

**АКТ ПРОВЕРКИ № 8/20**

соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 81 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург,  
ул. Камышовая, д. 22,  
корп.2, лит. А

«02» октября 2020 г.

10.00 часов

По адресу: **197372, Санкт-Петербург, ул. Камышовая, д. 22, корп. 2, лит. А**

На основании: **Приказа № 238-к от 18.02.2020**

была проведена **документарная плановая** проверка.

Сроки проведения проверки: **с «07» сентября 2020 г. по «02» октября 2020 г.**

Общая продолжительность проверки: **20 рабочих дней**

Уполномоченные должностные лица, проводившие проверку:

- Ильичева Екатерина Александровна, начальник сектора ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства отдела по вопросам государственной службы и кадров.

Привлечена:

- Тимонина Анна Александровна, специалист по охране труда отдела по обслуживанию зданий.

Уполномоченные должностные лица Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, принимавшие участие в проверке:

**не привлекались**

Эксперты, специалисты экспертных организаций, принимавшие участие в проверке:

**не привлекались**

При проведении проверки присутствовали:

Капенкова Н.Я.- заведующий Государственным бюджетным дошкольным образовательным учреждением детским садом № 81 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга;

Махова И.Ю. - документовед Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 81 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга;

Кутавкин В.Н.. – заведующий хозяйством Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 81 комбинированного Приморского района Санкт-Петербурга.

Общие сведения об организации:

Полное наименование организации, адрес: Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 81 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга (далее – Учреждение).  
197372, Санкт-Петербург, ул. Камышовая, д. 22, корп. 2, лит. А

Основные виды уставной деятельности – осуществление образовательной деятельности по образовательной программе дошкольного образования; образовательной программе дошкольного образования, адаптированной для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (общим недоразвитием речи, с задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра); присмотр и уход за детьми.

К проверке представлены следующие документы:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, устанавливающие обязательные требования либо касающиеся трудовой функции работников, в том числе положения о системе оплаты труда, о материальном стимулировании работников;
- действующее штатное расписание;
- графики отпусков;
- трудовые договоры, журнал регистрации трудовых договоров и изменений к ним;
- трудовые книжки, книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них;
- личные дела руководителя и специалистов, личные карточки работников (формы Т-2), документы, определяющие трудовые обязанности работников;
- приказы по личному составу (о приеме, увольнении, переводе и т.д.);
- приказы об отпусках;
- приказы по основной деятельности;
- табель учета рабочего времени;
- справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования;
- Журналы:
  - журнал регистрации вводного инструктажа;
  - журналы регистрации инструктажей на рабочем месте;
  - журнал регистрации инструктажей по электробезопасности с присвоением I группы по э/б;
  - журнал регистрации несчастных случаев.
- Диплом о профессиональной переподготовке с квалификацией специалиста по охране труда заведующего хозяйством Кутавкина В.Н. от 30.03.2017, выдан АНО ДПО «Инновационно-образовательный центр «Северная столица».
- Приказы:
  - от 11.08.2020 № 29-О «Об организации работы по охране труда»;
  - от 02.09.2013 № 14/2 «Об утверждении программ инструктажа по охране труда»;
  - от 05.02.2016 № 14/7 «Об утверждении инструкций по охране труда»;
  - от 31.08.2016 № 30/19/1-О «Об утверждении перечня должностей и видов работ, на которые разрабатываются инструкции по охране труда»;
  - от 30.08.2020 № 29/3-О «О внедрении системы управления охраной труда (СУОТ)»;
  - от 30.08.2020 № 29/4-0 «Об утверждении документации по охране труда»;
  - от 07.02.2020 № 7-О «О проведении специальной оценки условий труда»;
  - от 28.02.2020 № 12/1-О «О создании комиссии и организации работ по идентификации опасностей и оценке профессиональных рисков»;
  - от 28.02.2020 № 12/2-О «О порядке прохождения работниками учреждения предварительных и периодических медицинских осмотров»;
  - от 28.02.2020 № 12/3-О «Об утверждении списка профессий (должностей), подлежащих обязательным психиатрическим освидетельствованиям»;



