

Комитет по социальной защите населения Ленинградской области

(наименование исполнительного органа государственной власти Ленинградской области)

Санкт-Петербург

(место составления акта)

" 03" октября 2025 г.

(дата составления акта)

17-00

(время составления акта)

АКТ ПРОВЕРКИ № 7

соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,
содержащих нормы трудового права,
в отношении Ленинградского областного государственного бюджетного учреждения
«Сланцевский центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и
инвалидов «Надежда»

Проверка проводилась по следующим адресам: Ленинградская область, Сланцевский район, г. Сланцы, ул. Ломоносова, д.10а.

На основании: распоряжения комитета по социальной защите населения Ленинградской области от 03.09.2025 № 03-558 «О проведении плановой документарной проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» проведена плановая выездная проверка Ленинградского областного государственного бюджетного учреждения «Сланцевский центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов «Надежда» (далее – ЛОГБУ «Сланцевский ЦСО «Надежда», учреждение).

Врио директора ЛОГБУ «Сланцевский ЦСО «Надежда» – В.М. Бесчастная.

Должностные лица ЛОГБУ «Сланцевский ЦСО «Надежда», отвечающие за исполнение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в учреждении – Чудакова И.В., Клементьева Е.В., Сошина Т.Е., Боброва Г.И., Васильева Ю.И.

Сроки проведения проверки: с «08» сентября 2025 г. по «03» октября 2025 г.
Общая продолжительность проверки: 20 рабочих дней.

Должностные лица комитета по социальной защите населения Ленинградской области, уполномоченные на проведение проверки:

1. Малиновская Светлана Владимировна – заместитель начальника отдела организации работы подведомственных учреждений;

Вход. № 384/2
«20» 11 2025г.
подпись

2. Романова Екатерина Сергеевна - консультант отдела правового обеспечения комитета по социальной защите населения Ленинградской области;

3. Базылева Мария Владимировна - главный специалист отдела экономического анализа, бюджетного планирования и контроля;

Перечень проведенных мероприятий по контролю:

В ходе проверки изучены локальные правовые акты и документы, регулирующие следующие вопросы:

- 1) Социальное партнерство в сфере труда;
- 2) Трудовой договор;
- 3) Рабочее время и время отдыха;
- 4) Оплата и нормирование труда, формирование штатных расписаний и их соответствие трудовому законодательству;
- 5) Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам;
- 6) Трудовой распорядок и дисциплина труда;
- 7) Квалификация работников, аттестация работников, профессиональные стандарты, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников;
- 8) Охрана труда;
- 9) Материальная ответственность сторон трудового договора;
- 10) Особенности регулирования труда отдельных категорий работников;
- 11) Рассмотрение и разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Проверка по вышеуказанным вопросам проводилась выборочным способом за 2024 – истекший период 2025 гг.

В ходе проведения проверки выявлено следующее:

1. По направлению «Социальное партнерство в сфере труда»:

1) Приказом и.о. директора ЛОГБУ «Сланцевский ЦСО «Надежда» от 29.04.2021 №23 утверждены Правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР).

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом 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.

Отдельные положения ПВТР не в полной мере соответствуют требованиям действующего трудового законодательства, в связи с чем подлежат изменению.

Пунктом 4.1 коллективного договора установлен исчерпывающий перечень прав работников. Вместе с тем учреждением не учтены иные положения ТК РФ.

Так, ст. 216 ТК РФ предусмотрено, что каждый работник имеет право на:

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда

на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

- обучение по охране труда за счет средств работодателя;

дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором и другое.

Таким образом, пункт 4.1 ПВТР необходимо дополнить недостающими сведениями (либо сделать перечень прав открытым («и иными правами»)).

Пунктом 9.2 ПВТР предусмотрено, что *«Работник, совершивший нарушение трудовой дисциплины, обязан предоставить объяснения в письменном виде по факту нарушения»*.

В соответствии со ст. 193 Трудового кодекса РФ 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.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Предоставление письменного объяснения является способом защиты работника и его правом. В объяснении работник подтверждает или опровергает факт совершения дисциплинарного проступка, излагает обстоятельства его совершения.

С учетом изложенного, формулировка пункта 9.2 ПВТР необходимо скорректировать.

Согласно пункту 12.3 ПВТР *«Работникам отдельных должностей (медицинские работники, обслуживающий персонал, водители, вспомогательные рабочие) может выдаваться специальная одежда, обувь, оборудование и инвентарь согласно нормативам»*.

