



ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА

Акт проверки

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

15.04.2022

№ 3

На основании приказа руководителя главного управления культуры администрации города Красноярск (далее - главное управление) от 15.11.2021 № 93-ах «О проведении проверок за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в 2022 году» ответственными должностными лицами:

Никулиной Т.Н., начальником отдела кадрово-правовой работы и документационного обеспечения главного управления;

Сивагиной О.В., главным специалистом отдела кадрово-правовой работы и документационного обеспечения главного управления

была проведена плановая документарная проверка (далее - проверка) в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 11» (далее - учреждение), расположенном по адресу: 660036, г. Красноярск, ул. Академгородок, к.22 а.

Проверка проводилась по месту нахождения главного управления (660049, г. Красноярск, пр. Мира, д. 39) в соответствии с перечнем правовых и локальных нормативных актов, документов, указанным в Положении о проведении ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в муниципальных учреждениях, координацию деятельности которых осуществляет главное управление культуры администрации города Красноярск, утвержденном приказом руководителя главного управления от 28.10.2019 № 112-од.

Проверка проводилась с 28.03.2022 по 10.04.2022, общая продолжительность проверки - 14 (четырнадцать) дней.

В ходе проведения проверки выявлены следующие **нарушения** трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

Организация делопроизводства в учреждении.

В ходе проведения проверки была представлена номенклатура дел на 2022 год (далее - номенклатура), утвержденная директором учреждения 27.12.2021.

Номенклатура составлена с нарушением требований приказа Росархива от 20.12.2019 № 236, приказом Минкультуры России от 31.03.2015 № 526.

Номенклатура утверждается руководителем службы делопроизводства учреждения (уполномоченным работником) и визируется руководителем архива учреждения (лицом, ответственным за архив) (пункт 4.18 Правил № 526, раздел 1.1.1 Методических рекомендаций), однако представленная в ходе проверки номенклатура не согласована с ЭК учреждения.

В соответствии с методическими рекомендациями по применению Правил организации хранения, комплектования, учета и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в государственных органах, органах местного самоуправления и организациях, названиями разделов номенклатуры дел организации являются названия структурных подразделений, расположенные в номенклатуре в соответствии с утвержденной структурой, штатным расписанием или классификатором структурных подразделений. Однако представленная в ходе проведения проверки номенклатура не соответствует утвержденной структуре учреждения.

Сроки хранения дел не соответствуют срокам хранения, утвержденным Перечнем типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций (приказ Росархива от 20.12.2019 № 236).

Социальное партнерство в сфере труда.

1. В п. 4.2. Коллективного договора учреждения и п. 6.5 Правил внутреннего трудового распорядка не отражены нормы статьи 136 ТК РФ (отсутствует порядок выплаты заработной платы).

2. В Коллективном договоре учреждения отражены нормы статьи 119 ТК РФ (ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем), но не определен перечень должностей с ненормированным рабочим днем.

3. В п. 7.2 Правил внутреннего трудового распорядка упоминается Положение «О материальном стимулировании, доплатах и надбавках», которое не было представлено.

4. Пункты 4.2, 4.7, 4.9.1 и 4.9.4 Положения по оплате труда учреждения не соответствуют пунктам 28, 30, 32, 34 и 36 постановления администрации г. Красноярска от 29.03.2012 № 133 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, деятельность которых координируется главным управлением культуры» (учет мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат). При этом в учреждении создана комиссия по распределению стимулирующих выплат, разработано положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат.

5. В таблице пункта 4 Приложения № 1 к Положению по оплате труда работников учреждения оклад 1 квалификационного уровня (инженер – электрик) не соответствует актуальному размеру согласно

постановления администрации г. Красноярска от 29.03.2012 № 133 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, деятельность которых координируется главным управлением культуры».

6. Приложение № 2 к Положению по оплате труда работников учреждения не соответствует приложению 1 Примерного положения об оплате труда, утвержденного постановлением администрации г. Красноярска от 29.03.2012 № 133.

7. Приложение № 3 к Положению по оплате труда работников учреждения не соответствует приложению 2 Примерного положения об оплате труда, утвержденного постановлением администрации г. Красноярска от 29.03.2012 № 133.

