

АКТ

проверки при осуществлении ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

24.11.2024 года

(дата составления)

14:00

(время составления)

№ 08

450077, Республика Башкортостан,
г. Уфа, ул. Театральная, 5/2

(место составления)

На основании приказа Министерства образования и науки Республики Башкортостан от 23 ноября 2023 года № 2796 «Об утверждении Плана проведения ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организациях, подведомственных Министерству образования и науки Республики Башкортостан на 2024 год», приказа Министерства образования и науки Республики Башкортостан от 12 ноября 2024 года № 2400 «О проведении проверки за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Республиканский детский эколого-биологический центр (далее – ГБУ ДО РДЭБЦ) была проведена проверка комиссией в следующем составе:

- Баймурзина Р.Ф. - заместитель начальника отдела кадровой политики Управления кадровой, юридической работы и делопроизводства Министерства образования и науки Республики Башкортостан;
- Исанбаева Л.М. - ведущий специалист-эксперт отдела кадровой политики Управления кадровой, юридической работы и делопроизводства Министерства образования и науки Республики Башкортостан;
- Расулева Р.И. - ведущий специалист-эксперт отдела финансового контроля Министерства образования и науки Республики Башкортостан;
- Романова К.П. - ведущий советник отдела правовой работы Управления кадровой, юридической работы и делопроизводства Министерства образования и науки Республики Башкортостан;
- Гаитбаева К.К. - ведущий специалист-эксперт отдела капитального ремонта, развития материально-технической базы и охраны труда Министерства образования и науки Республики Башкортостан.

Директор: Кошелева Екатерина Анатольевна, ответственный за проверку Каримова Ирина Гергатовна, на основании приказа ГБУ ДО РДЭБЦ № 63/02 от 13.11.2024 г.

Дата, время, продолжительность и место проведения проверки:

Начало: 13 ноября 2024 года, окончание: 20 ноября 2024 года.

Общая продолжительность проверки: 8 рабочих дней/64 часов.

Место проведения: г. Уфа, ул. Театральная, 5/2.

документарная плановая проверка осуществлялась по следующим основным направлениям ведомственного контроля:

социальное партнерство в сфере труда;

трудовой договор;

особенности регулирования труда отдельных категорий работников;

проведение аттестации работников;

внедрение профессиональных стандартов;

рабочее время и время отдыха;

трудовой распорядок и дисциплина труда;

материальная ответственность сторон трудового договора;

порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

оплата и нормирование труда;

охрана труда;

противодействие коррупции.

Результаты проверки, в том числе выявленные нарушения трудового законодательства

и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1. Социальное партнерство в сфере труда

Учреждением **представлен** коллективный договор на 2018-2020 годы, принятый на общем собрании трудового коллектива (протокол от 11.01.2018 №1), прошедший уведомительную регистрацию в Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан 30.01.2018 №60, что соответствует ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Протоколом от 29.12.2020 №1 коллективный договор продлен на срок 2 года (соглашение к коллективному договору от 30.12.2020 зарегистрированный в филиале ГКУ ЦЗН г. Уфы по Советскому району 26.01.2021 №6).

Протоколом от 30.12.2022 №4 коллективный договор продлен на срок 2 года (соглашение к коллективному договору от 30.12.2022 зарегистрированный в филиале ГКУ ЦЗН г. Уфы по Советскому району 30.12.2022 №77).

Учитывая изложенное, Учреждением соблюдены требования статьи 43 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со ст. 41 ТК РФ стороны социального партнерства Учреждения **определили** следующую структуру коллективного договора:

1. общие положения.

2. социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора. -

3. трудовые отношения.
4. рабочее время и время отдыха.
5. оплата труда и нормы труда.
6. содействие занятости, дополнительное профессиональное образование работников.
7. аттестация педагогических работников.
8. условия и охрана труда и здоровья.
9. социальные гарантии, льготы и компенсации.
10. дополнительные гарантии молодежи и педагогических работников.
11. гарантии профсоюзной деятельности.
12. контроль за выполнением коллективного договора.

