АКТ

по результатам проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 25 «Журавлик»

Период проведения проверки: 09.10.2023 по 03.11.2023

Место проведения проверки: МБДОУ «Детский сад № 25 «Журавлик», ул.Магистральная, д. 21, г.Тамбов

Основание проведения проверки: постановление администрации города Тамбова Тамбовской области от 08.12.2022 № 8772 «Об утверждении плана проведения плановых проверок за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права на 2023 год», распоряжение администрации города Тамбова Тамбовской области от 22.09.2023 № 1782-р «О проведении выездной плановой проверки за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 25 «Журавлик».

При проведении проверки использовались проверочные листы, утвержденные приказом Роструда от 01.02.2022 № 20 «Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»

Лица, осуществляющие проверку:

в части вопросов оплаты труда:

- Пудовкина Е.В., начальник отдела формирования системы оплаты труда и социального партнерства комитета по экономике и поддержке предпринимательства;

- Дадонова М.Ю., консультант отдела финансово-экономического контроля комитета финансов;

в части соблюдения общих норм трудового права - Пашихина Г.А., начальник отдела кадровой и наградной работы управления муниципальной службы, кадров и противодействия коррупции.

Проверка проводилась в присутствии делопроизводителя Дробышевой М.Н.,

Общие сведения об учреждении:

Штатная численность	64 ед.
Наличие вакансий	6 ед.
Кадровая служба	1 ед.
Текучесть кадров	26%

Наличие специализированной программы по учету кадров: нет.

Специальная оценка труда: 1 раз в пять лет

Штатное расписание утверждено приказом МБДОУ «Детский сад № 25 «Журавлик».

I. ОБЩИЕ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

1. Порядок оформления приема на работу.

Прием на работу оформляется приказом, на основании заклю трудового договора и заявления работника. Содержание трудового д соответствует приказу о назначении.

2. Соблюдение требований по содержанию трудовых договоров.

Трудовые договоры с работниками заключаются в письменной регистрируются в журнале регистрации трудовых договоров, отметка о по работником второго экземпляра трудового договора имеется.

Содержание трудового договора соответствует статье 57 ТК РФ.

При заключении срочного трудового договора основания зак указаны в соответствии со статьей 59 ТК РФ, однако отсутствует ссылка статьи 59 ТК РФ в соответствии с которым он заключается.

Трудовой договор, заключенный с Черновым А.А. не подписан сто (нарушена ст. 67 ТК РФ)

3. Соблюдение порядка и условий изменения трудового договора.

Изменения в трудовые договоры вносятся путем зак дополнительных соглашений, при переводах издаются приказы, которые д до сведения работников.

Журнал регистрации дополнительных соглашений к трудовым до ведется.

4. Соблюдение порядка прекращения трудового договора.

Расторжение трудового осуществляется по собственному желанию.

С приказами о расторжении трудового договора работники ознакомл

5. Порядок ведения и хранения трудовых книжек, а формирования сведений о трудовой деятельности.

В учреждении ведется книга учета движения трудовых книжек и вк в них (журнал прошит, пронумерован и скреплен печатью). трудовые хранятся в сейфе, имеется список работников на которых ведутся элет трудовые книжки. Трудовые книжки заведены на всех работников учрежде

Трудовые книжки и записи в них оформлены надлежащим образом.

6. Порядок учета рабочего времени, продолжительности времени.

Режим работы работникам устанавливается Правилами вну трудового распорядка и трудовым договором.

В соответствии с Коллективным договором и Правилами вну трудового распорядка для педагогических работников устанавливается режим работы, однако учетный период установленный коллективным д (1 год — п.4.1.2 КД) не соответствует учетному периоду, устано Правилами внутреннего трудового распорядка (1 месяц - п.5.

В соответствии с п.4.1.3 Коллективного договора графики сі утверждаются с учетом мнения профсоюзной организации, но при утв графиков сменности на 2022-2023 учебный год данная норма не соб (нарушена статья 103 ТК РФ).

График сменности для воспитателей утвержден приказом от (№ 152о/д, работники ознакомлены под роспись, однако нарушен утверждения графика. Также в соответствии с нормами Трудового ко графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем месяц до введения их в действие (нарушена статья 103 ТК РФ).

Для педагогических работников не установлен перерыв дл:

и питания (нарушена статья 108 ТК РФ).

Для работников по профессии «повар» установлен сменный режим работы, однако продолжительность смен установленных Правилами внутреннего трудового распорядка не соответствует графикам сменности, а также отсутствует дата утверждения и ознакомления с графиками сменности. (нарушена статья 103 ТК РФ).

Так же Правилами внутреннего распорядка установлен сменный режим работы для сторожей и вахтеров, но штатным расписанием данные должности не предусмотрены, следует привести локальные акты в соответствии.

