и других исключительных случаях.

Включение в перечень случаев для выплаты материальной помощи «других исключительных случаях» носит коррупциогенный характер.

В учреждении осуществляются выплаты единовременного пособия в связи с выходом на пенсию и увольнением, установленные в Коллективном договоре, но не установленные Положением об оплате труда, что является нарушением Положения, утвержденного постановлением № 262.

За 2022 год было начислено единовременное пособие, в связи с выходом на пенсию и увольнением:

1. Шандаловой И.С. на основании приказа от 31 января 2022 года № 14 л/с в размере среднемесячного заработка (35 568 руб.);
2. Колесенковой С.Н. на основании приказа от 28 декабря 2022 года № 555 л/с в размере среднемесячного заработка (54 744 руб. 63 коп.).

В 2023 году за 1 квартал начислено единовременное пособие в связи с выходом на пенсию и увольнением:

1. Жебелевой О.В. на основании приказа от 19 января 2023 года № 5 л/с в размере среднемесячного заработка (41 066 руб. 06 коп.);
2. Буряк Т.Д. на основании приказа от 19 января 2023 года № 6 л/с в размере среднемесячного заработка (47 108 руб. 77 коп.);
3. Ковальноговой Н.С. на основании приказа от 23 января 2023 года № 9 л/с в размере среднемесячного заработка (34 887 руб. 11 коп.);
4. Федоровой Н.Н. на основании приказа от 25 января 2023 года № 10 л/с в размере среднемесячного заработка (39 990 руб. 79 коп.).

Итого размер выплаченного единовременного пособия в связи с выходом на пенсию и увольнением за 2022 год составил - 90 312 руб. 63 коп., за 1 квартал 2023 года - 163 052 руб. 73 коп.

В связи с тем, Положение об оплате труда учреждения не содержит возможности осуществления выплаты единовременного пособия в связи с выходом на пенсию и увольнением. Бюджетные средств за 2022 год в объеме 90 312 руб. 63 коп., за 1 квартал 2023 года в объеме 163 052 руб. 73 коп. неэффективно использованы.

Выборочная проверка приказов в части оплаты труда выявила, что приказом от 23 июня 2022 года № 264-л/с в связи с награждением почетной грамотой комитета по социальной защите населения Ленинградской области установлен размер премирования старшей медицинской сестре Александровой А.И. – 4 000 руб.; в связи с награждением благодарностью комитета по социальной защите

населения Ленинградской области установлен размер премирования парикмахеру Близнцевой С.Н. – 2 000 руб.

Пунктом 5.16 Положения об оплате труда работников Ленинградского областного государственного стационарного бюджетного учреждения социального обслуживания «Лужский психоневрологический интернат» установлены виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

Почетная грамота и благодарность комитета по социальной защите населения Ленинградской области не относится к вышеуказанным наградам.

Выплата премии в соответствии с приказом от 23 июня 2022 года № 264-л/с не обоснована. Бюджетные средства в размере 6 000 руб. использованы неэффективно.

Приказом от 05 октября 2022 года № 411 л/с объявлены благодарности сотрудникам ЛОГБУ «Лужский ПНИ» и определен размер премирования по результатам голосования проживающих учреждения.

В разделе 5 Положения об оплате труда работников ЛОГБУ «Лужский ПНИ» не предусмотрена стимулирующая выплата по результатам голосования проживающих учреждения.

Выплата премии в соответствии с приказом от 05 октября 2022 года № 411 л/с не обоснована. Бюджетные средства в размере 5 000 руб. использованы неэффективно.

Помимо необоснованного установления вида стимулирующих выплат, в приказе от 05 октября 2022 года № 411 л/с использована терминология, противоречащая требованиям федерального закона от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации».

Приказом от 31 декабря 2020 года № 434 утвержден перечень профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в ЛОГБУ «Лужский ПНИ». В данный перечень включены:

Водитель автомобиля;

Парикмахер;

Швея.

На основании распоряжения комитета по социальной защите населения Ленинградской области от 03 ноября 2022 года № 03-716 «О внесении изменений в распоряжение комитета по социальной защите населения Ленинградской области от 19 июня 2020 года № 429 «Об утверждении рекомендуемого перечня профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в государственных учреждениях Ленинградской области, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области» должности, включенные в данный перечень должны соответствовать профессионально-квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», начиная с первого квалификационного уровня.