- от 11.08.2020 № 29/2-О «О назначении ответственного за электрохозяйство»;
- от 11.08.2020 № 29/4-О «Об организации проведения инструктажей по охране труда»;
- от 11.08.2020 № 29/6-О «О выдаче средств индивидуальной защиты»;
- от 11.08.2020 № 29/7-О «О создании комиссии по проверке знаний требований охраны труда»;
- от 11.08.2020 № 29/8-О «Об утверждении перечня должностей руководителей, специалистов и рабочих, которым необходимо иметь группу по электробезопасности»;
- от 11.08.2020 № 29/9-О «Об утверждении перечня профессий неэлектротехнического персонала, которым необходимо иметь I группу по электробезопасности»;
- от 11.08.2020 № 29/12-О «Об утверждении перечня профессий для выдачи средств индивидуальной защиты»;
- от 11.08.2020 № 29/13-О «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств»;
- от 11.08.2020 № 29/14-О «Об организации обучения по охране труда работников учреждения»;
- от 11.08.2020 № 29/15-О «Об утверждении и вводе программ обучения и экзаменационных билетов по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим»;
- Инструкции по охране труда;
- Положения:
  - Об организации работы по охране труда;
  - О системе управления охраной труда;
  - О порядке обучения и проведения инструктажей по охране труда;
  - О комиссии по охране труда;
  - Об обеспечении работников ГБДОУ детский сад № 81 Приморского района смывающими и обезвреживающими средствами;
  - Об обеспечении работников ГБДОУ детский сад № 81 Приморского района средствами индивидуальной защиты;
- Сертификаты и декларации соответствия на СИЗ;
- Политика в области охраны труда;
- Протоколы проверки знаний требований охраны труда и Удостоверения;
- Документация по оценке профессиональных рисков (перечень опасностей, карты оценки рисков, сводная ведомость).
- Утвержденные нормы обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ) и смывающими и обезвреживающими средствами (далее – СиОС).
- Отчетные материалы по специальной оценке условий труда далее – СОУТ) от 2017 г. и от 2020 г.;
- Заключительный акт по обязательным периодическим медицинским осмотрам за 2019 год.

Документы были изучены в ходе проверки путем выборки. Нарушения были выявлены по следующим документам:

### **I. НАРУШЕНИЯ, ВЫЯВЛЕННЫЕ ПО ВОПРОСАМ СОБЛЮДЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА:**

1. В ходе анализа Правил внутреннего трудового распорядка для работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 81 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга (далее – ПВТР Учреждения) выявлено следующее:

1.1. Пунктом 2.1 раздела 2 «Прием и увольнение работников» ПВТР Учреждения установлено, что поступающий на основную работу при приеме представляет трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые



или работник поступает на работу на условиях совместительства; страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования.

Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» (далее – Федеральный закон № 439-ФЗ) были внесены изменения в статью 65 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с внесенными изменениями, лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю «трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые».

Кроме того, пункты 2.5, 2.12 раздела 2 «Прием и увольнение работников» ПВТР Учреждения не приведены в соответствие с действующим законодательством.

Федеральным законом от 01.04.2019 № 48-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 48-ФЗ) были внесены изменения в статью 65 Трудового кодекса РФ:

а) абзац четвертый части первой изложен в следующей редакции:

«документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа».

С 1 апреля 2019 года при приеме на работу сотрудники вправе предъявлять два документа: страховое свидетельство государственного пенсионного страхования или документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.

Также пунктом 2.1 раздела 2 «Прием и увольнение работников» ПВТР Учреждения установлено, что поступающий на основную работу при приеме представляет справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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 федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Однако в штатном расписании Учреждения отсутствуют должности, которые предусматривают представление справки о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию.

1.2. Пунктом 5.1 раздела 5 «Рабочее время и его использование» ПВТР Учреждения указана продолжительность рабочего времени по должностям, не соответствующим штатному расписанию Учреждения.

В соответствии со статьей 100 Трудового кодекса РФ режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим



рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

В нарушение указанных норм, в ПВТР Учреждения отсутствует перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, не определено время перерывов в работе.

1.3. В нарушение статей 106, 107 Трудового кодекса РФ в ПВТР Учреждения отсутствуют сведения об отпусках работников, о нерабочих праздничных днях.

1.4. В соответствии со статьей 123 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

В нарушение указанных норм пунктом 6.3 раздела 6 «Организация и режим работы ГБДОУ детский сад» ПВТР Учреждения установлено, что «График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 20 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников.»

1.5. В соответствии со статьей 189 Трудового кодекса РФ правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

В нарушение указанных норм, ПВТР Учреждения не содержит положений о правах работодателя и об ответственности сторон трудового договора.

2. В ходе анализа Положения о материальном стимулировании работников образовательного учреждения (далее – Положение) выявлены ссылки на утратившие силу документы:

- распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 30.06.2016 № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию» (Документ утратил силу с 06.12.2017 года в связи с изданием распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р);

- постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 № 255 «О Методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга» (документ утратил силу в связи с изданием постановления Правительства Санкт-Петербурга от 06.07.2017 № 589);

- Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 09.09.2013 № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга» (документ утратил силу с 05.07.2019 года в связи с изданием распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1994-р).

