

## **О результатах мониторинга проверок соблюдения трудового законодательства и государственных нормативных требований охраны труда в профессиональных образовательных организациях Иркутской области**

Региональный центр мониторинга и развития профессионального образования провел мониторинг плановых проверок, проведенных Государственной инспекции труда в Иркутской области по вопросам соблюдения трудового законодательства и государственных нормативных требований охраны труда в образовательных организациях различных типов (2016-2017 г.г.). Мониторинг проводился по актам и предписаниям, составленным ГИТ по итогам проверок.

В большинстве случаев по результатам проверок образовательные организации привлечены к административной ответственности за допущенные правонарушения.

В части документации проверки затрагивали трудовые договоры, локальные нормативные акты, правоустанавливающие документы, трудовые книжки, личные листки по учету кадров, журналы регистрации документации по кадрам, документы по заработной плате, иные документы. Особое внимание проверяющие уделяли приведению документов образовательных организаций в соответствие с обновленными положениями федерального законодательства.

Замечания и предписания вынесены по следующим вопросам.

По трудовым договорам и соглашениям к ним – в связи с их несоответствием ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в частности, не указано условие об обязательном социальном страховании работников, не установлена надбавка к заработной плате за работу во вредных условиях, определенных по итогам специальной оценки условий труда (ст. 57, 147 Кодекса), не указаны нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств (п. 9 приложения 2 к приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н г. Москва "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами").

Неправильно оформляются трудовые отношения в случаях перевода работников у одного работодателя на другую работу, а именно, вместо соглашения к трудовому договору о переводе работника на другую работу (должность) (статьи 72, 72.1 Кодекса) заключается новый трудовой договор.

Ни в каких документах, включая трудовые договоры, не содержится сведений о том, что работники знакомятся с локальными нормативными актами работодателей, коллективными договорами до подписания трудовых договоров, как это предусмотрено ст. 68 Кодекса.

Не представлены листы ознакомления работников с локальными актами, принимаемые работодателями и затрагивающими права и обязанности работников, либо из информации на этих листах не ясно, с каким или какими актами ознакомлены работники и в какие даты. Тем самым работодатели не исполняют возложенные на них обязанности знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 Кодекса).

Замечания по локальным нормативным актам обусловлены, прежде всего, наличием в них устаревших положений, формально ухудшающих положение работников по сравнению с законом. Например, размер компенсации задержки заработной платы, иных выплат указан как не ниже 1/300 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, тогда как в настоящее время размер данных выплат в два раза выше и составляет не ниже 1/150 – ст. 236 Кодекса в редакции Федерального закона от 03.07.2016 N 272-ФЗ.

Имеются нарушения порядка принятия локальных нормативных актов, а именно – акты принимаются без учета мнения представительных органов работников (при наличии таких органов) что предусмотрено и урегулировано статьями 8, 372 Кодекса. Сами акты в ряде учреждений приняты вместе с коллективным договором в качестве приложений, что существенно усложняет их оперативное обновление.

Правила внутреннего трудового распорядка не содержат всех обязательных элементов, предусмотренных ст. 189 и иными статьями Кодекса. В частности, в них не указаны конкретные даты выплаты заработной платы не реже чем два раза в месяц (ст. 136 Кодекса), нет ссылки на материальную ответственность работодателя перед работниками (не продублированы положения статей главы 38 Кодекса), не установлены с учетом требований Приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников (например, ведение журнала и дневников обучающихся в электронной либо в бумажной форме, организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся, возможность иметь преподавателям свободный день в неделю с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям). Не предусматриваются виды поощрений работников (ст. 191), не уточнен второй день отдыха при пятидневной рабочей неделе (ст. 111), не продублированы нерабочие праздничные дни, указанные в статье 112 Кодекса. Не установлен порядок введения суммированного учета рабочего времени, как того требует часть четвертая ст. 104 Кодекса.

Не содержатся либо некорректно с точки зрения юридической техники прописаны внутрикорпоративные отношения, отношения субординации, свойственные сложившимся отношениям внутри коллектива работников конкретной организации (например, требования к деловому виду и поведению работников, запрет на пользование Интернет-связи в личных целях, запрет на использование сотовой связи, если это не связано с выполнением должностных обязанностей и отвлекает от работы других работников и пр.).

Правила внутреннего трудового распорядка, иные акты образовательных организаций содержат фрагменты отдельных норм трудового законодательства вне системной взаимосвязи его положений, присущей нормативным правовым актам («вырваны из контекста»). Тем самым подменяют собой федеральное либо региональное регулирование трудовых отношений и (или) искажают его.

По-прежнему допускаются ошибки в оформлении совместительства и совмещения, тогда как эти виды дополнительной работы строго разведены статьями 60.1 и 60.2 Кодекса. Как следствие возникают ошибки в ведении табелей рабочего времени, оформлении трудовых договоров и соглашений к ним.

Недостаток штатных единиц по должностям инженерно-технического и обслуживающего персонала приводит к регулярной переработке, а именно – к сверхурочной работе таких работников.