5) В ходе выборочной проверки расчетных листков среднего медицинского персонала, младшего медицинского персонала, выявлено, что при расчете доплаты за работу в ночное время, доплаты за работу в праздничные дни учитывается некорректная среднегодовая норма рабочего времени.

В соответствии с пунктом V постановления Правительства РФ от 14 февраля 2003 года № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» медицинским сотрудникам, работающим в учреждениях социального обслуживания населения и их структурных подразделениях, предназначенных для обслуживания граждан, страдающих психическими заболеваниями, установлена 36-часовая рабочая неделя.

В соответствии с производственным календарем среднемесячное количество рабочих часов при 36-часовой рабочей неделе в 2023 году составляет 148,0 часов.

В январе 2023 года Алексеева Н.И. медицинская сестра палатная (постовая) отработала:

в ночное время – 48 часов;

в праздничные дни – 40 часов.

147,95

Вид начисления	Период	Начислено, руб.	Корректная сумма начисления, руб.	Переплата
Доплата за работу в ночное время	январь 2023	2 582,07	2 581,20	0,87
Доплата за работу в праздничные дни	январь 2023	5 379,32	5 377,50	1,82

В марте 2023 года Устинович А.Ю. младшая медицинская сестра по уходу за больными отработала:

в ночное время – 56 часов;

в праздничные дни – 16 часов.

Вид начисления	Период	Начислено, руб.	Корректная сумма начисления, руб.	Переплата
Доплата за работу в ночное время	март 2023	2 279,67	2 278,90	0,77
Доплата за работу в праздничные дни	март 2023	1 628,33	1 627,78	0,55

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

В соответствии с абзацем 7 ст. 168 ТК РФ порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах субъектов Российской Федерации, работникам территориальных фондов обязательного медицинского страхования или государственных учреждений субъектов Российской Федерации, лицам, работающим в органах местного самоуправления, работникам муниципальных учреждений определяются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Во исполнение указанной нормы ТК РФ приказом комитета по социальной защите населения Ленинградской области от 19.06.2019 № 20 «О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам государственных учреждений, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области» утверждено Положение о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками работникам государственных учреждений, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области.

Согласно представленным в ходе проверки документам в учреждении до настоящего времени действует Положение о служебных командировках ЛОГБУ «Лужский ПНИ» (приложение №10 к учетной политике от 29.12.2018).

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

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

Статьей 192 ТК РФ работодатель наделен правом применять дисциплинарные взыскания к работнику за совершение им дисциплинарного проступка, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Предшествующая применению дисциплинарного взыскания процедура проведения проверки в отношении работника, допустившего дисциплинарный проступок, действующим законодательством детально не регламентирована.

Вместе с тем, ч.1 ст. 193 ТК РФ предусмотрено, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника **письменное объяснение**. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

В ходе проверки установлено, что на основании представления Лужской городской прокуратуры, представлений Контрольного комитета Губернатора Ленинградской области, служебной записки главного бухгалтера в 2022 году, акта проверки комитета по социальной защите населения Ленинградской области применены дисциплинарные взыскания в виде замечаний и выговора к следующим

работникам учреждения: Зырянова О.Д., Шандалова И.С., Насырова Н.А., Самсоненко Е.Е, Дергачева О.Ш., Сергин Н.П.

При этом, фактически служебные проверки в отношении указанных работников по фактам изложенным в представлениях и докладной записке не проводились (документально не оформлено, не подтверждается), объяснения у работников учреждением не запрашивались, последними не предоставлялись (в материалах проверки отсутствуют).

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

В ходе проверки установлено, что аттестация педагогических работников в учреждении осуществляется в порядке, установленном Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ) на основании приказа руководителя учреждения в отношении утвержденного перечня работников.

В целях исключения фактов нарушения сроков, установленных п.5 Приказа, комитет рекомендует при утверждении перечня лиц подлежащих аттестации указывать срок проведения предыдущей аттестации (1 раз в 5 лет).

8. По направлению: «Охрана труда»:

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

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

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

В соответствии с Порядком работодателю необходимо разработать форму регистрации вводного инструктажа, в которой должна указываться следующая информация:

- а) дата проведения вводного инструктажа по охране труда;
- б) фамилия, имя, отчество (при наличии) работника, прошедшего вводный инструктаж по охране труда;
- в) профессия (должность) работника, прошедшего вводный инструктаж по охране труда;
- г) число, месяц, год рождения работника, прошедшего вводный инструктаж по охране труда;