

О результатах проведения департаментом образования Администрации города Омска плановых проверок по вопросу соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, бюджетными учреждениями города Омска, подведомственными департаменту образования Администрации города Омска, за 2024 год

В соответствии с Планом проведения департаментом образования Администрации города Омска плановых проверок по вопросу соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, бюджетными учреждениями города Омска, подведомственными департаменту образования Администрации города Омска, на 2024 год департаментом проведено 11 плановых проверок. В целях совершенствования деятельности по осуществлению ведомственного контроля проведен анализ нарушений трудового законодательства, выявленных в ходе проведенных плановых проверок.

Основными направлениями проведенных проверок являлись:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- продолжительность рабочего времени и времени отдыха;
- предоставление гарантий и компенсаций;
- создание условий, необходимых для соблюдения работниками трудового распорядка и дисциплины труда;
- установление систем оплаты труда и т.д.

Анализ нарушений, выявленных по результатам ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, показал, что наиболее распространенными среди выявленных нарушений трудового законодательства являются:

I. Нарушения в сфере кадрового делопроизводства:

1. Ненадлежащее оформление трудовых книжек:

- на титульном листе отсутствуют записи о профессии, специальности и об образовании (нарушение приложения № 1 к приказу Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2021 года № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек»);

- отсутствуют подписи лица, ответственного за выдачу трудовой книжки, а также подписи владельца трудовой книжки (нарушение приложения № 1 к приказу Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2021 года № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек»);

- не внесены сведения о присвоении квалификационной категории, сведения о работе внесены в раздел «сведения о награждениях», записи о наименовании должности не соответствуют штатному расписанию или фактически занимаемой должности (нарушение пункта 25 приложения № 2 к приказу Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2021 года № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек»);

- при проверке содержания журнала учета движения трудовых книжек выявлено отсутствие подписи работников о получении трудовой книжки

(нарушение пункта 36 приложения № 2 к приказу Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2021 года № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек»);

- в учреждениях отсутствует приказ о назначении ответственного лица за ведение, хранение и учет трудовых книжек и вкладышей к ним, а также приходно-расходная книга по учету бланков трудовых книжек и вкладышей к ним (нарушение пункта 42 приложения № 2 к приказу Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2021 года № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек»).

2. Ненадлежащее оформление приказов учреждениями:

- формулировки в приказах не соответствуют Трудовому кодексу Российской Федерации;

- в приказах о приеме на работу не указаны условия приема, характер работы (нарушение статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Ненадлежащее оформление трудового договора (дополнительных соглашений) с работником:

- отсутствует обоснование заключения срочных трудовых договоров (нарушение статей 59, 68 Трудового кодекса Российской Федерации);

- продолжительность рабочего времени работников по совместительству превышает 4 часа в день (0,5 ставки) (нарушение статьи 284 Трудового кодекса Российской Федерации);

- отсутствие в трудовом договоре обязательных для включения в трудовой договор условий труда, в частности условий об оплате труда, рабочем времени и времени отдыха (нарушение статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации);

- работникам устанавливается продолжительность рабочего времени, превышающая нормальную для отдельных категорий работников (нарушение статей 333, 350 Трудового кодекса Российской Федерации);

- при переводе на другую должность с работниками не заключаются дополнительные соглашения или вместо оформления дополнительных соглашений заключены новые трудовые договоры (нарушение статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

4. Справки о наличии/отсутствии судимости и (или) факте уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования при трудоустройстве отсутствуют либо предоставлены позднее даты трудоустройства (нарушение статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации).

5. В учреждениях допускаются многочисленные нарушения приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» при установлении учебной нагрузки педагогическим работникам.

II. Нарушения трудового законодательства об оплате труда:

- нарушение сроков выплаты заработной платы (нарушение статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации);

- табель учета использования рабочего времени ведется с нарушением требований приказа Министерства финансов Российской Федерации от 30 марта 2015 года № 52н «Об утверждении форм первичных учетных документов»;

- в учреждениях не соблюдаются обязательные требования оформления учетных документов (нарушение пункта 2 статьи 9 Федерального закона от 6 декабря 2011 года № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»);

- в учреждениях работникам – внутренним совместителям начисление заработной платы отражается в одной карточке-справке (совместно с работой по основной должности) (нарушение статей 60.1, 133 Трудового кодекса Российской Федерации);

- формулировки пунктов положений об оплате труда в учреждениях ухудшают положение работников (нарушение статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации);

- выявлены случаи, когда окончательный расчет с работником производился не в день увольнения (нарушение статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

- в учреждениях не разработан порядок определения денежного эквивалента одного балла при распределении стимулирующих выплат (нарушение статей 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации).

III. Нарушения условий и охраны труда:

- нарушение Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.004-2015 Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения при ведении журналов по охране труда;

- необеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также отсутствие контроля за их выдачей, хранением и учетом (нарушение статей 212, 221 Трудового кодекса Российской Федерации);

- отсутствуют карточки учета и выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств (нарушение приказа Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 года № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»);

- необеспечение в полном объеме проведения специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

По результатам проверок департаментом составлено 11 актов, выдано 11 представлений об устранении выявленных нарушений с указанием сроков их устранения, один руководитель образовательного учреждения привлечен к дисциплинарной ответственности. На основании выданных представлений в установленные сроки выявленные нарушения трудового законодательства устранены.

В ходе каждой проверки департаментом проводилась работа с представителями проверяемых образовательных учреждений, направленная

на предотвращение нарушений с их стороны, путем разъяснений им норм трудового законодательства и последствий несоблюдения данных норм.