В силу ст.214 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан разработать на основании Единых типовых норм, с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа

работников (при его наличии) и утвердить локальным нормативным актом Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам организации (п.10 приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»).

Ввиду изложенного, формулировка пункта 12.3 ПВТР требует изменения.

Согласно статье 111 ТК РФ всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Однако ПВТР указанной информации не содержит.

2. По направлению «Трудовой договор»:

1) В соответствии со ст.56 ТК РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В соответствии со ст.57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются, в том числе, следующие условия: условия труда на рабочем месте, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ч. 2 ст. 209 ТК РФ).

Характеристики условий труда - это количественные показатели (параметры), характеризующие влияние вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов на организм человека (например, уровень шума, загазованности, запыленности, температурные режимы, освещение, электромагнитное излучение, ионизирующее излучение, степень воздействия физических, химических, биологических факторов и т.д.). Все эти данные фиксируются у работодателя в картах Специальной оценки условий труда (далее - СОУТ) (Письмо Минтруда России от 26.03.2020 № 15-1/В-1375).

Согласно ст.147 ТК РФ 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.

Проверкой установлено, что 01.04.2024 между Арсентьевой Т.А. и учреждением заключен трудовой договор № 623, согласно которому работник принимается на должность «кухонный рабочий». На момент заключения трудового договора условия труда по должности «кухонный рабочий» в соответствии с результатами специальной оценки труда (далее – СОУТ) от 07.10.2022 были определены как допустимые, класс условий труда – 2. Указанная информация отражена в пункте 1.3 трудового договора с работником.

По результатам СОУТ от 21.04.2025 условия труда по должности «кухонный работник» изменились и определены как вредные, итоговый класс (подкласс) – 3.1.

В соответствии с требованиями ст.147 ТК РФ учреждением заключено дополнительное соглашение к трудовому договору с Арсентьевой Т.А. об изменении условий оплаты труда, в части установления надбавки за работу во вредных условиях труда.

Однако, изменения в пункт 3.1 (условия труда на рабочем месте) не внесены.

В соответствии со ст.57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

Однако в трудовых договорах заключенных между учреждением и Лисиным А.Г. (водитель») указанное условие отсутствует.

3) В ходе проверки выявлены отдельные нарушения при ведении трудовых книжек.

Приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н утвержден Порядок ведения и хранения трудовых книжек (далее - Порядок).

Согласно п.7 Порядка изменения записей в трудовых книжках о фамилии, имени, отчестве и дате рождения производятся на основании паспорта, свидетельств о рождении, о регистрации брака, о расторжении брака, о перемене имени и других документов и со ссылкой на их номер, дату и орган, выдавший документ.

Указанные изменения вносятся на первую страницу (титульный лист) трудовой книжки. Одной чертой зачеркивается прежняя фамилия или имя, отчество (при наличии), дата рождения и записываются новые данные. Ссылки на соответствующие документы делаются на внутренней стороне обложки трудовой книжки и заверяются подписью работодателя или специально уполномоченного им лица и печатью организации (или печатью кадровой службы) (при наличии печати).

Установлено, что в трудовые книжки Александрова Н.Н., Арсентьевой Т.А., Пламадялы В.А. соответствующие записи внесены некорректно.

Информацию о нарушениях при заполнении трудовых книжек, допущенные работниками кадров других работодателей необходимо принять к сведению и исключить в работе учреждения, недостатки при заполнении трудовых книжек,

допущенные делопроизводителями ЛОГБУ «Сланцевский ЦСО «Надежда», необходимо устранить.

3. По направлению «Рабочее время и время отдыха»:

В соответствии со статьей 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.

Утвержденный график отпусков доводится до сведения всех работников, каждый работник дополнительно извещается о времени начала его отпуска не позднее чем за две недели (разработана форма уведомления).

4. По направлению «Оплата и нормирование труда, формирование штатных расписаний и их соответствие трудовому законодательству»:

По вопросу применения нормативных правовых актов в части оплаты труда:

В учреждении начисление заработной платы осуществляется в соответствии с требованиями следующих нормативных правовых актов Ленинградской области:

- областного закона Ленинградской области от 20.12.2019 года № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области»;

- постановления Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» (далее – Положение о системах оплаты труда).

В годовом фонде оплаты труда учреждения предусмотрены расходы на выплату должностных окладов по штатному расписанию; расходы на оплату компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, расходы на осуществление стимулирующих выплат и материальной помощи.