3. В ходе проверки порядка оформления трудовых договоров, заключаемых с работниками, оформления работников на работу, изменения условий трудовых договоров выявлено:



3.1. В нарушение статьи 57 Трудового кодекса РФ в трудовых договорах, представленных к проверке, работников Учреждения, представленных к проверке, отсутствуют обязательные для включения в трудовой договор условия:

3.1.1. Трудовая функция (конкретный вид поручаемой работы), дата начала работы отсутствуют в трудовых договорах, представленных к проверке, Бугай М.В. (трудовой договор от 01.09.2006 № 12, трудовой договор по совместительству от 13.01.2014 № 12/1), Битюговой Т.Г. (трудовой договор от 01.09.2006 № 11, трудовой договор по совместительству от 13.01.2014 № 1), Князевой Т.Г. (трудовой договор от 30.08.2012 № 80, трудовой договор по совместительству от 01.03.2016 № 112), Васильевой Н.В. (трудовой договор от 01.09.2006 № 28), Луневой А.В. (трудовой договор от 18.11.2009 № 62).

3.1.2. В трудовых договорах работников Наумец Е.Р. (трудовой договор от 19.09.2012 № 81), Нагаевой Е.В. (трудовой договор от 01.01.2014 № 89, трудовой договор по совместительству от 01.01.2014 № 89/1), Гуськовой (трудовой договор А.А от 05.11.2019 № 131, трудовой договор по совместительству от 05.11.2019 № 131/1), Ульяновой М.Г. (трудовой договор от 29.08.2014 № 95), Калинина И.В. (трудовой договор от 01.06.2017 № 119), Сапаевой В.И. (трудовой договор от 30.08.2018 № 127, трудовой договор по совместительству от 30.08.2018 № 127/1), Сакович Л.В. (трудовой договор от 01.09.2006 № 8), Седышкиной С.А. (трудовой договор от 03.02.2016 № 110), Маховой И.Ю. (трудовой договор от 14.11.2011 № 76), Сакович А.П. (трудовой договор от 01.03.2007 № 2007), Андреевой Н.А. (трудовой договор от 31.12.2019 № 132, трудовой договор по совместительству от 31.12.2019 № 132/1), Нураевой Г.Х. (трудовой договор от 04.09.2006 № 35) отсутствует трудовая функция (конкретный вид поручаемой работы).

3.1.3. В трудовом договоре Виноградова С.И. от 01.02.2009 № 53 отсутствуют место работы, трудовая функция (конкретный вид поручаемой работы); должность, указанная в трудовом договоре Виноградова С.И. не соответствует должности в штатном расписании Учреждения.

3.1.4. В трудовом договоре Балакиревой И.В. от 01.09.2006 № 01 отсутствует трудовая функция (конкретный вид поручаемой работы); указанная в трудовом договоре Балакиревой И.В. не соответствует должности в штатном расписании Учреждения.

3.1.5. В трудовом договоре Васильевой О.Н. от 09.01.2008 № 48 отсутствуют трудовая функция (конкретный вид поручаемой работы), место работы.

3.2. В нарушение статьи 65 Трудового кодекса РФ осуществлен прием на работу сотрудника, не представившего на момент заключения трудового договора справки о наличии (отсутствии судимости) и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования:

ФИО работника	Дата заключения трудового договора с работником, номер трудового договора	Дата выдачи справки о наличии (отсутствии судимости) и (или) факта уголовного преследования
Сапаева В.И.	от 30.08.2018 № 127	07.09.2018

3.3. В ходе проверки выявлено, что в трудовом договоре помощника воспитателя Сапаевой В.И. от 30.08.2018 № 127 установлен класс условий труда 2 (допустимые условия труда), однако, согласно специальной оценке условий труда от 2017 года на рабочем месте помощника воспитателя, установлен класс условий труда 3.1 (вредные условия труда).

Кроме того, в трудовом договоре не установлены компенсации за работу во вредных условиях труда.

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.



Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.4. Согласно статье 136 Трудового кодекса РФ заработная 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.

В нарушение указанных норм ПВТР Учреждения не устанавливаются сроки выплаты заработной платы.

В некоторых трудовых договорах, представленных к проверке, установлены сроки выплаты заработной платы 12 и 27 число. При этом Положение о материальном стимулировании работников образовательного учреждения предусматривает иные сроки выплаты заработной платы – 11 и 26 число.