Правила внутреннего трудового распорядка сотрудников ГБУ ДО РДЭБЦ (приложение №1), форма расчетного листа сотрудников ГБУ ДО РДЭБЦ (приложение №2), Соглашение по охране труда сотрудников ГБУ ДО РДЭБЦ (приложение №3), Перечень профессий (приложение №4), Положение о хранении и использовании персональных данных работников ГБУ ДО РДЭБЦ (приложение №5), Положение о служебных командировках сотрудников ГБУ ДО РДЭБЦ (приложение №6), Положение о КТС ГБУ ДО РДЭБЦ (приложение №7).

Вместе с тем, по содержанию коллективного договора:

1. Отраслевое соглашение между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан на 2015-2017 годы – утратил силу.

2. Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» – утратил силу.

3. Приказ Минобрнауки России от 23.07.1996 № 378 «Об охране труда в системе образования Российской Федерации» – утратил силу.

4. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.09.2009 № 739н «Об утверждении Порядка и форм учета работников, выбывающих в служебные командировки из командирующей организации и прибывших в организацию, в которую они командированы» – утратил силу.

Ввиду изложенного, Учреждению необходимо актуализировать названный перечень нормативных правовых актов.

Согласно ст. 22 ТК РФ работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Учреждением **представлен** лист ознакомления с коллективным договором.

По правилам статьи 68 ТК РФ при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель исполняет обязанности по ознакомлению работников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Во исполнение указанной обязанности Учреждением **представлены** копии листов ознакомления с локальными нормативными актами, содержащие росписи работников.

Следует отметить, что исполнение данного обязательства работодателем не должно носить формальный характер, необходимо создать условия

для ознакомления работника при приеме на работу с коллективным договором и локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2. Трудовой договор

В соответствии со ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого между ними.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора (дополнительного соглашения) подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора (дополнительного соглашения), хранящемся у работодателя.

Изменения существенных условий трудового договора в соответствии с ТК РФ и иными законодательными актами вносятся путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору с уведомлением работника о предстоящих изменениях не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора. Поэтому оно составляется в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон. Факт получения второго экземпляра дополнительного соглашения подтверждается подписью работника на экземпляре работодателя.

Как правило, трудовым договорам присваивается порядковый номер по общей регистрации, а дополнительным соглашениям - номера к заключенным трудовым договорам по порядку (№ 1, 2, 3 и т.д.).

Оформление трудовых отношений с работником в условиях введения эффективного контракта предполагает заключение трудового договора (дополнительного соглашения) с работником, в котором должны быть конкретизированы его трудовая функция, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг.

Анализ действующих трудовых договоров (дополнительных соглашений) работников, проверенных выборочным методом на предмет их соответствия ст. 57 ТК РФ и приказу Минтруда России от 24.04.2013г. № 167-н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», показал, что в трудовые договора работников вносятся изменения.

Журнал регистрации трудовых договоров имеется, пронумеровано, прошито и скреплено печатью.

Книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них имеется. В соответствии с пунктом 45 Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей») ответственность за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек несет специально уполномоченное лицо, назначаемое приказом (распоряжением)

работодателя. В ГБУ ДО РДЭБЦ нет приказа о назначении ответственного за ведение, хранение трудовых книжек.

В ГБУ ДО РДЭБЦ всего 27 работника (из них 4 совместителя). Справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования представлены на всех работников (обновляются на начало учебного года).

3. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

По представленной ГБУ ДО РДЭБЦ информации работников возрасте до 18 лет не имеется.

Инвалиды – не работают (квота установлена – 1 чел., Воронов В.И./ водитель).

Женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком не имеется.

4. Проведение аттестации работников

Аттестация является одним из факторов стимулирования целенаправленного, непрерывного повышения уровня профессиональной компетенции педагогов, развития их творческого потенциала.

Для педагогических работников, не имеющих квалификационную категорию, аттестационной комиссией учреждения один раз в пять лет проводится аттестация в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок).

Согласно статье 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

В ГБУ ДО РДЭБЦ не утвержден Порядок аттестации заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС), раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н, к лицам, замещающим должность заместителя руководителя образовательной организации, предъявляются следующие квалификационные требования: наличие высшего профессионального образования по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стажа работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет или высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования в области государственного и муниципального управления,

испытания и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.