В остальных случаях учет рабочего времени обеспечен в соответствующем порядке.

7. Соблюдение требований по предоставлению времени отдыха. Предоставление отпусков.

График отпусков в соответствии с законодательством утвержден за две недели до дня окончания года.

Очередность, установленная графиком отпусков не соблюдается - отпуска предоставляются не по графику, заявления и приказы на перенос отпуска отсутствуют, изменения в график не внесены (например: отпуск Денисовой Г.А. - приказ № 3-к от 24.02.2022, Колесовой Л.А. - приказ № 05-к от 06.04.2022, Долговой Е.А. - приказ № 18-к от 01.08.2022) (нарушена ст. 123 ТК РФ).

На некоторых приказах об отпусках отсутствует отметка об ознакомлении работников (приказы № 3 от 25.04.2022 (Капустина Ю.А.), № 9 от 29.07.2022 (Дегтярёвой А.Р.), № 13 от 25.08.2022 (Репина Д.С.), № 15 от 06.10.2022 (Дегтярева А.Р.), № 20 от 23.12.2022 (Пасик И.В.), № 21 от 30.12.2022 (Дегтяревой А.Р.).

Имеются случаи когда приказы издаются менее чем за 2 недели до отпуска (приказ № 02-к от 19.01.2022 на Стрыгину Т.А., кроме того отпуск предоставлен не по графику, заявления о переносе отсутствует, нет отметки о предоставлении отпуска в Т-2, т. е. ведется ненадлежащий учет отпусков) (нарушена ст. 123 ТК РФ).

При предоставлении отпуска без сохранения заработной платы Барановой Т.А. в количестве 26 календарных дней (приказ № 17 от 24.10.2022) в карточке Т-2 не изменен период работы. При предоставлении отпусков без сохранения заработной платы свыше 14 календарных дней, необходимо изменить период работы за который предоставляется отпуск, так как в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается только период отпуска без сохранения заработной платы не превышающей 14 календарных дней в течение рабочего года (нарушена ст. 121 ТК РФ).

8. Соблюдение требований привлечения к работе в ночное время. Соблюдение порядка и условий привлечения к работе за пределами рабочего времени.

Не привлекаются.

9. Соблюдение требований по регулированию труда инвалидов.

Соблюдаются

10. Соблюдение порядка привлечения работников к дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарные взыскания не применялись.

11. Локальные акты.

В учреждение утверждены все необходимые локальные акты:

- Положение о работе с персональными данными работников;
- График отпусков;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Штатное расписание;
- Положение по оплате труда;
- Книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них
- Коллективный договор;
- Кодекс этики и служебного поведения работников и утве антикоррупционная политика

Все работники при приеме на работу с локальными актами знак но следует доработать лист ознакомления, так как в листе ознако наименование актов указано общем виде, в этом случае при возник спорных ситуаций, доказать факт ознакомления работника с кон локальным актом будет сложно.

В нарушение ст. 13.3. Федерального закона «О противодействии корр от 25.12.2008 № 273-ФЗ не определены подразделение или должностн ответственные за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

12. Совмещение профессий (должностей). Расширени обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей вр отсутствующего работника без освобождения от работы, опред трудовым договором

Поручение дополнительной работы осуществляется на ос дополнительного соглашения и приказа. С приказом работники ознакомл роспись, второй экземпляр дополнительного соглашения вручается работни

<u>Рекомендации по результатам проведенной проверки:</u>

1. В срочных трудовых договорах указывать ссылку на абзац стать РФ, в соответствии с которым заключается срочный трудовой договор.

2. С локальными актами, приказами, графиками отпусков, гра сменности, дополнительными соглашениями к трудовым договорам необходимо знакомить работников под роспись, при этом необходимо ук дату ознакомления, подпись и расшифровку подписи. (ч. 2 ст. 22, ст. 68, ст. РФ).

3. При составлении и утверждении графиков сменности нео руководствоваться статьей 103 ТК РФ. С графиками необходимо зн работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

4. Предусмотреть в Правилах внутреннего трудового распорядка пер отдыха и питания для педагогических работников в соответствии со статьей РФ.

5. Провести анализ Правил внутреннего трудового рас Коллективного договора и иных локальных актов на предмет соответст другу, так как имеются разночтения.

6. Необходимо обратить внимание, что соблюдение графика является обязанностью не только для работодателя, но и для работника (ст РФ).

В случае переноса отпуска на другой срок необходимо издавать о переносе отпуска на основании заявления работника или служебной руководителя, в зависимости от причин переноса (ст. 123, ст. 124 ТК РФ).

7. Необходимо обратить внимание, что при предоставлении отпусков без сохранения заработной платы свыше 14 календарных дней образуется новый период.

9. Необходимо приказом руководителя определить подразделение или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений (ст. 13.3. Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ.)

II. СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ В ЧАСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ИНДЕКСАЦИИ, УТВЕРЖДЕНИЯ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ, СОБЛЮДЕНИЯ ОТРАСЛЕВЫХ СОГЛАШЕНИЙ

1. Соблюдение общих требований по установлению заработной платы, в том числе утверждению штатного расписания.

По Положению об оплате труда работников МДОУ д/с №25 «Журавлик» от 01.09.2023 №4 *(далее – Положение):*

1.1. в пункте 3.1. раздела 3 «Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов» Положения не предусмотрен размер повышающего коэффициента при наличии квалификационной категории «педагог-наставник» и «педагог-методист»;

1.2. виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным актом работодателя *(часть 2 приложения №3 решения Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 № 1097 (далее – решение Думы №1097);*

в разделе 4 «Размеры выплат компенсационного характера» Положения не установлены размеры компенсационного характера и условия их осуществления;

1.3. виды выплат социального характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным актом работодателя *(часть 4 приложения №5 решения Думы №1097);*

в пункте 6.1.5. Положения размер выплаты социального характера не установлен.

По штатному расписанию МДОУ д/с №25 «Журавлик»:

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работников учреждения, за исключением должностного оклада руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера, состоит из минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе, увеличенного на повышающий коэффициент по занимаемой должности *(часть 3 статьи 3 решения Думы №1097).*

2. Соблюдение порядка индексации должностных окладов (ставок).

Нарушений не выявлено.

3. Соблюдение работодателем условий отраслевых (межотраслевых) соглашений.

Между руководителем и работниками МДОУ д/с №25 «Журавлик» заключен коллективный договор на срок 01.09.2023 до 01.09.2026.

Нарушений не выявлено.

Рекомендации по результатам проведенной проверки:

Внести в Положение об оплате труда работников МДОУ д/с №25 «Журавлик» от 01.09.2023 №4 следующие изменения:

1.1. в пункте 3.1. раздела 3 установить размер повышающего коэффи при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «п методист»;

1.2. в разделе 4 установить размеры выплат компенсационного хар в том числе по пункту 4.1.7., руководствуясь статьей 153 Трудового коде и Постановлением Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П;

1.3. в пункте 6.1.5. Положения установить размер выплаты соци характера.

В штатном расписании установить должностной оклад (ставку зар платы) в зависимости от минимального оклада (должностного оклада), заработной платы по профессиональной квалификационной группе, увели на повышающий коэффициент по занимаемой должности, учитывая при это работников с одинаковым квалификационным уровнем профессио квалификационной группы или с одинаковой сложностью труда должн одинаковые оклады *(часть 2 статьи 22 Трудового кодекса РФ, подпу пункта 30 Единых рекомендаций по оплате труда, Письмо Минтруда Ро 25.10.2017 № 14-1/В-953).*

III. ПРАВОМЕРНОСТЬ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ ПРИ ПРЕДОСТАВЛЕНИИ (УДЕРЖАНИИ) ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Правомерность и порядок выплат при сокращении численн (штата) работников учреждения

Выплаты при сокращении численности (штата) работников Учреж проверяемом периоде не производились в связи с тем, что сокращение чис (штата) не производилось.

2. Правомерность и порядок удержаний из заработной плат

В соответствии ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации (да РФ) форма расчетного листка в Учреждении утверждена приказом заведу 10.01.2022 № 4-од и введена в действие с 01.01.2022.

Согласно ст. 136 ТК РФ содержит основные данные:

о составных частях заработной платы, причитающихся ра Учреждения, за соответствующий период;

о размерах иных сумм, начисленных работнику;

о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Удержания из заработной платы в проверяемом периоде не производи

Удержания из заработной платы работников Учреждения в предусмотренных ч. 2 ст. 137 ТК РФ, в проверяемом периоде не производи

3. Правомерность и порядок оплаты труда при совмещении долж увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания при выпо дополнительной работы в рамках основного рабочего времени, привлечении к работе в ночное время

Порядок оплаты труда при совмещении должностей, увеличени работ, расширении зоны обслуживания, при привлечении к работе в ноч

установлен Положением об оплате труда работников Учреждения.

Привлечение работников Учреждения к работе в ночное время в проверяемом периоде не производилось.

Выборочной проверкой правомерности и порядка оплаты труда при выполнении дополнительной работы установлено.

Выполнение дополнительной работы было поручено работникам Учреждения (Апурьева Г.Г. – совмещение по должности «уборщик служебных помещений»; Манаенкова Н.И. – совмещение по должности «кухонный рабочий; Баранова И.Н. – совмещение по должности «уборщик служебных помещений»; Ильина Е.А. – совмещение по должности «младший воспитатель»; Милосердова Л.В. – совмещение по должности «кастелянша»; Половинкина Г.В., Астафурова Н.А., Бугаева Т.А., Печенина Ю.А. – расширение зоны обслуживания) с их письменного согласия в соответствии с ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ.