8. Приложение № 4 к Положению по оплате труда работников учреждения не соответствует приложению 3 Примерного положения об оплате труда, утвержденного постановлением администрации г. Красноярска от 29.03.2012 № 133.

7. Приложение № 5 к Положению по оплате труда работников учреждения не соответствует приложению 5 Примерного положения об оплате труда, утвержденного постановлением администрации г. Красноярска от 29.03.2012 № 133.

8. Абзац 6 п. 6.6 Положения по оплате труда работников учреждения противоречит пп. 3) п.50 Примерного положения об оплате труда, утвержденного постановлением администрации г. Красноярска от 29.03.2012 № 133.

Трудовой договор.

1. В трудовых договорах не отражены нормы ст. 136 ТК РФ (отсутствует порядок выплаты заработной платы).

2. В трудовых договорах, заключенных с работниками - совместителями отсутствует пункт, определяющий оплату труда пропорционально отработанному времени.

3. Пункты 4.1.4, 4.2, 4.3 трудовых договоров противоречат пунктам 28, 30, 32, 34 и 36 постановления администрации г. Красноярска от 29.03.2012 № 133 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, деятельность которых координируется главным управлением культуры» (учет мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат).

4. В трудовых договорах не указан конкретный размер нормы часов, установленный работнику.

5. В трудовых договорах не отражены условия выплаты персональных выплат, материальной помощи.

6. В учреждении не реализован Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», учреждение осуществило переход на механизм эффективного контракта.

По поручению руководителя главного управления культуры администрации города от 17.03.2022 № 1-гук руководителям муниципальных учреждений дополнительного образования необходимо было представить в главное управление культуры информацию о реализации Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и перехода учреждением на механизм эффективного контракта (распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р) с указанием количества заключенных эффективных контрактов в учреждении по состоянию на 17.03.2022 и срока исполнения Указа в учреждении. В соответствии с поступившим письмом от учреждения (исходящий от 29.03.2022 № 42) с учетом внутренних и внешних совместителей заключено 59 эффективных контрактов, что является недостоверным.

7. Применяемая форма трудового договора не соответствует форме, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы».

8. Анализ представленных документов на работников учреждения:

8.1. Козина И.А.

Представлен трудовой договор от 01.10.2020 № 96, в котором не отражены нормы ст. 136 ТК РФ (порядок выплаты заработной платы), не указан конкретный размер нормы часов, установленный работнику.

Пункты 4.1.4, 4.2, 4.3 трудового договора противоречат пунктам 28, 30, 32, 34 и 36 постановления администрации г. Красноярска от 29.03.2012 № 133 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, деятельность которых координируется главным управлением культуры» (учет мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат).

В приказе от 01.10.2020 № 75-к «О приеме работника на работу» не указаны условия приема на работу и характер работы, наименование структурного подразделения не соответствует штатному расписанию учреждения.

8.2. Светлова Н.Н.

Представлен трудовой договор от 30.08.2019 № 73, в котором не отражены нормы ст. 136 ТК РФ (порядок выплаты заработной платы), не указан конкретный размер нормы часов, установленный работнику.

Пункты 4.1.4, 4.2, 4.3 трудового договора противоречат пунктам 28, 30, 32, 34 и 36 постановления администрации г. Красноярска от 29.03.2012 № 133 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, деятельность которых координируется главным управлением культуры» (учет мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат).

Размер оклада в трудовом договоре не соответствует актуальному размеру, установленному штатным расписанием учреждения.

В приказе от 30.08.2019 № 51-к «О приеме работника на работу» наименование структурного подразделения не соответствует штатному расписанию учреждения.

8.3. Гришко Е.С.

Представлен трудовой договор от 17.11.2020 № 101 (совместительство), в котором не отражены нормы ст. 136 ТК РФ (порядок выплаты заработной платы), не установлен конкретный режим работы, отсутствует пункт, определяющий оплату труда пропорционально отработанному времени.

Пункты 4.1.4, 4.2, 4.3 трудового договора противоречат пунктам 28, 30, 32, 34 и 36 постановления администрации г. Красноярска от 29.03.2012 № 133 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, деятельность которых координируется главным управлением культуры» (учет мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат).

В приказе от 17.11.2020 № 97-к «О приеме работника на работу» не определен характер работы, наименование структурного подразделения не соответствует штатному расписанию учреждения.