В ГБУ ДО РДЭБЦ работает 2 заместителя директора:

1. Каримова Ирина Гергартовна – заместитель директора по учебно-воспитательной работе. Имеет высшее образование, специальность «Технология микробиологических производств», квалификация «Инженер-технолог» (Уфимский нефтяной институт, 1990г). Прошла профессиональную переподготовку по программе «Специалист по управлению персоналом» (ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», 2016г.)

На момент назначения (01.09.2022) имела стаж работы на педагогических должностях 14 лет 2 месяца, а на руководящих должностях 24 года 8 месяцев.

Таким образом, Каримова И.Г. **соответствует** квалификационным требованиям, установленным ЕКС по должности «заместитель директора».

2. Валиуллина Зульфия Науфатовна – заместитель директора по административно-хозяйственной части. Имеет высшее образование, специальность «Электротяговое хозяйство», квалификация «Техник-электромеханик, мастер производственного обучения» (Уфимский индустриально-педагогический техникум, 1987г).

Валиуллина Зульфия Науфатовна на момент назначения (03.10.2022г.) имеет стаж работы на педагогических должностях 6 лет 9 месяцев, на руководящих должностях 28 лет 01 месяц.

На основании приказа от 11.10.2022 № 32/02 «Об аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности» аттестована на должность «Заместитель директора».

Таким образом, Валиуллина З.Н. **соответствует** квалификационным требованиям, установленным ЕКС по должности «заместитель директора».

Дополнительно сообщаем, что согласно пункту 23 раздела II приказа Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 и пункту 9 приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н аттестационные комиссии организаций могут дать рекомендации о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

5. Внедрение профессиональных стандартов

В ГБУ ДО РДЭБЦ приказом от 09.01.2017 № 03/02 создана рабочая группа по внедрению профессиональных стандартов, **утвержден** план работы по внедрению профессиональных стандартов.

Численность работников, по должностям которых Минтрудом РФ внедрены профстандарты – 23; по должностям которых внедрены профстандарты – 23 (100%).

На момент проверки численность работников, для которых необходима

6. Рабочее время и время отдыха

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 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Учреждением представлен график отпусков на 2024 год (от 19.12.2023), на 2023 (от 22.12.2023).

Сроки утверждения графика отпусков на 2023 и 2024 не соблюдены, мнение Профсоюзного органа в Учреждении не учтено.

В график отпусков должны включаться также ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем и в других случаях, предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ).

В графики отпусков включен директор Учреждения, которому трудовым договором установлены дополнительные дни отпуска за ненормированный режим работы.

По правилам ст. 125 ТК РФ отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Учреждением представлен приказ от 23.07.2024 № 43/02 об отзыве из ежегодного оплачиваемого отпуска Зайцевой И.М., согласие работника прилагается.

Вместе с тем, согласно ст. 113 ТК РФ привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Необходимо обратить внимание, что в соответствии со ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а

день отдыха оплате не подлежит.

Таким образом, работник имеет право выбора либо двойная оплата за работу выходные и нерабочие праздничные дни, либо одинарная оплата и предоставление в последующем дня отдыха.

Учреждением представлен приказ о привлечении к работе в выходные/праздничные дни от 22.06.2023 №36/02.

7. Трудовой распорядок и дисциплина труда.

Трудовой распорядок в Учреждении регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), утвержденный 15.01.2018.

Данным локальным актом в частности регламентируются прием, перевод и увольнение работников, основные права, обязанности и ответственность работодателя (Учреждения) и работников, рабочее время и время отдыха, поощрения за труд и дисциплинарные взыскания.

Статьей 193 ТК РФ регламентировано, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Статьей 193 ТК РФ также установлены сроки для применения дисциплинарного взыскания.

Так, дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание 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.

В соответствии со ст. 193 ТК РФ непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

При привлечении к дисциплинарной ответственности работников учреждения, в том числе должностных лиц по результатам проверки контролирующих органов, у работодателя должны быть соответствующие доказательства, свидетельствующие о том, что работник (должностное лицо) совершил дисциплинарный проступок: докладные записки, акты и т.п., основания для привлечения к ответственности: нарушения тех или иных положений правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов, наличие приказов о возложении указанной ответственности на должностные лица, положения должностной инструкции и т.п.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст. 192 ТК РФ).