По вопросу соответствия нормативов штатной численности и правильности установления должностных окладов:

Штатное расписание учреждения сформировано в соответствии с распоряжением комитета по социальной защите населения от 19.06.2020 года № 428 «Об утверждении нормативов штатной численности организаций социального обслуживания Ленинградской области, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области и формы тарификационных списков работников организаций социального обслуживания Ленинградской области, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области» (с изменениями) и утверждено с 01.01.2024 года – 78,40 штатных единиц (далее – шт. ед.), с 01.03.2024 года – 79,40 шт. ед.,

с 01.06.2024 года – 79,40 шт. ед., с 01.07.2024 года – 79,15 шт. ед., с 01.01.2025 года – 83,25 шт. ед., с 10.06.2025 года – 85,25 шт. ед., с 01.08.2025 года – 87,45 шт. ед.

Превышение утверждённого распоряжением предельного значения штатной численности работников учреждения не установлено.

Должностные оклады сформированы в соответствии с расчетной величиной, установленной статьей 5 областного закона Ленинградской области от 19.12.2023 № 145-оз «Об областном бюджете Ленинградской области на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов» с 1 января 2024 года – 12 265 рублей (далее – руб.), от 20.12.2024 № 178-оз «Областной закон Ленинградской области от 20.12.2024 № 178-оз «Об областном бюджете Ленинградской области на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов» с 1 января 2025 года – 14 105 руб.

По вопросу проверки трудовых договоров работников ЛОГБУ «Сланцевский ЦСО «Надежда»:

Выборочная проверка трудовых договоров (далее – ТД) и дополнительных соглашений (далее – ДС) к трудовым договорам выявила следующее.

1. В соответствии с ДС от 09.01.2024 года к ТД от 15.09.2022 года № 482 работнику Александровой Н.Н., замещающему должность «медицинская сестра по массажу», установлен критерий оценки деятельности работника «Высокий уровень исполнения должностных обязанностей, интенсивность труда, отсутствие обоснованных жалоб на оказанные услуги, признанных обоснованными за отчетный период», используемый для определения стимулирующей надбавки по итогам работы за квартал, год. При этом данный критерий установлен для всех категорий работников, сотрудников, осуществляющих функции в рамках технологий социального обслуживания.

Некорректно для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы, выплачиваемой из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, учитывать деятельность работников в рамках технологий социального обслуживания, финансируемых за счет средств субсидии на иные цели.

2. В соответствии с ТД от 01.10.2024 № 623 работнику Арсентьевой Т.А., замещающему должность «кухонный рабочий», установлены выплаты стимулирующего характера. Определено, что стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается по решению руководителя учреждения.

В соответствии с пунктом 4.15. Положения о системах оплаты труда размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника).

Дополнительно обращаем внимание, что в соответствии с пунктом 4.1. Положения о системах оплаты труда определено, что выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

3. В соответствии с ДС от 01.08.2025 № 2 к ТД от 01.10.2024 № 623 работнику Арсентьевой Т.А., замещающему должность «кухонный рабочий», установлена надбавка за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размере 10 %.

В подпункте 1 приложения 16 Положения о системах оплаты труда в перечне должностей, имеющих право на получение данной выплаты, отсутствует должность «кухонный работник». Установление данной надбавки противоречит Положению о системах оплаты труда.

4. В соответствии с ДС от 01.08.2025 № 34 к ТД от 29.04.2011 № 85 работнику Маловой Ю.А., замещающему должность «повар 4 разряда», установлена надбавка за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размере 10 %.

В подпункте 1 приложения 16 Положения о системах оплаты труда в перечне должностей, имеющих право на получение данной выплаты, отсутствует должность «повар». Установление данной надбавки противоречит Положению о системах оплаты труда.

По вопросу проверки нормативных актов учреждения об оплате труда работников ЛОГБУ «Сланцевский ЦСО «Надежда»:

1. Приказом от 30.07.2020 № 48/2 утвержден перечень профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в ЛОГБУ «Сланцевский ЦСО «Надежда».

В данный перечень включены: - водитель автомобиля; - повар.

В соответствии с приложением 2 Положения о системах оплаты труда установлено, что в перечень профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, возможно включать перечень профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями (далее – КУ) профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», а именно:

1-й КУ: профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля;

2-й КУ: профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;

3-й КУ: профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2. Выборочная проверка приказов учреждения об исполнении обязанностей в связи с отсутствием основных работников выявила следующее.

