

Государственная инспекция труда в Алтайском крае

(наименование органа государственного контроля (надзора) или органа муниципального контроля)

г. Барнаул, ул. Пионеров, д. 24а,
кабинет 303

(место составления акта)

" 04 " декабря 20 19 г.

(дата составления акта)

11:00

(время составления акта)

АКТ ПРОВЕРКИ

органом государственного контроля (надзора) юридического лица

№ 22/7-3437-19-ОБ/12-9889-И/66-18

По адресу/адресам: 659240 Алтайский край, Кытмановский район, с. Кытманово, ул.
Комсомольская д. 41

/656002 Алтайский край, г. Барнаул, ул. Пионеров 24а, каб. 303

(место проведения проверки)

На основании: Распоряжения на проверку № 22/7-3437-19-ОБ/12-9438-И/66-18 от 28.11.2019 г.

Заместителя Государственной инспекции труда в Алтайском крае И.Л. Фандина

была проведена _____ внеплановая/выездная _____ проверка в отношении:
(плановая/внеплановая, документарная/ выездная)

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Кытмановская средняя
общеобразовательная школа № 1» (ИНН: 2255001910, ОГРН: 1022202103296)

(наименование юридического лица, фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) индивидуального предпринимателя)

Дата и время проведения проверки:

(заполняется в случае проведения проверок филиалов, представительств, обособленных структурных подразделений юридического лица или при осуществлении деятельности индивидуального предпринимателя по нескольким адресам)

Общая продолжительность проверки: _____ 5 рабочих дней/18 часов

(рабочих дней/часов)

Акт составлен: Государственная инспекция труда в Алтайском крае

(наименование органа государственного контроля (надзора) или органа муниципального контроля)

С копией распоряжения/приказа о проведении проверки ознакомлен: (заполняется при проведении
выездной проверки) Директор МБОУ «Кытмановская СОШ № 1» Титов В.В. 03.12.2019

(фамилии, инициалы, подпись, дата, время)

Дата и номер решения прокурора (его заместителя) о согласовании проведения проверки:

(заполняется в случае необходимости согласования проверки с органами прокуратуры)

Лицо(а), проводившее проверку: Елисеев Сергей Александрович, ВРИО Главного
государственного инспектора труда (по правовым вопросам) № 1

(фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии), должность должностного лица (должностных лиц), проводившего(их) проверку; в случае
привлечения к участию в проверке экспертов, экспертных организаций указываются фамилии, имена, отчества (последнее – при наличии),
должности экспертов и/или наименования экспертных организаций с указанием реквизитов свидетельства об аккредитации и
наименование органа по аккредитации, выдавшего свидетельство)

При проведении проверки присутствовали: Директор МБОУ «Кытмановская СОШ № 1»
Титов В.В.

(фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии), должность руководителя, иного должностного лица (должностных лиц) или
уполномоченного представителя юридического лица, уполномоченного представителя индивидуального предпринимателя, уполномоченного
представителя саморегулируемой организации (в случае проведения проверки члена саморегулируемой организации),
присутствовавших при проведении мероприятий по проверке)

В ходе проведения проверки установлено:

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Кытмановская средняя

общеобразовательная школа № 1» (далее по тексту - Учреждение), зарегистрировано в качестве юридического лица, Межрайонной инспекцией Федеральной налоговой службы № 15 по Алтайскому краю, 26.11.2002 года. При регистрации присвоено ИНН: 2255001910, ОГРН: 1022202103296. Основной вид экономической деятельности – образование среднее общее (ОКВЭД – 85.14).

Единоличным органом управления Учреждения является директор Титов Виталий Владимирович (ИНН: 225500720445), назначенный на должность 10 сентября 2007 г., Приказом Комитета Администрации Кытмановского района Алтайского края по образованию № 56-л.

Основанием для проведения проверки послужило коллективное обращение работников Учреждения - Пасторнак Н.А., Витман Е.В., Михайловой Н.В., Шефер С.В., Толкачевой Л.В., Болт М.В. (далее по тексту – Заявители) о нарушении трудового законодательства.

Установлено, что Заявители состоят в штате Работодателя в должности уборщиков служебных помещений. Трудоустройство работников оформлено Приказами о приеме на работу, заключены трудовые договоры, вторые экземпляры трудовых договоров выданы работникам на руки. Заявители ознакомлены с коллективным договором, должностными инструкциями и внутренними локальными документами Работодателя, что соответствует требованиям установленным ст. ст. 67, 68 Трудового кодекса РФ.