Учреждением представлена справка об отсутствии приказов о применении дисциплинарных взысканий от 13.11.2024 № 309/05.

8. Материальная ответственность сторон трудового договора

В соответствии со ст. 244 ТК РФ письменные договоры о полной индивидуальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

При этом законодатель определил перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры. Типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 утверждены перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности.

В Учреждении заключены договоры о полной материальной ответственности с рядом работников: заместителем директора по административно-хозяйственной части, вахтером, ведущим бухгалтером, водителем. Следует отметить, что если должности и виды работ, выполняемые работниками, отсутствуют в соответствующих перечнях и работники непосредственно не обслуживают или не используют денежные, товарные ценности или иное имущество, то полная материальная ответственность работников наступит в силу закона в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК РФ.

В иных случаях за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

Обращаем внимание, что Приложением № 2 к постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 года № 85 утверждена типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности.

Положение типовых форм является источником права, исключение из типовой формы каких-либо положений невозможно.

Представленные Учреждением договоры соответствуют типовой форме.

9. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Согласно ст. 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам,

обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей (ст. 384 ТК РФ).

В Учреждении образована комиссия по трудовым спорам (приказ от 10.01.2018 №1/02/1).

В нарушение абзаца второго статьи 384 ТК РФ Учреждением не определено количество членов комиссии от работодателя и работников, не представлен протокол общего собрания (конференции) работников о выборе членов комиссии от рабочего коллектива.

В своей работе КТС руководствуется Положением о КТС от 15.01.2018 которое регламентирует порядок формирования и организацию работы КТС, порядок обращения в КТС и рассмотрения трудовых споров, вынесения решения КТС, исполнения решений КТС.

Учреждением представлена справка от 14.11.2024 № 313/05 за подписью председателя КТС об отсутствии заявлений работников о разрешении индивидуальных трудовых споров в КТС не поступало, что также подтверждается журналом регистрации обращений в КТС, в котором также отсутствуют записи.

Вместе с тем Учреждением представлена справка от 13.11.2024 № 311/05 об отсутствии судебных дел за период 2023 года и по состоянию на дату документарной проверки.

10. Оплата и нормирование труда

Порядок оплаты труда работников Учреждения регулируется Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Республиканский детский эколого-биологический центр, Положения об установлении стимулирующих выплат и премировании работников Учреждения дополнительного образования Республиканский детский эколого-биологический центр и внесенными изменениями (далее по тексту – Положения).

Положения разработаны в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22.03.2008 года № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27.03.2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан».

Положение об оплате труда работников утверждено директором ГБУ ДО РДЭБЦ 02.10.2014 и согласовано председателем профкома Учреждения 02.10.2014.

Изменения к Положению внесены приказом Учреждения от 29.02.2024 №10/02.

Положение об установлении стимулирующих выплат и премировании работников ГБУ ДО РДЭБЦ утверждено директором Учреждения 02.10.2014 года и согласовано председателем профкома Учреждения 02.10.2014.

Изменения к Положению об установлении стимулирующих выплат и премировании работников ГБУ ДО РДЭБЦ внесены 10.01.2022.

Коллективный договор между работодателем (администрацией) и трудовым коллективом заключен на 2018-2020 годы, утвержден председателем первичной профсоюзной организации Учреждения 15.01.2018, директором Учреждения

15.01.2018 и прошел регистрацию в Министерстве труда, семьи и социальной защиты Республики Башкортостан 30.01.2018 (регистрационный № 60).
Соглашениями к коллективному договору от 30.12.2020 и от 30.12.2022 срок действия коллективного договора продлен до 31.12.2024 года.