2.1. Приказом от 18.01.2024 № 20л.с. на Боброву Г.И., специалиста по кадрам, в связи с временной нетрудоспособностью основного сотрудника возложено исполнение обязанностей по должности «документовед».

При этом доплата Бобровой Г.И. установлена в размере 50% от должностного оклада по должности «специалист по кадрам», а не по той должности, по которой сотрудник исполнял дополнительные должностные обязанности.

2.2. Приказом от 26.01.2024 № 32 л.с на Каширина С.В., рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, возложено исполнение обязанностей по должности «дворник» в связи с вакансией.

При этом доплата Каширину С.В. установлена в размере 50% от должностного оклада по должности «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий», а не по той должности, по которой сотрудник исполнял дополнительные должностные обязанности.

2.3. Приказом от 31.01.2024 № 35 л.с. установлена доплата повару 4 разряда Маловой Ю.А. за увеличение объема работ, связанных с вакансией по должности «сиделка (помощник по уходу)».

В соответствии со статьей 60.2 ТК РФ поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

2.4. В приказах, устанавливающих доплату за совмещение должностей, не всегда указываются должности отсутствующих сотрудников, что не позволяет оценить корректность установления доплаты.

2.5. Выборочная проверка протоколов заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам ЛОГБУ «Сланцевский ЦСО «Надежда» выявила следующее.

Сумма баллов, в разрезе критериев оценки деятельности, указанная в оценочных листах работников, отличается от итогового количества баллов, указанного в оценочных листах и протоколе.

Выборочные данные за сентябрь 2024 года:

№ п. п.	Фамилия И.О.	Должность	Кол-во баллов в оценочном листе в разрезе критериев	Итоговое кол-во баллов оценочном листе	Кол-во баллов в протоколе
1	Бесчастная В.М.	Заместитель директора	50	40	40
2	Боброва Г.И.	Специалист по кадрам	45	40	40
3	Васильева Ю.И.	Документовед	45	40	40
4	Георгица Е.Н.	Специалист по социальной работе	50	40	40
5	Варзина Н.А.	Заведующий отделением	49	40	40
6	Белякова О.С.	Социальный работник	45	40	40
7	Белякова О.С.	Помощник по уходу	45	40	40
8	Григорьева И.А.	Социальный работник	48	40	40
9	Анищенко Е.Н.	Социальный	42	40	40

		работник			
10	Анищенко Е.Н.	Помощник по уходу	42	40	40

5. По направлению «Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам»:

В соответствии с абзацем 7 ст. 168 ТК РФ порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам государственных органов субъектов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений определяются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Во исполнение указанной нормы ТК РФ приказом комитета по социальной защите населения Ленинградской области от 19.06.2019 № 20 «О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам государственных учреждений, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области» утверждено Положение о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками работникам государственных учреждений, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области.

В учреждении утверждено и действует Положение «Об особенностях направления работников ЛОГБУ «Сланцевский ЦСО «Надежда» в служебные командировки» (Приказ №31 от 25.08.2025).

Вместе с тем, полномочия по изданию правового акта, регулирующего порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками учреждению не предоставлены.

6. По направлению «Трудовой распорядок и дисциплина труда»:

Выборочной проверкой нарушений не выявлено.

7. По направлению: «Квалификация работников, аттестация работников, профессиональные стандарты, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников»:

Приказом директора учреждения от 10.04.2019 № 25 утверждено «Положение о проведении аттестации работников ЛОГБУ «Сланцевский ЦСО «Надежда».

Согласно пункту 5.3.2 указанного Положения руководитель организации с учетом результатов аттестации принимает, в том числе, следующие решения:

- об изменении оплаты труда работника;
- об изменении надбавки работнику за особые условия работы (сложность, напряженность, специальный режим работы).

Заработная плата - это вознаграждение за труд, а также компенсационные и стимулирующие выплаты (ст. 129 ТК РФ). Гарантии выплаты заработной платы

установлены ТК РФ. Согласно ст. 21 ТК РФ все работники вправе своевременно получать заработную плату в полном объеме. Кроме этого, своевременная выплата вознаграждения в полном размере - одна из прямых обязанностей работодателя (ст. 22 ТК РФ).