В соответствии с ч. 1 ст. 151 ТК РФ работникам Учреждения за выполнение дополнительной работы производилась доплата. Размер доплаты устанавливался в дополнительных соглашениях к трудовому договору и приказах заведующего Учреждения с учетом объема дополнительной работы.

Начисление доплат работникам Учреждения за выполнение дополнительной работы производилось на основании вышеуказанных приказов.

4. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни

Работники Учреждения к работам, сверх норм рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни в проверяемом периоде не привлекались.

5. Правомерность и порядок осуществления выплат при сокращении

Выплаты при сокращении численности (штата) работников Учреждения в проверяемом периоде не производились в связи с тем, что сокращение численности (штата) не производилось.

6. Правомерность и порядок начисления выплат при нарушении сроков выплаты заработной платы и оплаты отпусков

В соответствии ст. 136 ТК РФ сроки выплаты заработной платы установлены коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, Положением об оплате труда работников Учреждения.

Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

- за первую половину отработанного месяца – 25 числа текущего месяца;
- за вторую половину отработанного месяца – 10 числа следующего месяца.

Порядок оплаты при совпадении дня выплат с выходным и нерабочим праздничным днем определен в ст. 136 ТК РФ.

Выборочной проверкой работников Учреждения (Баранова Т.А. – уборщик служебных помещений; Печенина Ю.А. – младший воспитатель; Бугаева Т.А. – младший воспитатель; Милосердова Л.В. – машинист по стирке и ремонту спецодежды; Остриков И.И. – дворник) по оплате заработной платы при совпадении дня выплат с выходным и нерабочим праздничным днем и оплате отпуска установлено:

- выплата заработной платы производилась накануне этого дня;
- оплата ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков производилась не позднее, чем за 3 дня до их начала.

В проверяемом периоде нарушений сроков выплаты заработной п оплаты отпусков сотрудникам Учреждения не установлено.

7. Соблюдение требований по порядку оформления материальн ответственности, в том числе порядка возмещения работодателем причиненного работнику ущерба

В Учреждении заключались письменные договоры о полной индивид материальной ответственности в соответствии со ст. 244 ТК РФ, постано Минтруда РФ от 31.12.2003 № 85 «Об утверждении перечней должностей замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель заключать письменные договоры о полной индивидуальной или колле (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм дого полной материальной ответственности».

В проверяемом периоде факты причиненного ущерба раб работодателю не установлены.

8. Правомерность и порядок оплаты труда при неполном рабо времени

В соответствии с ч. 3 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» для инвалида 2 – Т.А.Бугаевой (младший воспитатель) установлена сокр продолжительность рабочего времени 35 часов в неделю с сохранением оплаты труда.

9. Правомерность и порядок оплаты труда инвалидов

В соответствии с статьей 21 Федерального закона от 24.11.1995 N «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Феде закон №181-ФЗ) для организаций с числом работников от 35 до 100 определена норма квотирования – не более 3 % от среднесписочной числен

Размер установленной квоты для Учреждения для приема на работу ин – 2 человека. В Учреждении числятся два работника с 3 группой инвали один работник со 2 группой инвалидности.

Приказом заведующего от 01.10.2020 № 130 утверждено Поло квотировании рабочих мест в МБДОУ детском саду № 25 «Журавлик», приказом от 09.10.2020 № 144 выделены рабочие места, согласно устано квоты для приема на работу инвалидов в размере 2% от среднесп численности работников – 2 места.

Проверкой трудовых договоров, заключенных Учреждением с инв установлено.

Требования трудового законодательства по недопущению уста условий труда, ухудшающих их положение по сравнению с другими рабо (статья 23 Федерального закона № 181-ФЗ), соблюдались.

Работникам-инвалидам предоставлялся ежегодный оплачиваемый размере 30 календарных дней в соответствии с частью 5 статьи 23 Феде закона №181-ФЗ (не менее 30 календарных дней).

Приказами руководителя Учреждения назначены ответственные за р

Порядку представления информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидо

10. Правомерность и порядок возмещения работнику не полученного им заработка во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться

В проверяемом периоде 2022 года случаи возмещения работникам Учреждения не полученного им заработка во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться отсутствуют.

Выявленные в результате проверки нарушения необходимо устранить в срок до **10.01.2024** и предоставить соответствующую информацию в управление муниципальной службы, кадров и противодействия коррупции.

Подписи лиц, проводивших проверку

_____ М.Ю.Дадонова

_____ Г.А.Папихина

_____ Е.В.Пудовкина

Второй экземпляр акта получен_____ **Т.С. Жиронкина**

(дата, подпись) 05.12.2023