

**ПРЕДПИСАНИЕ**  
об устранении выявленного нарушения требований трудового  
законодательства Российской Федерации

"16" июля 2019 г.

с. Старая Полтавка  
(место составления)

В период с "17" июня 2019 года по "28" июня 2019 года начальником  
отдела по общим, правовым и информационным вопросам администрации  
Старополтавского муниципального района Кузнецовым И.П.

(должность, Ф.И.О. проверяющего)

проведена проверка соблюдения требований трудового законодательства  
Российской Федерации в деятельности МКОУ «Красноярская  
СШ»

(наименование организации)

в результате которой, установлены следующие нарушения:

1. Должностные инструкции на работников МКОУ «Красноярская СШ» разработаны и утверждены и.о. директора МКОУ Портновой по согласованию с председателем профсоюзного комитета Верещагиной М.А., однако не содержат в себе информации об ознакомлении с утвержденными должностными инструкциями соответствующих сотрудников школы, а именно не содержат даты, подписи и расшифровки подписи работников. Кроме того, с пакетом запрашиваемых документов не было представлено иных подтверждающих ознакомление руководителем своих работников с должностными инструкциями, документов. Установленный факт свидетельствует о неисполнении руководителем образовательной организации возложенных на него ст. 22 Трудового кодекса РФ обязанностей, а именно знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2. Коллективный договор МКОУ «Красноярская СШ» Старополтавского района Волгоградской области на 2016 – 2019 годы не соответствует нормам действующего законодательства по следующим основаниям.

В соответствии с ч. 1 ст. 50 Трудового кодекса РФ коллективный  
договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются  
работодателем, представителем работодателя (работодателей) на  
уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

На титульном листе коллективного договора имеется информация, о том, что данный договор принят на общем собрании трудового коллектива МКОУ «Красноярская СШ» Старополтавского района Волгоградской области. Протокол № 1 от 15 января 2016г. При этом отсутствует соответствующая отметка о прохождении коллективным договором уведомительной регистрации в ГКУ ВО «Центр занятости населения Старополтавского района». Кроме того, согласно ст. 43 Трудового кодекса РФ коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. В ходе проверки данного локального акта установлено, что дата подписания в коллективном договоре отсутствует. В свою очередь подписи сторон имеются, от руководителя образовательной организации подписано Портновой С.В., о чем простоявлено личная подпись, от работников Верещагина М.А. Данный факт противоречит положению п. 1.3. коллективного договора, который определяет, что сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Парамоновой Натальи Юрьевны (далее – работодатель); работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Верещагиной Марины Александровны. Кроме того, заслуживает внимание и тот факт, что на момент принятия коллективного договора общим собранием трудового коллектива (15 января 2016г) руководителем являлась Парамонова Н.Ю. При проверки договора установлено и следующие нарушения, так п. 3.15., 3.21., 3.25., 3.28., 4.9. не соответствуют нормам ст. 99, 128, 263 Трудового кодекса РФ. Изменений к коллективного договору на 2016 – 2019год на проверку не предоставлено, как не предоставлено и коллективного договора на период с 2019 – 2022годы, что указывает на отсутствие данного локального акта в МКОУ «Красноярская СШ». Отсутствие коллективного договора в образовательной организации является недопустимым фактом требующим незамедлительного устранения.

3. Правила внутреннего трудового распорядка МКОУ «Красноярская СШ» представленные для проверки не соответствуют нормам действующего законодательства по следующим основаниям.

В соответствии с ч. 1 ст. 190 ТК РФ правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

В нарушение вышеуказанной нормы Трудового кодекса данные правила утверждены на педагогическом совете 10.09.2018г. по согласованию с председателем профсоюзного комитета. Более того, согласно п. 5.3.3. Устава

МКОУ «Красноярская СШ» к полномочиям педагогического совета не отнесены полномочия по утверждению такого локального акта как правила внутреннего трудового распорядка.

В п. 1.4. Правил дается определение общеобразовательному учреждению, данное определение противоречит Федеральному закону от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» закрепляющее определение образовательной организации - некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана (п. 18 ч.1 ст. 2).

Пункт 2.1.3. Правил частично не соответствует ст. 70 ТКРФ, а именно после вступления в силу п. 9 ст. 80 Федерального закона от 02.07.2013г. №. 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (1 января 2018г.) 8 абзац ст. 70 изложен в следующей редакции: «лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня».