При проверке Положения об установлении стимулирующих выплат и премировании работников и изменений к положению ГБУ ДО РДЭБЦ были выявлены нарушения некоторых пунктов Положения об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан, утвержденного постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008 года №374 (далее – постановление № 374), так например: в разделе 4 п.4.3. Положения об установлении стимулирующих выплат и премировании работников предусмотрено: «...Премирование работников осуществляется...в связи с государственными праздниками, установленными нормативными правовыми актами РФ, за выполнение особо важных и сложных заданий; по другим основаниям-на усмотрение администрации...» что является нарушением пункта 9.4 постановления № 374, в соответствии с которым: «...В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены:

- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Персональный повышающий коэффициент и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников...».

Для проведения проверки правильности оплаты труда работников Учреждения были предоставлены копии следующих документов: штатные расписания, тарификационные списки педагогических работников (прочих педагогов), расчетно-платежные ведомости, таблицы учета рабочего времени, лицевые счета, приказы «Об оплате труда работников», приказы на выплату стимулирующих выплат за период с 01.11.2023 по 31.10.2024.

Фонд заработной платы сформирован на основании штатного расписания и тарификационных списков, утвержденных директором Учреждения.

В проверяемом периоде согласно штатному расписанию, утвержденному директором Учреждения, штатная численность на 01.10.2024 составляет 22,86 штатные единицы с месячным фондом оплаты труда 625 579,98 рублей, в том числе в разрезе структурных подразделений:

- административный персонал численностью 4 штатных единиц, с месячным фондом оплаты труда 195 359,88 рублей;
- учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал численностью 6,25 штатных единиц, с месячным фондом оплаты труда 151 157,62 рублей;
- педагоги, прочие педагогические работники численностью 12,61 штатных единиц с месячным фондом оплаты труда 279 062,48 рублей.

Заработная плата работников складывается из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При выборочной проверке правильности установления должностных окладов в соответствии с профессиональными квалификационными группами (ПКГ) выявлено следующее.

В нарушение пункта 3.4 Раздела 5 «Условия оплаты труда служащих общеотраслевых должностей» Постановления №374 ведущему бухгалтеру Салиевой А.Р. установлен оклад 10674 рублей вместо 9282. Нарушен так же пункте 2.4. Постановления №374, где указано: «Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат».

Переплата Салиевой А.Р. с марта по октябрь в результате неправильно установленного оклада, составила 13 104,53 рублей (приложение 1).

Таким образом, в нарушение статьи 38 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановления №374, Учреждением произведено неправомерное использование субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания (муниципальных услуг) за 2024 год с учетом отчислений во внебюджетные фонды на общую сумму 17 062,09 рублей, в том числе:

по КОСГУ 211 «Оплата труда» – 13 104,53 рублей;

по КОСГУ 213 «Начисления на оплату труда» – 3 957,56 рублей.

Оплата труда педагогического персонала устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Заработная плата выплачивается два раза в месяц 5-го и 20-го числа. Задолженность по выплате заработной платы по состоянию на 01.11.2024 не числится.

Приказом Министерства народного образования Республики Башкортостан от 05.04.1999 года № 12 директором Республиканского эколого-биологического центра учащихся назначена Кошелева Е.А.

Отношения между Министерством образования Республики Башкортостан и директором Учреждения регулируются заключенными между ними трудовыми договорами и дополнительными соглашениями с указанием размера оплаты труда и социального обеспечения руководителя (трудовой договор от 01.11.2009 № 3, дополнительное соглашение к трудовому договору от 08.02.2022 № 15).

С 01.01.2022 пунктом 19 дополнительного соглашения от 08.02.2022 №15 выплаты стимулирующего характера – персональный повышающий коэффициент Кошелевой Е.А. установлен в размере в размере 3,0 оклада.

В представленных расчетных листках по начислению заработной платы директора оклад и виды выплат соответствуют выплатам, установленным в трудовом договоре.

Проверкой правильности начисления заработной платы и выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения за период с 01 ноября 2023 года по 31 октября 2024 года нарушений не установлено. Премии и материальные помощи директору Учреждения выплачивались на основании приказов министра образования и науки Республики Башкортостан.

Выборочной проверкой стимулирующих выплат работникам Учреждения за 2024 год установлено следующее.

В проверяемом периоде стимулирующие выплаты работникам Учреждения осуществлялись за счет бюджетных средств.