При проверке материалов личного дела работника Шефер С.В., установлено, что работник в 1997 году, привлекался к уголовной ответственности по ст. 147.1 Уголовного кодекса РСФСР – мошенничество. На момент трудоустройства работника судимость погашена.

Статья 351.1 Трудового кодекса РФ устанавливает ограничения на занятие трудовой деятельностью 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.

Согласно требований вышеуказанной статьи, к трудовой деятельности 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 не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи.

Частью 3 ст. 351.1 Трудового кодекса РФ установлено что, лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 настоящего Кодекса, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности 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 при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

Постановлением Администрации Алтайского края от 21 сентября 2015 г., № 363, утверждено Положения о комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав Алтайского края.

Пунктом 2.1. Положения в обязанности комиссии вменено принятие решения о допуске или недопуске к педагогической деятельности, к предпринимательской деятельности и (или) трудовой деятельности 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 лиц, имевших судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, лиц, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям (за исключением лиц, лишенных права заниматься соответствующим видом деятельности по решению суда), с учетом вида и степени тяжести совершенного преступления, срока, прошедшего с момента его совершения, формы вины, отнесения в соответствии с законом совершенного деяния к категории менее тяжких преступлений, обстоятельств, характеризующих личность, в том числе поведения лица после совершения преступления, отношения к исполнению трудовых обязанностей, а также с учетом иных факторов, позволяющих определить, представляет ли конкретное лицо опасность для жизни, здоровья и нравственности несовершеннолетних (далее - решение о допуске или недопуске к педагогической деятельности лиц, имевших судимость).

В ходе проводимой проверки, установлено что Шефер С.В., под действие вышеуказанной статьи не попадает, так как совершила преступление экономического направления. Нарушений требований ст. 351.1 Трудового кодекса РФ, Учреждением в данной части не установлено.

01.07.2017 года и с 01.07.2018 года, Работодателем проведены организационно-штатные мероприятия (ОШП) в части уменьшения ставок уборщиков служебных помещений до 0,83 в 2017 г. и 0,72 в 2018 году соответственно.

Штатное расписание - документ, утвержденный руководителем и содержащий сведения о численности работников соответствующих категорий (штатный единиц) по каждой должности, перечень должностей, должностных окладов и надбавок к ним.

Необходимость внесения изменений в штатное расписание возникает в том числе и при исключении каких-либо штатных единиц (подразделений) в связи с изменением организационных условий, либо при изменении должностных окладов.

Утверждение штатного расписания, установления количества персонала, размера его оплаты, режима рабочего времени, является кадровым вопросом Работодателя и обязать отменить Приказ об отмене штатного расписания к компетенции Государственной инспекции труда не

относится. Решение кадрового вопроса возлагается на Работодателя, который утверждает штатное расписание, а так же устанавливает размеры должностных окладов по каждой из категории работников.

В соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ, в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы на новых условиях, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса, с выплатой выходного пособия в размере 2-х недельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ).

При проведении ОШП Работодателем соблюдены требования ст. 74 Трудового кодекса РФ, а именно Заявители уведомлены о проводимых мероприятиях в установленный срок, получены их согласия на изменение условий трудового договора в части изменения режима рабочего времени и заработной платы соответственно.

Также в соответствии с требованиями ст. 72 Трудового кодекса РФ, Заявителями подписаны дополнительные соглашения с Работодателем в данной части.

На момент проверки Работодателем в соответствии с требованиями п.4 ст. 91 Трудового кодекса РФ, Работодателем ведется учет фактически отработанного времени, путем ведения табеля учета рабочего времени (форма Т 13), согласно которого Заявителям проставляется рабочее время в количестве 5ч. 11 мин., что соответствует размеру ставки работников. Документарного подтверждения работы Заявителями сверх установленного рабочего времени в ходе проверки не получено.

Условиями трудовых договоров, Коллективного договора действующего в учреждении установлены дни выплаты заработной платы – 25-го числа текущего месяца и 10-го числа месяца следующего за расчетным. Нарушений требований ч.6 ст. 136 Трудового кодекса в данной части не установлено.