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя) являются обязательными условиями для включения в трудовой договор (абз. 5, 6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Внесение изменений в трудовой договор возможно только по соглашению сторон, за исключением случаев, прямо предусмотренных ТК РФ (ст. 72 ТК РФ).

Таким образом, по общему правилу изменение размера оплаты труда, изменение режима рабочего времени возможно по соглашению сторон трудового договора.

Норма части первой ст. 74 ТК РФ допускает возможность одностороннего изменения работодателем условий трудового договора (кроме трудовой функции), однако ограничивает данное право случаями невозможности сохранения прежних условий вследствие изменений организационных или технологических условий труда (определение Конституционного Суда Российской Федерации от 11.05.2012 № 694-О). Частью второй ст. 74 ТК РФ установлено, что работодатель должен уведомить работников в письменной форме не позднее чем за два месяца, не только о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, но и о причинах, вызвавших необходимость таких изменений.

Ввиду изложенного, вышеуказанные положения пункта 5.3.2 «Положения о проведении аттестации работников ЛОГБУ «Сланцевский ЦСО «Надежда» противоречат требованиям трудового законодательства, в связи с чем подлежат изменению.

Кроме того, пункт 5.3.4.2 содержит информацию об увольнении по итогам аттестации работников, являющихся *«членами профсоюза»*, которое производится с учетом *«мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации»*, при этом профсоюзная организации в учреждении отсутствует.

8. По направлению: «Охрана труда»:

1) В соответствии со ст. 209 ТК РФ охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Согласно ст. 214 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Согласно ст. 217 ТК РФ система управления охраной труда - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее - СУОТ).

Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 776н утверждено Примерное положение о системе управления охраной труда (вступил в силу 01.03.2022) (далее - Примерное положение), согласно которому СУОТ разрабатывается в целях исключения и (или) минимизации профессиональных рисков в области охраны труда и управления указанными рисками (выявления опасностей, оценки уровней и снижения уровней профессиональных рисков), находящихся под управлением работодателя (руководителя организации), с учетом потребностей и ожиданий работников организации, а также других заинтересованных сторон.

08.07.2021 директором учреждения (приказ №46) утверждено Положение о системе управления охраной труда. Указанное положение как следует из приказа и разделов Положения («Введение», «Общие положения») разработано в соответствии с учетом Типового положения о систему управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда №438н от 19.08.2026 (далее – Типовое положение №438н).

Вместе с тем, Типовое положение №438н с 01.03.2022 утратило силу, в связи с изданием приказа Минтруда № 776н от 29.10.2021, утвердившего Примерное положение о системе управления охраной труда.

2) Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» утверждены Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда (далее – Правила).

Согласно указанным Правилам обучение требованиям охраны труда проводится у работодателя, в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда. Решение о проведении обучения работников у работодателя, в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда, принимает работодатель с учетом требований по обязательному обучению требованиям охраны труда в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда.

В соответствии с п.10 Правил вводный инструктаж по охране труда проводится до начала выполнения трудовых функций для вновь принятых работников и иных лиц, участвующих в производственной деятельности организации (работники, командированные в организацию (подразделение организации), лица, проходящие производственную практику).

В ходе проверки при изучении журнала вводного инструктажа установлено, что с отдельными сотрудниками учреждения до начала выполнения трудовых функций вводный инструктаж не проводился (Пламадяла В.А. («кухонный рабочий») трудовой договор от 16.10.2024, Арсентьева Т.А. («кухонный рабочий») трудовой договор от 01.10.2024).

9. По направлению «Материальная ответственность сторон трудового договора»:

Главой 39 ТК РФ «Материальная ответственность работника» определены условия и порядок возложения на работника, причинившего работодателю имущественный ущерб, материальной ответственности, в том числе и пределы такой ответственности.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 241 ТК РФ).

Полная материальная ответственность работника – это его обязанность возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере (ч. 1 ст. 242 ТК РФ). ТК РФ ограничивает перечень лиц, с которыми возможно заключить такой вид договора, следующими критериями: 1) сотруднику более 18 лет; 2) трудовые обязанности связаны с денежными средствами и материальными ценностями; 3) должность и обязанности работника входят в Перечень 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, утвержденный Минтрудом России от 16.04.2025 № 251н.

Работодатель не вправе подписывать договор о полной материальной ответственности, если его должность или трудовая функция не входят в указанный Перечень. Такие сотрудники несут материальную ответственность в пределах среднего заработка (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 25.12.2017 № 14-КГ17-29).