Пункт 2.1.7. Правил не соответствует ст. 65 ТК РФ в части установления перечня документов для предъявления работодателю при заключении трудового договора не предусмотренных вышеуказанной статьей трудового кодекса Российской Федерации.

Так действующая статья 65 Трудового кодекса не предусматривает при заключении трудового договора предоставлении таких документов как:

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.

С 01 апреля 2019 года Федеральным законом № 48-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" и отдельные законодательные акты Российской Федерации» статья 65 Трудового кодекса РФ дополнена таким документом как «документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа».

Пункт 2.1.9. Правил противоречит ч.4 ст. 65 ТК РФ предусматривающая, что при заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо,

поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

Содержание пункта 3.6., Правил не в полной мере соответствуют норме ст. 22 ТК РФ определяющей обязанности Работодателя. Так в указанном пункте Правил отсутствуют следующие установленные ст. 22 ТК РФ обязанности:

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Содержание п. 3.7.5. Правил не соответствует ст. 236 ТК РФ. Так ч.1 ст. 236 ТК РФ предусматривает, что при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятий действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Тогда как вышеуказанным пунктом Правил предусматривалась уплата процентов не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации.

Пункт 4.3.5. Правил не полной мере отвечает норме ст. 262 ТК РФ так как не содержит следующей льготы: «Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы».

Абзац 2 п. 6.6. Порядка не соответствует абзацу 4 ст. 193 ТК РФ предусматривающего, что дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Пункт 6.10. Порядка предусматривает, что дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд. Однако абзац 7 ст. 193 ТК РФ закрепляет, что дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Несоответствия выявленные в ходе проверки являются недопустимыми и требуют незамедлительного устранения.

4. Проверкой установлено, что заключенные трудовые договоры с сотрудниками МКОУ «Красноярская СШ» имеют ряд противоречий нормам Трудового кодекса РФ.

Так в ходе проверки трудового договора № 35 от 01.09.2017г. заключенного с Парамоновой Н.Ю. было установлено следующее.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются, в том числе следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенному в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Однако вышеуказанные обязательные условия в трудовом договоре отсутствуют.

Более того, содержание п. 2.2.4. трудового договора предусматривающего обязанности Школы своевременно, не реже двух раз в месяц (аванс до 15 числа текущего месяца, заработка плата до 05 числа следующего месяца – выплачивать педагогу обусловленную настоящим договором заработную плату, противоречит норме ст. 136 ТК РФ предусматривающая, что заработка плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Кроме того, из разъяснений Министерства труда и социальной защиты РФ в

письме от 12.03.2019г. №14-2/ООГ-1663 установлено, что заработка плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день с 16 по 30 (31) текущего периода, за вторую половину - с 1 по 15 число следующего месяца, при этом разрыв между выплатами на первую половину месяца и за вторую половину месяца не должен превышать 15 календарных дней.

Пункт 2.7.1. трудового договора содержит вид дисциплинарного взыскания как строгий выговор. Данный вид взыскания не предусмотрен ст. 192 ТК РФ.

Пункт 9.1.3.7. предусматривает, что настоящий трудовой договор (контракт) может быть расторгнут по инициативе администрации Школы в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу. Данные основания расторжения трудового договора не предусмотрены ст. 81 ТК РФ.

Аналогичные несоответствия нормам Трудового законодательства Российской Федерации в той или иной форме установлены и в следующих предоставленных на проверку трудовых договорах:

№ 7 от 20.02.2014г. (с Башкировой С.В.); № 10 от 20.02.2014г. (с Портновой С.В.); № 11 от 20.02.2014г. (с Васяковой О.В.); № 12 от 20.02.2014г. (с Новиковой Л.Ю.); № 13 от 20.02.2014г. (с Верещагиной М.А.); № 14 от 20.02.2014г. (с Орловским М.С.); № 16 от 20.02.2014г. (с Поярковой О.П.) и др.

5. Для проведения проверки, распоряжением администрации Старополтавского муниципального района от 10.06.2019г. № 60-р «О проведении плановой проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Красноярская СШ» запрашивался утвержденный руководителем график отпусков. Однако в место утвержденного графика отпусков был предоставлен приказ от 21 мая 2019г. № 19 «О предоставлении отпуска сотрудникам школы за 2018 – 2019 уч. год». Оформление данного приказа и не предоставления графика отпусков свидетельствует о том, что график отпусков не утверждался в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ.