В трудовую книжку Гришко Е.С. не внесены записи «образование» и «профессия, специальность».

8.4. Ковалева Ю.В.

Представлен трудовой договор от 05.10.2015 № 20, в котором не отражены нормы ст. 136 ТК РФ (порядок выплаты заработной платы), не установлен конкретный режим работы.

Пункт 4.1.3 трудового договора не соответствует приложению 5 Положения об оплате труда учреждения, отсутствуют условия выплат персональных выплат.

Размер оклада в трудовом договоре не соответствует актуальному размеру, установленному штатным расписанием учреждения.

Во вкладыш ВТ-I № 7071809 к трудовой книжке Ковалевой Ю.В. не внесена запись «профессия, специальность».

Не соблюдение трудового законодательства в части ведения кадрового делопроизводства

1. В учреждении определены лица, ответственные за ведение Воинского учета и трудовых книжек.

2. Ведется Журнал учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним (пронумерован, прошнурован, заверен и скреплен печатью).

3. Имеются журналы учета правовых актов: «Единый журнал регистрации приказов», «Журнал регистрации приказов по личному составу». Все журналы не имеют индексов дел и сроков хранения. В данных журналах регистрируются приказы с разным сроком хранения.

4. В представленных приказах о предоставлении отпусков указаны наименования структурных подразделений, отсутствующих в штатном расписании.

Рабочее время.

1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников установлен в соответствии со статьей 91 ТК РФ.

Время отдыха.

1. В утвержденном графике отпусков на 2021 год имеется ознакомление работников и отметки о фактической дате предоставления отпуска работнику.

2. Выполняется норма, установленная пунктом статьей 123 ТК РФ (график отпусков утверждается работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года).

Оплата и нормирование труда.

1. Утвержденное Положение об оплате труда не соответствует постановлению администрации г. Красноярска от 29.03.2012 № 133 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, деятельность которых координируется главным управлением культуры» и иным нормативно-правовым актам.

Соблюдение гарантий и компенсаций.

1. Не все гарантии работников, установленные законодательством о труде, исполняются учреждением в полном объеме.

Трудовой распорядок и дисциплина труда.

1. Факты привлечения работников к дисциплинарной ответственности были представлены.

2. Процедура привлечения работника к дисциплинарной ответственности произведена с нарушением норм действующего законодательства: не затребовано объяснение работника по существу вопроса (Ковалевой Ю.В.), отсылки на неисполнение точной трудовой функции нет.

Материальная ответственность сторон трудового договора.

1. Материально ответственное лицо в учреждении из общего числа работников определено, с ним заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

1. Учреждением представлены документы, подтверждающие прохождение работниками обязательного психиатрического освидетельствования (не реже одного раза в пять лет - часть седьмая ст. 213 Кодекса).

2. Учреждением представлены документы, подтверждающие отсутствие у работников судимости (ст. 351.1 ТК РФ).

Перечень выявленных нарушений не является исчерпывающим и свидетельствует об отсутствии надлежащего контроля за деятельностью кадровых служб со стороны директора учреждения.

По результатам проведенной проверки рекомендовано:

1. Проанализировать настоящий акт, принять меры по устранению отмеченных нарушений и недостатков, а также предоставить в главное управление культуры информацию о принятых мерах по устранению отмеченных в акте нарушениях и недостатках.

2. Ответственным лицам за кадровое делопроизводство пройти дополнительное обучение по программам повышения квалификации по направлению «Кадровое делопроизводство».

3. Принять меры дисциплинарного характера к ответственным лицам за кадровое делопроизводство, в целях недопущения повторного выявления, указанных в настоящем акте нарушений.

4. Директору учреждения взять на особый контроль достоверность информации, предоставляемой в главное управление культуры администрации города от учреждения.

Срок устранения выявленных нарушений: 16.05.2022

Приложения к настоящему акту: -

Подписи должностных лиц главного управления, осуществляющих проверку:


_____ Т.Н. Никулина


_____ О.В. Сивагина

Подпись директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 11»:


_____ В.В. Князькина

С актом проверки ознакомлена, второй экземпляр акта получила

«___» _____ 2022  В.В. Князькина