Ряд должностей, несущих полную материальную ответственность, прямо установлены ТК РФ: руководитель (ст. 277 ТК РФ), заместитель руководителя и главный бухгалтер (в случае если условие о полной материальной ответственности внесено в трудовой договор и сотрудники работают с денежными средствами и материальными ценностями (ч.2 ст. 243 ТК РФ)).

Согласно п.10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» в силу ч.2 ст. 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере может быть возложена на заместителя руководителя организации или на главного бухгалтера при условии, что это установлено трудовым договором. Если трудовым договором не предусмотрено, что указанные лица в случае причинения ущерба несут материальную ответственность в полном размере, то при отсутствии иных оснований, дающих право на привлечение этих лиц к такой ответственности, они могут нести ответственность лишь в пределах своего среднего месячного заработка.

Установлено, что 11.07.2025 между учреждением и Гашутиной Е.А. («специалист по социальной работе»), 09.01.2025 между учреждением и Георгица Е.Н. («специалист по социальной работе»), 04.06.20214 между учреждением

и Савельевой О.А. («специалист по социальной работе»), 30.09.2024 между учреждением и Бобровой Г.И. («специалист по кадрам») заключены договоры о полной материальной ответственности.

Между тем, указанная должность, а также осуществляемые работником функции не предусмотрены Перечнем, устанавливающим наименования должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, в том числе за ущерб вследствие повреждения вверенного имущества.

10. По направлению «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»:

Выборочной проверкой нарушений не выявлено.

11. По направлению «Рассмотрение и разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров».

В ЛОГБУ «Сланцевский ЦСО «Надежда» отсутствуют индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Рекомендации по устранению выявленных нарушений:

1) Привести локальную документацию учреждения в соответствие с требованиями действующего законодательства (ПВТР, Положение о порядке организации и проведения аттестации работников ЛОГБУ «Сланцевский ЦСО «Надежда» на соответствие занимаемой должности);

2) Провести сплошную проверку трудовых договоров на предмет внесения в них обязательных условий, предусмотренных ст.57 ТК РФ (условия труда на рабочем месте в соответствии с СОУТ, условия оплаты труда (размеры должностных окладов, тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, компенсационные выплаты, наименование должностей, обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора и другое), внести необходимые изменения в трудовые договоры путем заключения дополнительных соглашений;

3) Признать утратившим силу Положение «Об особенностях направления работников ЛОГБУ «Сланцевский ЦСО «Надежда» в служебные командировки», утвержденное приказ №31 от 25.08.2025;

4) Дополнить записи, внесенные делопроизводителями учреждения, в трудовые книжки работников, недостающими сведениями;

5) Исключить факты заключения договоров о полной материальной ответственности при отсутствии правовых оснований;

6) Исключить факты допуска к осуществлению трудовых функций работников, не прошедших вводный инструктаж;

7) Привести Положение о системе управления охраной труда в соответствие с требованиями действующего законодательства;

8) Внести изменения в приказ от 30.07.2020 № 48/2 в части уточнения разрядности по должности «повар»;

9) Провести сплошную проверку протоколов заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам на соответствие ежемесячным оценочным листам (сумма баллов в оценочных листах работников должна соответствовать сумме баллов; установленных комиссией в разрезе критериев оценки деятельности, уменьшение количества баллов должно отражаться в оценочном листе; при подготовке протоколов заседания комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ необходимо внимательно сверять списочный состав сотрудников, количество установленных баллов с ежемесячными оценочными листами).

Срок для устранения выявленных нарушений: **выявленные нарушения необходимо устранить до «03» марта 2026 г.**

Прилагаемые к акту документы: копии документов учреждения на 0 л.

Подписи уполномоченных должностных лиц, проводивших проверку:

Главный специалист отдела экономического анализа, бюджетного планирования и контроля

М.В. Базылева

Заместитель начальника отдела организации работы подведомственных учреждений

С.В. Малиновская

Консультант отдела правового обеспечения

Е.С. Романова

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

Бажаненко ВМ, ВРИО директора

(ФИО, наименование должности руководителя, представителя подведомственной организации)

"20" 11 2025 г.

(подпись)

Отметка об отказе от ознакомления с актом проверки: _____

(подпись уполномоченного должностного лица, проводившего проверку организации)

Выявленные нарушения: _____

(устранены/не устранены; Заполняется по истечении срока устранения выявленных нарушений)