3.5. В части оформления трудовых отношений о работе по совместительству выявлено следующее:

3.5.1. В ходе проверки выявлено, что с работником заключены трудовые договоры:

ФИО	Должность	Трудовой договор	Класс условий труда на рабочем месте (согласно специальной оценке условий труда от 2017 года)
Сапаева В.И.	помощник воспитателя	по основному месту работы от 30.08.2018 № 127	3.1 (вредные условия труда)
	помощник воспитателя	по совместительству от 30.08.2018 № 127/1	3.1 (вредные условия труда)

В соответствии со статьей 282 Трудового кодекса РФ, не допускается работа по совместительству на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями. Следовательно, работодателем нарушены требования данной статьи при приеме на работу Сапаевой В.И. по совместительству.

Прием на работу по совместительству лиц, в отношении которых законодательством предусмотрены запреты или ограничения на такую работу, может повлечь привлечение к административной ответственности на основании части 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, а при повторном совершении аналогичного правонарушения - в соответствии с частью 2 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Нарушение указанных запретов и ограничений также может привести к прекращению трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с нарушением правил заключения договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работника нельзя перевести с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

В соответствии со статьей 84 Трудового кодекса РФ трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ).

В случаях, предусмотренных частью первой 84 Трудового кодекса РФ, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на 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



9

требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

3.5.2. Графиком работы времени служащих и вспомогательного персонала Учреждения помощникам воспитателей Учреждения установлено рабочее время сверх установленной нормы (свыше 40 часов в неделю).

Например, помощнику воспитателя Сакович Л.В. графиком рабочего времени установлена продолжительность рабочей недели в количестве 60 часов, при этом в графике указано, что Сакович Л.В. работает на 1,5 ставки. Трудовым договором Сакович Л.В. от 01.09.2006 № 8 установлена 40-часовая рабочая неделя. В таблице учета рабочего времени Учреждения указано, что ежедневно Сакович Л.В. работает по 12 часов по должности помощника воспитателя. В тарификации Учреждения Сакович Л.В. числится как помощник воспитателя, работающий на 1 ставку и помощник воспитателя, работающий на 0,5 ставки.

3.5.3. В ходе проверки выявлено, что с документоведом Маховой И.Ю. заключено дополнительное соглашение от 14.11.2011 к трудовому договору от 14.11.2011 № 76 об увеличении объема работ в размере 0,25 ставки. Однако, согласно индивидуальному графику работы документоведа Маховой И.Ю. продолжительность рабочего дня с понедельника по пятницу составляет 12 часов; в таблице учета рабочего времени рабочий день Маховой И.Ю. также составляет 12 часов. Таким образом, Махова И.Ю. работает документоведом в рамках совместительства.

В соответствии со статьей 282 Трудового кодекса РФ, совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Однако трудовой договор о работе по совместительству с Маховой И.Ю. не заключен.

Аналогичные нарушения выявлены при оформлении трудовых отношений с воспитателями Васильевой Н.В. (трудовой договор от 01.09.2006 № 28, дополнительное соглашение от 01.09.2011), Князевой Т.Г. (трудовой договор от 30.08.2012).

Следует отметить, что подпунктом в пункта 2 постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» установлено, что для педагогических работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год.

3.5.4. Статьи 60.1 и 282 Трудового кодекса РФ устанавливают право работника заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Работа по совместительству оформляется самостоятельным трудовым договором, в котором обязательно указание на то, что обусловленная им работа является совместительством. Продолжительность работы по совместительству не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (статья 285 Трудового кодекса РФ). При приеме на работу: совместитель (как внутренний, так и внешний), как правило, пишет заявление; совместитель и Учреждение заключают трудовой договор; руководитель организации издает приказ о приеме на работу совместителя; лицо, ответственное за кадровый учет в организации, заводит личную карточку на совместителя (в том числе и на внутреннего). Так же совместителя необходимо отдельно табелировать. Для чего в таблице для данного



работника необходимо выделить отдельную графу, в которой отражать время, отработанное только по совместительству.

В нарушение указанных норм сотрудники учреждения, работающие в рамках внутреннего совместительства, в таблице учета рабочего времени Учреждения отсутствуют.

3.5.5. В трудовых договорах, заключенных с работниками по совместительству, некорректно указан должностной оклад: размер должностного оклада определен не в соответствии со штатным расписанием Учреждения. В связи с тем, что работник принимается на работу в режиме неполного рабочего времени (на неполную ставку), то в трудовом договоре необходимо указать тот размер оклада, который указан в штатном расписании Учреждения и уточнить, что заработная плата работнику будет начисляться пропорционально отработанному времени.

3.6. В соответствии со статьей 68 Трудового кодекса РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Таким образом, трудовой договор является первичным документом при оформлении трудовых отношений с работником.