В Учреждении критерии оценки показателей эффективности деятельности работников для установления стимулирующих выплат - персонального повышающего коэффициента (далее-ППК) разработаны, но не утверждены Положениями. ППК установлены в 2022 году приказом директора Учреждения на основании оценочных листов. Так, приказом №18/02 от 29.03.2022 «О внесении изменений в штатное расписание» установлены ППК в размере 1,85 к окладу заместителю директора по УВР, по АХЧ, главному бухгалтеру, бухгалтеру, секретарь - машинистке, а так же водителю размере 0,9 к окладу. Стимулирующие выплаты по вышеуказанному приказу начисляются по сегодняшний день. Таким образом, баллы по критериям оценки эффективности деятельности работников для установления стимулирующих выплат - персонального повышающего коэффициента рассчитываются формально.

Критерии оценки показателей эффективности деятельности работников для премирования работников по итогам работы разработаны и утверждены Положением об установлении стимулирующих выплат и премировании работников ГБУ ДО РДЭБЦ. Порядок расчета премиальных выплат разработан. Стимулирующие выплаты прочим педагогическим работникам распределены по установленным баллам согласно карты оценки педагога дополнительного образования для стимулирующих выплат с учетом стоимости одного балла.

Выборочной проверкой приказов на выплату стимулирующих выплат по итогам квартала установлено, что приказы «О выплате премий» оформлены некорректно: в приказах указаны степень достижения каждым работником показателей премирования, но не указаны ни соответствующий размер премии, ни общая сумма для премирования (приказы от 29.12.2023 №77/05, от 24.04.2024 №25/02, от 27.06.2024 №37/02, №61/02 от 05.11.2024 и т.д.).

При выборочной проверке стимулирующих выплат административно-управленческому и учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за 1 и 2 квартал 2024 года выявлено, что премии вышеуказанным работникам начислены и выплачены в размере оклада по штатному расписанию (приказы от 24.04.2024 №25/02, от 27.06.2024 №37/02). Представленные к проверке баллы по критериям исчислены формально (приказы, протокол заседания комиссии по премированию работников, показатели премирования по критериям прилагаются к справке). Так выглядит к примеру установленные баллы и стимулирующие выплаты по итогам работы 1 квартала 2024 года:

ФИО	должность	Установл.окл. по шт. расписанию	Установле нные баллы	Начислена и выплачена стимул. выплата (руб)
Валиуллина З.Н	Зам директора	13 073	13	13 073
Воронов В.И	водитель	8 305	8,3	8 305
Каримова И.Г	Зам директора	13 073	13	13 073
Матвеева Т.В.	Гл.бухгалтер	13 073	13	13 073
Салиева А.Р.	Вед.бухгалтер	10 674	10,7	10 674
Таран Е.Ф.	вахтер	4 885	4,9	4 885
Терес С.В.	секретарь	5 618	5,6	5 618
Шарифутнинова А.Х.	Уборщик помещ.	5 129	5,1	5 129

При выборочной проверке правильности начисления стимулирующих выплат выявлено, что в нарушение ст.10 Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ в Учреждении на стимулирующие выплаты не начислен уральский коэффициент в размере 15%. Так, например, Ахметовой Л.А в октябре месяце на стимулирующую выплату в сумме 15 584,00 рублей не начислен уральский коэффициент в сумме 2337,60 рублей; Сайфутдиновой О.М.- 3 194,85 рублей (приказ от 05.11.2024 №61/02, расчет стимулирующих выплат педагогам за октябрь месяц, расчетные листки Ахметовой Л.А. и Сайфутдиновой О.М. прилагаются).

По данным отчетности форма № 3П-образование в 2023 году общий фонд оплаты труда составил 8 422,4 тыс. рублей, в том числе фонд оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала составил – 3 748,9 тыс. рублей, что составляет 44,5 % от общего фонда оплаты труда, превышение допущено в размере 4,5 % или в сумме 379,00 тыс. рублей.

Таким образом, в нарушение пункта 1.17 Постановления №374 в 2023 году предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения в фонде оплаты труда не соблюдена.