В соответствии со ст. 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 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Данное нарушение норм трудового законодательства является недопустимым и ущемляет права работником МКОУ «Красноярская СШ», в связи с чем требует незамедлительного устранения.

6. Приказ № 2.1. от 09.01.2019г. «О введении формы и способов выдачи расчетного листа по заработной плате сотрудникам МКОУ «Красноярская СШ» принят с нарушением ст. 136 ТК РФ предусматривающей, что форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Приказ № 2.1. от 09.01.2019г. не несет информации об утверждении формы расчетного листка с учетом мнения представительного органа работников, в связи с чем, имеются все основания полагать, что форма утверждена без учета мнения представительного органа работников. Кроме того, пунктами 2.1., 2.2. приказа определено, что выдача расчетных листов бухгалтерией производится в электронном виде на адрес электронной почты, указанный в письменном заявлении работника, два раза в месяц. Анализ действующего законодательства показывает, что порядок выдачи расчетных листов работнику должен быть закреплен в локальных актах, таких как коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах и иных актах. Однако в указанных актах МКОУ «Красноярская СШ» такой порядок не предусмотрен, в связи с чем, необходимо предусмотреть указанный порядок в локальных актах МКОУ.

7. Приказом директора МКОУ «Красноярская СШ» от 27.06.2016г. № 66 утверждено Положение о порядке обработки персональных данных работников МКОУ «Красноярская СШ». По результатам проверки установлено содержание п. 1.2. Положения противоречит норме п. 1), 3), 5), 7), 9) ст. 3 Федерального закона 27.07.2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных», а именно часть определений указанных в п. 1.2. Положения не соответствуют определениям, закрепленным в ст. 3 вышеуказанного федерального закона.

Кроме того, п.2 Положения предусматривает перечень документов не соответствующих ст. 65 ТК РФ в части перечня документов для предъявления работодателю при заключении трудового договора не предусмотренных вышеуказанной статьей трудового кодекса Российской Федерации.

Так действующая статья 65 Трудового кодекса не предусматривает при заключении трудового договора предоставлении таких документов как:

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.

С 01 апреля 2019 года Федеральным законом № 48-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" и отдельные законодательные акты Российской Федерации» статья 65 Трудового кодекса РФ дополнена таким документом как «документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа».

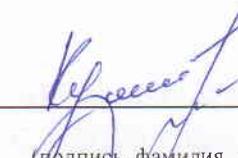
8. Представленный журнал регистрации движения трудовых книжек (классный журнал) ведется в МКОУ «Красноярская СШ» по неутвержденному Постановлению Минтруда России от 10.10.2003г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек» форме «книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них».

9. На проверку не представлены следующие документы (копии документов): копии документов о прохождении медицинских осмотров; приказ о возложении обязанностей: назначение ответственного по охране труда за проведение инструктажей; журнал регистрации инструктажа на рабочем месте: первичного, повторного, внепланового, целевого (п. 7.9. и 7.2.2. ГОСТ 12.0.004-90, ст. 225 ТК РФ); журнал регистрации несчастных случаев материалы по НС: акт по НС (если были); журнал учета мероприятий по улучшению условий и охране труда с суммами затрат (ст. 226 ТК РФ), что свидетельствует об отсутствии данных документов в МКОУ «Красноярская СШ».

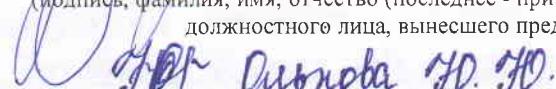
ПРЕДПИСЫВАЮ:

Директору МКОУ «Красноярская СШ» Ольховой Ю.Ю. устраниТЬ указанные нарушения в установленном законодательством Российской Федерации порядке в срок не позднее "22" июля 2019 года.

О результатах рассмотрения предписания сообщить в отдел по общим, правовым и информационным вопросам администрации Старополтавского муниципального района в письменном виде с приложением копий подтверждающих документов.

  
И.П. Кузнецов

(подпись, фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) должностного лица, вынесшего предписание)

  
(подпись, фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) лица, получившего предписание, либо отметка об отказе лица, получившего предписание, в его подписании, либо отметка о направлении посредством почтовой связи)