В нарушение указанных норм, при заключении дополнительного соглашения от 09.01.2020 к трудовому договору от 19.09.2012 № 81 Наумец Е.Р. об увеличении объема работ по должности уборщика служебных помещений, пунктом 1.2 дополнительного соглашения установлено, что «Работник принимает на себя выполнение дополнительного объема работ по своей основной профессии (должности) и расширение зон обслуживания на основании приказа по ГБДОУ № 81 «О совмещении, возложении дополнительных обязанностей» от 09.01.2020 г. № 1/16-л».

Аналогичные нарушения выявлены:

- при заключении дополнительного соглашения о совмещении профессий по должности повара с Нагаевой Е.В. (дополнительное соглашение от 03.02.2020 к трудовому договору от 01.01.2014 № 89, приказ от 03.02.2020 № 4/2-л);

- при заключении дополнительного соглашения о совмещении профессий по должности повара с Ульяновой М.Г. (дополнительное соглашение от 09.01.2020 к трудовому договору от 29.08.2014 № 95, приказ от 09.01.2020 № 1/22-л);

- при заключении дополнительного соглашения об увеличении объема работ по профессии рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий с Виноградовым С.И. (дополнительное соглашение от 09.01.2020 к трудовому договору от 01.02.2009 № 53, приказ от 09.01.2020 № 1/17-л);

- при заключении дополнительного соглашения о совмещении профессий по профессии кухонного рабочего с Седышкиной С.А. (дополнительное соглашение от 09.01.2020 к трудовому договору от 03.02.2016 № 110, приказ от 09.01.2020 № 1/19-л);

- при заключении дополнительного соглашения о совмещении профессий по должности делопроизводителя с Маховой И.Ю. (дополнительное соглашение от 09.01.2020 к трудовому договору от 14.11.2011 № 76, приказ от 09.01.2020 № 1/21-л);

Кроме того, в приказах не определены размер доплаты и срок выполнения работы в рамках совмещения профессий (увеличения объема работ).

### **НАРУШЕНИЯ, ВЫЯВЛЕННЫЕ ПО ВОПРОСАМ СОБЛЮДЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА:**

Штатным расписанием должность специалиста по охране труда не предусмотрена. Обязанности по охране труда возложены на заместителя заведующего по АХР Балакиреву И.В., прошедшую обучение в образовательном центре по 40-часовой программе.

Фактически документационное обеспечение работы в учреждении по охране труда осуществляет заведующий хозяйством Кутавкин В.Н., имеющий образование, соответствующее требованиям профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда», утвержденного приказом Минтруда России от 04.08.2014 № 524н.

В учреждении разработаны и утверждены:

- Положение о системе управления охраной труда;



- Политика учреждения в области охраны труда;
- Положение о порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда;
- Порядок и нормы обеспечения работников средствами индивидуальной защиты;
- Порядок и нормы обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами.

Разработаны и утверждены инструкции по охране труда, программы проведения вводного инструктажа, первичного инструктажа. Факт проведения инструктажей регистрируется в соответствующих журналах. Ознакомление работников с инструкциями по охране труда осуществляется, факт ознакомления с локальными актами фиксируется подписью работника в листах ознакомления с соответствующим документом.

Инструктажи по электробезопасности проводятся. Журнал проведения инструктажа по электробезопасности с присвоением I группы неэлектротехническому персоналу ведется.

Специальная оценка условий труда (далее – СОУТ) проведена в 2017 и 2020 году на всех рабочих местах (далее – РМ) с учетом наличия должностей со сменным графиком работы. Сформированы и утверждены состав комиссии и график проведения СОУТ.

По результатам СОУТ на 47 РМ установлен 2 (допустимый класс условий труда, на 17 РМ установлен класс 3.1 (вредные условия труда).

На сайте ДОУ № 81 размещены результаты СОУТ за 2017 год.

Обязательные периодические медицинские осмотры проводятся ежегодно, заключительный акт в наличии. Календарный план утвержден. Работники ознакомлены с календарным планом под подпись. Направления выдаются. Учет направлений осуществляется.

Психиатрическое освидетельствование работников осуществляется в установленном законодательством порядке с 2020 года. Направления выдаются. Учет направлений осуществляется.

Порядок и нормы выдачи СИЗ и СИОС утверждены. Личные карточки выдачи СИЗ ведутся.

Декларации и сертификаты о соответствии СИЗ ТР ТС 019/2011 в наличии.

По итогам выборочной проверки выявлены следующие нарушения:

**1. Наличие должности «Специалист по охране труда» в штатном расписании.** Штатная численность ДОУ № 81 более 50 человек. Штатным расписанием не предусмотрена должность специалиста по охране труда, что является нарушением ч.1 статьи 217 Трудового Кодекса РФ.