Согласно предоставленным сведениям о численности и оплате труда работников Учреждения средняя заработная плата работников составила:

Категории персонала	Период	
	2023	9 мес. 2024
Руководитель	64 175,00	67 089,90
Заместитель руководителя	46 376,12	47 777,07
Главный бухгалтер	45 879,22	49 351,38
Педагогический персонал	40 882,60	44 505,30
Прочий персонал	21 490,20	24 172,20
Всего по учреждению	37 551,70	40 002,30

Выводы и предложения:

1. Положение об оплате труда и о материальном стимулировании Учреждения привести в соответствие с Положением «Об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан», утвержденного постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008 № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан».

2. Критерии оценки эффективности деятельности работников для установления персонального повышающего коэффициента и премиальных выплат по итогам работы Учреждения привести в соответствие Приказом Министерства образования Республики Башкортостан от 09.07.2018 № 880 «Об утверждении перечня примерных критериев оценки эффективности деятельности работников организаций, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан, для установления премиальных выплат по итогам работы и персонального повышающего коэффициента».

3. Распределять премии работникам ГБУ ДО РДЭБЦ по итогам работы в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности

работников, позволяющими по настоящему оценить деятельность персонала, определить эффективность выполнения той или иной работы сотрудника.

4. Вернуть на лицевой счет Учреждения неправомерно выплаченную заработную плату Салиевой А.Р на общую сумму 17 062,09 рублей.

11. Охрана труда

Согласно приказу по ГБУ ДО РДЭБЦ от 21 декабря 2022 года № 72/02 ответственность за организацию работы по охране труда и соблюдение техники безопасности в Центре возложена на заместителя директора по АХЧ Валиуллину З.Н. и методиста Мельникову Г.А.

В целях эффективной организации работы по охране труда разработано «Положение об организации работы по обеспечению безопасности образовательного процесса», направленное на обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников, обеспечение здоровых и безопасных условий трудового и образовательного процессов, предупреждение несчастных случаев и профессиональной заболеваемости в Центре (утверждено директором Центра 13 января 2022 года).

Организация обучения по охране труда работников

В целях реализации ст. 219 ТК РФ и постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверке знания требований охраны труда» согласно представленным копиям удостоверений ЧОУ ДПО «Башкирский межотраслевой институт охраны труда, экологии и безопасности на производстве» в октябре 2021 года проведены обучение и проверка знаний требований охраны труда по программе обучения работников организаций по охране труда в объеме 40 часов 2 руководителей Центра и секретаря, в ноябре 2023 года – проведена проверка знаний по программе «Оказание первой помощи пострадавшим» в объеме по 8 часов у 3 руководителей и 15 сотрудников Центра.

Обучение и проверка знаний требований охраны труда руководителей и работников образовательной организации проводятся своевременно.

Организация и проведение инструктажей по охране труда

В целях проведения вводного инструктажа со вновь принимаемыми работниками в Центре на основании законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации с учетом специфики деятельности организации разработаны Инструкция для проведения вводного инструктажа по охране труда и пожарной безопасности, утвержденная директором Центра 1 января 2023 года, и программа вводного инструктажа по охране труда.

Журналы регистрации инструктажа на рабочем месте, регистрации противопожарного инструктажа, вводного инструктажа и инструктажа по пожарной безопасности сотрудников, учёта инструкций по охране труда имеются и соответствуют формам, рекомендованным ГОСТ 12.0.004-90 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения».

Вводный инструктаж по охране труда, инструктажи на рабочих местах со всеми вновь принимаемыми работниками ответственным по охране труда проводятся своевременно.

Повторные инструктажи на рабочем месте проводятся 1 раз в 6 месяцев.

К проверке представлены утвержденные протоколы результатов проведенных измерений в Центре, согласно которым в соответствии со ст. 212 ТК РФ в январе 2023 года Обществом с ограниченной ответственностью «Центр Экспертиз» проведена специальная оценка условий труда. По результатам проведенной идентификации вредные и опасные условия труда не выявлены.

Согласно заключению эксперта по результатам проведения СОУТ от 19 января 2023 года 20 рабочих мест прошли спец.оценку. Количество рабочих мест с оптимальными и допустимыми условиями труда – 20.