При проверке платежных документов (реестров перечислений и платежных поручений), нарушений сроков выплаты заработной платы не установлены. Заработная плата начисляется Заявителям исходя из количества фактически отработанного рабочего времени, исходя из установленного должностного оклада, с начислением всех предусмотренных дополнительным соглашением к трудовому договору компенсационных надбавок.

В соответствии с требованиями ст. 129 Трудового кодекса РФ, заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Согласно требований ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы 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.

В соответствии с требованиями ст. 133 Трудового кодекса РФ, минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом.

На основании приказа Минтруда России от 24.08.2018 N 550н "Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2018 года" величина прожиточного минимума для трудоспособного населения составляет 11280 рублей. Таким образом размер МРОТ в России с 01.01.2019 года составляет 11 280,00 рублей.

Постановлением Конституционного суда Российской Федерации от 07.12.2017 по индивидуальному гражданскому делу, признана взаимосвязь положений ст.ст.129, ч.1 ст.133, чч.1,2,3,4,11 ст.133.1 Трудового кодекса РФ не противоречащим Конституции Российской Федерации, поскольку они не предполагают включения в состав минимального размера оплаты труда районных коэффициентов и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Федеральный законодатель вправе совершенствовать законодательство в этой сфере, в том числе с учетом правовых позиций КС РФ.

Таким образом с учетом вышеуказанной позиции на размер МРОТ начисляется только надбавка за работу в особой климатической зоне (районный коэффициент), который в Алтайском крае составляет 15%. В связи с чем Работнику подлежит начислению 12 972,00 рублей за полностью отработанный месяц (при условии работы полный рабочий день).

Установлено, что заработная плата заявителям начисляется пропорционально отработанному времени исходя из размера МРОТ установленного в Российской Федерации для работников бюджетной сферы.

Документарного подтверждения оказания давления со стороны Работодателя на Заявителей с целью подписания дополнительных соглашений к трудовому договору, согласия на измененные условия труда в сторону их уменьшения в ходе проверки не получено. Согласно установленных для Государственной инспекции труда регламентов в компетенцию последних не входит рассмотрения вопроса законности действий работодателя, а также рассмотрения вопросов

связанных с «административным давлением», «понуждению к совершению определенных действий». Данные действия Работодателя подлежат рассмотрению только в судебном порядке, в порядке индивидуально-трудоового спора.

Специальная оценка условия труда рабочих мест Заявителей, Работодателем на момент проверки не проведена.

Заявители на момент проверки продолжают работать на своих должностях.

Установленные нарушения трудового законодательства:

1). Согласно требований ст. 211 ТК РФ - государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности.

Исходя из требований п.10 ч.2 ст. 212 ТК РФ, на работодателя возложена обязанность проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. Аналогичная обязанность Работодателя указана в статье 22 ТК РФ.

Федеральным законом № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (СОУТ) от 28.12.2013 г. (далее Федеральный закон), установлена обязанность работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Согласно требований ст. 3 Федерального закона, СОУТ проводится для установления вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах. По результатам проведенной СОУТ, Работодатель обязан реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда (п.6 ч.2 ст. 4 ФЗ).

Обязанность по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя. Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда (ст. 8 ФЗ).

В нарушение вышеуказанных требований Работодателем не проведена специальная оценка рабочих мест Заявителей по условиям труда, тем самым в действиях Работодателя усматривается состав административного правонарушения по ч.1 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

В Журналы учета проверок юридического лица, индивидуального предпринимателя, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля, запись сделана (выполняется при проведении выездной проверки) отсутствует:

Елисеев С.А.

В.В. Титов

Прилагаемые к Акту документы:

- 1). Предписание об устранении нарушений трудового законодательства от 04.12.2019 г.;

Подписи лиц, проводивших проверку: ВРИО Главного государственного инспектора (по правовым вопросам) Елисеев С.А. 04.12.2019 г.

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

МБОУ «Кытмановская СОШ № 1», 659240 Алтайский край, Кытмановский район, с. кытманово, ул. Комсомольская д. 41

ВРИО Главного государственного инспектора (по правовым вопросам) № 1 С.А. Елисеев

(фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии), должность руководителя, иного должностного лица или уполномоченного представителя юридического лица, индивидуального предпринимателя, его уполномоченного представителя)

“ 04 ” _____ 12 _____ 20 19 г.

(подпись)