**2. Обучение и проверка знаний требований охраны труда.** Не представлены документы об обучении и проверке знаний требований охраны труда заведующего хозяйством Кутавкина В.Н. Наличие диплома о профессиональной переподготовке в сфере охраны труда дает право прошедшему переподготовку работнику не проходить обучение по охране труда и проверку знаний в течение 1 года (п.1.6 Порядка обучения по охране труда, утвержденного постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ, далее – Порядок 1/29). По истечении года процедура обучения и проверки знаний должна быть проведена. Далее работник подлежит обучению и проверке знаний требований охраны труда не реже 1 раза в 3 года п.2.3.1. Порядка 1/29). Кроме того, Кутавкин В.Н. является членом комиссии по проверке знаний требований охраны труда, а значит не соблюдено и требование п.3.4. Порядка 1/29.

**3. Специальная оценка условий труда (СОУТ).** Процедура проведения СОУТ не разработана (п.32 Типового положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.08.2016 № 438н, далее – Приказ № 438н)

Не представлена какая-либо информация, подтверждающая уведомление организаций, проводивших СОУТ, и соблюдение сроков уведомления об утверждении отчетов по СОУТ (п.5\_1 статьи 15 Федерального закона «О специальной оценке условий труда»).



- Политика учреждения в области охраны труда;
- Положение о порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда;
- Порядок и нормы обеспечения работников средствами индивидуальной защиты;
- Порядок и нормы обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами.

Разработаны и утверждены инструкции по охране труда, программы проведения вводного инструктажа, первичного инструктажа. Факт проведения инструктажей регистрируется в соответствующих журналах. Ознакомление работников с инструкциями по охране труда осуществляется, факт ознакомления с локальными актами фиксируется подписью работника в листах ознакомления с соответствующим документом.

Инструктажи по электробезопасности проводятся. Журнал проведения инструктажа по электробезопасности с присвоением I группы неэлектротехническому персоналу ведется.

Специальная оценка условий труда (далее – СОУТ) проведена в 2017 и 2020 году на всех рабочих местах (далее – РМ) с учетом наличия должностей со сменным графиком работы. Сформированы и утверждены состав комиссии и график проведения СОУТ.

По результатам СОУТ на 47 РМ установлен 2 (допустимый класс условий труда, на 17 РМ установлен класс 3.1 (вредные условия труда).

На сайте ДОУ № 81 размещены результаты СОУТ за 2017 год.

Обязательные периодические медицинские осмотры проводятся ежегодно, заключительный акт в наличии. Календарный план утвержден. Работники ознакомлены с календарным планом под подпись. Направления выдаются. Учет направлений осуществляется.

Психиатрическое освидетельствование работников осуществляется в установленном законодательством порядке с 2020 года. Направления выдаются. Учет направлений осуществляется.

Порядок и нормы выдачи СИЗ и СИОС утверждены. Личные карточки выдачи СИЗ ведутся.

Декларации и сертификаты о соответствии СИЗ ТР ТС 019/2011 в наличии.

По итогам выборочной проверки выявлены следующие нарушения:

**1. Наличие должности «Специалист по охране труда» в штатном расписании.** Штатная численность ДОУ № 81 более 50 человек. Штатным расписанием не предусмотрена должность специалиста по охране труда, что является нарушением ч.1 статьи 217 Трудового Кодекса РФ.

**2. Обучение и проверка знаний требований охраны труда.** Не представлены документы об обучении и проверке знаний требований охраны труда заведующего хозяйством Кутавкина В.Н. Наличие диплома о профессиональной переподготовке в сфере охраны труда дает право прошедшему переподготовку работнику не проходить обучение по охране труда и проверку знаний в течение 1 года (п.1.6 Порядка обучения по охране труда, утвержденного постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ, далее – Порядок 1/29). По истечении года процедура обучения и проверки знаний должна быть проведена. Далее работник подлежит обучению и проверке знаний требований охраны труда не реже 1 раза в 3 года п.2.3.1. Порядка 1/29). Кроме того, Кутавкин В.Н. является членом комиссии по проверке знаний требований охраны труда, а значит не соблюдено и требование п.3.4. Порядка 1/29.

**3. Специальная оценка условий труда (СОУТ).** Процедура проведения СОУТ не разработана (п.32 Типового положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.08.2016 № 438н, далее – Приказ № 438н)

Не представлена какая-либо информация, подтверждающая уведомление организаций, проводивших СОУТ, и соблюдение сроков уведомления об утверждении отчетов по СОУТ (п.5\_1 статьи 15 Федерального закона «О специальной оценке условий труда»).