Трудовые книжки работников ведутся с неточностями в записях, нет в запасе бланков трудовых книжек и вкладышей к ним, журналы движения запущены. Тем самым нарушены Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (ред. от 25.03.2013) "О трудовых книжках" вместе с "Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей", Инструкция по заполнению трудовых книжек, утв. Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69).

Журналы регистрации документов, личные карточки работников (форма Т-2) заполняются несвоевременно, нет журнала регистрации больничных листков (форма произвольная).

Графики ежегодных отпусков принимаются с опозданием, без учета мнения представительных органов работников, изменения вносятся некорректно, практически нигде не соблюдается норма об извещении работодателем работника о времени начала отпуска под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 Кодекса).

Графики сменности принимаются без учета мнения представительных органов работников (ст. 103 Кодекса), суммированный учет рабочего времени не всегда соответствует фактической продолжительности работы за учетный период, что свидетельствует о неправильно выбранном периоде учета.

Форма расчетного листка по заработной плате работодателями не утверждается, а используемая форма из бухгалтерской программы «1С: Бухгалтерия» не содержит такого обязательного элемента, как размеры сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока тех или иных выплат (ст. 136 Кодекса). Расчетные листки выдаются только по просьбам работников, тогда как работодатель обязан делать это по умолчанию при каждой выплате заработной платы.

При наличии у работодателей фактов привлечения работников к дисциплинарной либо материальной ответственности инспекция проверяет правомерность таких действий путем анализа соответствующих документов. Из представленных актов и предписаний следует, что факты привлечения работников к дисциплинарной, материальной ответственности не выявлены.

Особое внимание при проверках уделяется вопросам организации охраны труда.

В этой части проверками устанавливалось прохождение работниками медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, наличие специальной оценки рабочих мест по условиям труда, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ), фактическая безопасность рабочих мест, в том числе пожаро- и

электробезопасность. Выявлены факты приема на работу без предварительного медицинского осмотра (нарушение статей 69, 213 Кодекса), отсутствуют заключительные акты по итогам периодического медосмотра коллективов, списки контингента работников в 10-дневный срок не направляются в территориальный орган Роспотребнадзора, что предусмотрено пунктами 21, 45 приложения 3 к Приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.

Образовательными организациями не представлены документы, подтверждающие прохождение работниками обязательного психиатрического освидетельствования (не реже одного раза в пять лет – часть седьмая ст. 213 Кодекса), порядок проведения которого установлен Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 № 695 (ред. от 25.03.2013) «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности...».

Указанные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования должны осуществляться за счет средств работодателя (часть восьмая статьи 213), однако выявлены факты их прохождения работниками за счет собственных средств.

В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» на работодателей возлагается комплекс обязанностей в связи с проведением данной оценки, в частности, ознакомить в письменной форме каждого работника с результатами проведения СОУТ на его рабочем месте, давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения СОУТ, реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда (пункты 4-6 части 2 ст. 4 указанного Федерального закона). Работодатель обязан организовать ознакомление работников с результатами проведения СОУТ на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха (часть 5 ст. 15 ФЗ-426). Такая работа не подтверждена в отдельных образовательных организациях.

На официальных сайтах ряда образовательных организаций не размещены сводные данные о результатах проведения СОУТ в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась СОУТ (данные размещаются в срок не позднее чем в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда) (часть 6 ст. 15 Федерального закона «О специальной оценке условий труда»).

В части обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ<sup>1</sup>), исполнения требований охраны труда выявлено использование ненормативных СИЗ,

---

<sup>1</sup> Под средствами индивидуальной защиты в целях КоАП Российской Федерации следует понимать средства индивидуальной защиты, отнесенные техническим регламентом Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" ко 2 классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику. Решение Комиссии Таможенного союза от 09.12.2011 N 878 (ред. от 13.11.2012) "О принятии технического регламента Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" (вместе с "ТР ТС 019/2011. Технический регламент Таможенного союза. О безопасности средств индивидуальной защиты")

отсутствие карточек учета выдачи СИЗ, отсутствие сертификатов и деклараций соответствия на учебное, производственное и другое оборудование, ненадлежащее ведение журналов регистрации несчастных случаев на производстве (форма Журнала утверждена Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73 (в ред. от 14.11.2016)).

Выявлены факты несвоевременного инструктажа работников по охране труда (ст. 225 Кодекса), многочисленные нарушения Правил по охране труда при работе с инструментами и приспособлениями, утвержденных Приказом Минтруда России от 17 августа 2015 года № 552н: в гаражах, столовых, учебно-производственных мастерских, иных помещениях. На основе указанных Правил и требований технической документации организации-изготовителя на конкретные виды инструмента и приспособлений работодателем разрабатываются инструкции по охране труда для профессий и (или) видов выполняемых работ, которые утверждаются локальным нормативным актом работодателя (п. 4 Правил).

В нарушение Федерального закона от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения» лицо, ответственное за выпуск автотранспорта на линию в технически исправном состоянии, не прошло в установленном порядке аттестацию на право занимать соответствующую должность (п. 4 ст. 20), не организовано проведение предрейсовых и послерейсовых медосмотров водителей лицензированной (медицинской) организацией (ст. 23).