Производственный травматизм

К проверке представлен журнал регистрации несчастных случаев на производстве, начатый 9 января 2017 года. До момента проверки несчастные случаи и микротравмы среди работников Центра не зарегистрированы.

Организация медицинских осмотров

К проверке представлен заключительный акт ООО «МАССМЕД» от 16 октября 2024 года по результатам проведенного периодического медицинского осмотра работников Центра согласно приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. №29н.

В соответствии с представленным документом общая численность проходивших медицинские осмотры работников Центра – 22 чел., в том числе 19 – женщины, работников в возрасте до 18 лет – нет, работники, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности, отсутствуют.

Все работники Центра проходят ежегодные медицинские осмотры в соответствии с утвержденным графиком работодателя.

Обеспеченность работников средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В соответствии со ст. 221 ТК РФ обеспечение работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, соответствует установленным нормам.

В соответствии с «Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 1.06.2009 г. № 290н, оформлены личные карточки учета выдачи СИЗ.

12. Противодействие коррупции

Проверка соблюдения требований статьи 13.3 Федерального закона «О противодействии коррупции» проводилась путем изучения организации соответствующей работы в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Республиканский детский эколого-биологический центр.

В ходе проверки установлено, что требования указанной статьи выполняются, принят ряд нормативных документов по предупреждению коррупции.

В ГБУ ДО РДЭБЦ приняты следующие локальные нормативные правовые акты:

«Положение об антикоррупционной политике ГБУ ДО РДЭБЦ» (утв. 19.03.2021 г.);

«Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУ ДО РДЭБЦ» (утв.

19.03.2021 г.);

«Положение о конфликте интересов в ГБУ ДО РДЭБЦ» (утв. 19.03.2021 г.);
Состав комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликтов интересов, утв. приказом № 25/02 от 19.03.2021 г.;

«Положение о порядке уведомления руководителя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений в ГБУ ДО РДЭБЦ» (утв. 19.03.2021 г.);

«Правила, регламентирующие вопросы обмена деловыми подарками и (или) знаками делового гостеприимства в ГБУ ДО РДЭБЦ» (утв. 19.03.2021 г.).

К проверке также представлен трудовой договор работника, ответственного за реализацию мероприятий по противодействию коррупции в организации в ГБУ ДО РДЭБЦ.

В представленных документах цели и задачи внедрения антикоррупционной политики, основные принципы антикоррупционной деятельности организации раскрыты в полной мере.

Планы реализации антикоррупционных мероприятий с указанием сроков проведения мероприятий и ответственных исполнителей составляются, имеются отчеты о выполнении плана мероприятий.

Вместе с тем, **выявлены** следующие недостатки:

- в Порядке уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений нормативно не регламентируется порядок организации проверки сведений, содержащихся в уведомлениях.

По результатам проведенной проверки рекомендовано:

1. Устранить недостатки, отраженные в настоящем акте и не допускать их повторений.
2. В срок до 25 декабря 2024 года в Министерство представить отчет об устранении вышеуказанных замечаний.

Подписи должностных лиц, проводивших проверку:

Заместитель начальника отдела
кадровой политики Управления кадровой,
юридической работы и делопроизводства
Министерства образования и науки Республики
Башкортостан



Баймурзина Р.Ф.

Ведущий специалист-эксперт отдела
кадровой политики Управления кадровой,
юридической работы и делопроизводства
Министерства образования и науки Республики
Башкортостан



Исанбаева Л.М.

Ведущий специалист-эксперт
отдела финансового контроля
Министерства образования и науки
Республики Башкортостан



Расулева Р.И.

Ведущий советник
отдела правовой работы Управления кадровой,
юридической работы и делопроизводства
Министерства образования и науки
Республики Башкортостан



Романова К.П.

Ведущий специалист-эксперт отдела
капитального ремонта, развития материально-
технической базы и охраны труда
Министерства образования и науки
Республики Башкортостан.



Гаитбаева К.К.

С актом проверки ознакомлен,
второй экземпляр акта получил:

Директор ГБУ ДО РДЭБЦ



Кошелева Е.А.