11

Не представлено подтверждение о направлении декларации по результатам СОУТ в государственную инспекцию труда по г. Санкт-Петербургу (далее – ГИТ), в связи с чем не представляется возможным установить соблюдение требования, установленного п.5 приложения 2 Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.02.2014 № 80н «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда».

4. **Обязательные медицинские осмотры.** Предварительные медицинские осмотры за счет средств работодателя не проводятся, прием работников осуществляется при условии наличия действующей личной медицинской книжки (ст.ст.212, 213 ТК РФ).

5. **Смывающие и обезвреживающие средства.** Утвержденными в учреждении нормами предусмотрена выдача работникам, согласно перечню, дерматологических средств защиты, закупка которых не осуществляется, соответственно, работники не обеспечены положенными средствами защиты рук (ст.221 ТК РФ).

### **1. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УСТРАНЕНИЮ ВЫЯВЛЕННЫХ НАРУШЕНИЙ ПО ВОПРОСАМ СОБЛЮДЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА:**

1. Внести изменения в Правила внутреннего трудового распорядка для работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 81 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга (далее – ПВТР Учреждения):

1.1. Пункт 2.1 раздела 2 «Прием и увольнение работников» ПВТР Учреждения привести в соответствие со статьей 65 Трудового кодекса РФ.

Пункты 2.5, 2.12 раздела 2 «Прием и увольнение работников» ПВТР Учреждения привести в соответствие с действующим законодательством.

1.2. Определить продолжительность рабочего времени по должностям, соответствующим штатному расписанию Учреждения, определить время перерывов в работе.

Определить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

1.3. Дополнить ПВТР Учреждения сведениями об отпусках работников, о нерабочих праздничных днях.

Если в Учреждении установлены дополнительные отпуска (например, за ненормированный рабочий день, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда), то их также необходимо включить в правила внутреннего трудового распорядка (статьи 116, 117, 118, 119 Трудового кодекса РФ).

1.4. Привести пункт 6.3 раздела 6 «Организация и режим работы ГБДОУ детский сад» ПВТР Учреждения в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса РФ.

1.5. Дополнить ПВТР Учреждения сведениями о правах работодателя и об ответственности сторон трудового договора.

2. Положение о материальном стимулировании работников образовательного учреждения привести в соответствие с действующим законодательством.

3. Устранить нарушения в части оформления трудовых договоров, заключаемых с работниками, оформления работников на работу, изменения условий трудовых договоров:

3.1. Соблюдать требования статьи 57 Трудового кодекса РФ:  
В трудовые договоры с работниками включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса РФ.



Провести анализ всех трудовых договоров работающих сотрудников, дополнить их недостающими условиями.

3.2. Не допускать в дальнейшем нарушения требований статьи 65 Трудового кодекса РФ в части приема на работу лиц, не представивших на момент заключения трудового договора, справки о наличии (отсутствии судимости) и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

3.3. Внести изменения в трудовой договор от 30.08.2018 № 127 Сапаевой В.И., установить класс условий труда согласно результатам проведения специальной оценки труда на рабочих местах сотрудников Учреждения, установить компенсации за работу во вредных условиях труда.

3.4. Установить сроки выплаты заработной платы работникам Учреждения в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ в трудовых договорах работников и в локальных актах Учреждения.

3.5. Устранить нарушения в части оформления трудовых отношений о работе по совместительству:

3.5.1. Расторгнуть трудовой договор о работе по совместительству с работником Сапаевой В.И.

Провести анализ трудовых договоров сотрудников, заключенных с работниками в рамках совместительства. Устранить нарушения статьи 282 Трудового кодекса РФ в части запрета работы по совместительству лиц на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

3.5.2. Установить работникам, занимающим должности помощников воспитателей, режим рабочего времени, не превышающий установленный законодательством.

3.5.3. Заключить трудовые договоры о работе по совместительству с работниками Маховой И.Ю., Васильевой Н.В.; обеспечить ведение табеля учета рабочего времени и оформление личной карточки унифицированной формы Т-2.

Рассмотреть вопрос о заключении дополнительных соглашений с педагогическими работниками в соответствии подпунктом в пункта 2 постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.5.4. Обеспечить ведение табеля учета рабочего времени на сотрудников, работающих на условиях внутреннего совместительства в Учреждении.

3.5.5. При заключении трудовых договоров о работе по совместительству указывать размер оклада, соответствующий штатному расписанию Учреждения с указанием начисления заработной платы пропорционально отработанному времени.

3.6. При поручении выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса, оформлять приказы о выполнении данной работы на основании дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками (соглашений сторон о выполнении дополнительной работы).

В приказах о выполнении дополнительной работы указывать размер доплаты и срок выполнения работы в рамках совмещения профессий (увеличения объема работ).

Не допускать нарушения в дальнейшей работе.

**Учитывая выявленные в ходе проверки нарушения, в целях качественного исполнения требований трудового законодательства:**

- принять меры по усилению текущего контроля: обеспечить регулярное проведение комплекса мероприятий по своевременному выявлению и предупреждению нарушений трудового законодательства;

- провести анализ всех трудовых договоров, а также документов, связанных с трудовой деятельностью работающих сотрудников, на предмет выявления нарушений и организовать работу по их устранению в соответствии с рекомендациями, указанными в акте проверки.



## **II. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УСТРАНЕНИЮ ВЫЯВЛЕННЫХ НАРУШЕНИЙ ПО ВОПРОСАМ СОБЛЮДЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА:**

1. **Предусмотреть штатным расписанием должность специалиста по охране труда** (ст.217 Трудового кодекса РФ).

2. **Обучение и проверка знаний требований охраны труда.** Обеспечить обучение и проверку знаний требований охраны труда в обучающей организации Кутавкина В.Н. (п.1.6. и п.3.4. Порядка 1/29). Контролировать соблюдение сроков очередной проверки знаний требований охраны труда.

3. **Специальная оценка условий труда (СОУТ).** Разработать процедуру проведения СОУТ (п.32 Приказа № 438н)

Представить данные об уведомлении организаций, проводивших СОУТ, и соблюдении сроков уведомления об утверждении отчетов по СОУТ (п.5\_1 статьи 15 Федерального закона «О специальной оценке условий труда»).

Представить подтверждение о направлении декларации по результатам СОУТ в ГИТ (п.5 приложения 2 Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.02.2014 № 80н «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда»).

4. **Обязательные медицинские осмотры.** Обеспечить проведение предварительных медицинских осмотров за счет средств работодателя. Не допускать прием работников только по факту наличия действующей личной медицинской книжки (ст.ст.212, 213 ТК РФ).

6. **Смывающие и обезвреживающие средства.** Обеспечить закупку, выдачу и учет выдачи дерматологических средств защиты (ст.221 ТК РФ). При закупке следует учесть необходимость соответствия товара требованиям технического регламента таможенного союза 019/2011 «О безопасности средств индивидуальной защиты» (ТР ТС 019/2011).

### Дополнительные рекомендации

1. В соответствии с требованиями раздела V Приказа № 438н следует разработать локальные акты (Порядок, Положение), регламентирующие реализацию указанных в разделе процедур.

2. Порядок обязательных медицинских осмотров требует доработки с учетом внесения в приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.20011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» изменений: приказ Минздрава РФ от 13.12.2019 № 1032н, а также совместные приказы Минтруда России и Минздрава России от 03.04.2020 № 187н/№ 268н.

В приказе от 28.02.2020 № 12/3-О «Об утверждении списка профессий (должностей), подлежащих обязательным психиатрическим освидетельствованиям» присутствует краткая информация о проведении психиатрических освидетельствованиях. Приказ, хоть и является локальным актом, но целесообразно разработать более подробный порядок проведения освидетельствований (п.40 Приказа № 438н, постановление Правительства РФ от 23.09.2002 № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных





1  
14  
производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, постановление Правительства РФ от 28.04.1993 № 377 «О реализации Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании».

Срок для устранения выявленных нарушений: до 11 декабря 2020 года.


Прилагаемые к акту документы: нет

Подписи должностных лиц, проводивших проверку:

  
/Ильичева Е.А./  
начальник сектора ведомственного контроля  
за соблюдением трудового законодательства отдела  
по вопросам государственной службы и кадров

  
/Тимонина А. А./  
специалист по охране труда отдела по обслуживанию  
зданий

Согласовано:

  
/Комлева О.А./  
временно исполняющий обязанности  
начальника отдела по вопросам  
государственной службы и кадров

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

Врио ТООУ № 81 Коммунального вида Прием. А-ка  
С-по Лулева А.З.  
(ФИО, наименование должности руководителя, представителя  
подведомственной организации)

" 2 " 10 2020 г.



(подпись)

Отметка об отказе от ознакомления с актом проверки: \_\_\_\_\_

(подпись уполномоченного должностного лица,  
проводившего проверку организации)

Выявленные нарушения \_\_\_\_\_ устранены/не устранены \_\_\_\_\_

(нужное подчеркнуть; заполняется  
по истечении срока устранения  
выявленных нарушений)