

АКТ

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

18 сентября 2020 года

(дата составления)

17:30

(время составления)

№ 2

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

(место составления)

На основании приказов Министерства образования Республики Башкортостан от 28 ноября 2016 года № 1416 «Об осуществлении ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в организациях, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан», от 18 ноября 2019 года № 1324 «О проведении проверки за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организациях, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан, на 2020 год» проведена документарная плановая проверка за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в ГБПОУ Уфимский политехнический колледж (далее – ГБПОУ УПК, учреждение) в следующем составе:

- | | |
|----------------|--|
| Янбердина Л.Р. | - ведущий специалист-эксперт отдела кадровой политики Министерства образования и науки Республики Башкортостан; |
| Мустафин Д.А. | - ведущий специалист-эксперт отдела финансового контроля Министерства образования и науки Республики Башкортостан; |
| Мустаев А.Ф. | - главный специалист-эксперт юридического отдела 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. |

И.о. директора: Маркелова Елена Алексеевна.

Дата, время, продолжительность и место проведения проверки:

Начало: 14 сентября 2020 года, окончание: 18 сентября 2020 года.

Общая продолжительность проверки: 5 рабочих дней/40 часов.

Место проведения: Министерство образования и науки Республики Башкортостан.

Документарная плановая проверка осуществлялась по следующим основным направлениям ведомственного контроля:

социальное партнерство в сфере труда;

трудовой договор;

рабочее время;

время отдыха;

оплата и нормирование труда;

соблюдение гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам;

трудовой распорядок и дисциплина труда;

охрана труда;

материальная ответственность сторон трудового договора;
особенности регулирования труда отдельных категорий работников;
порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
проведение аттестации работников.

Результаты проверки, в том числе выявленные нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

1. Социальное партнерство в сфере труда.

Коллективный договор ГБПОУ Уфимский политехнический колледж на 2020-2023 годы был утвержден на общем собрании работников колледжа (протокол от 21.05.2020 № 1), прошел уведомительную регистрацию в территориальном отделе Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан от 27.05.2020 рег. номер 11.

В соответствии со ст. 41 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) стороны социального партнерства ГБПОУ Уфимский политехнический колледж 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 и защита прав совета трудового коллектива и их членов.
12. Контроль за выполнением коллективного договора.

Приложениями к коллективному договору являются:

Положение о системе управления охраной труда.

Положение о комиссии по охране труда.

Форма расчетного листа.

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 работников с коллективным договором и локальными актами, который содержит росписи работников об ознакомлении.

По правилам ст. 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 представлен журнал ознакомления работников с локальными, содержащие росписи работников об ознакомлении.

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 в ГБПОУ УПК 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 (например, при изменении оклада и др.) 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 его экземпляре.

Как правило, к 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 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 были внесены изменения (трудовые договора изложены в новой редакции) в связи с введением эффективного контракта.

Трудовые книжки хранятся в железном сейфе. Книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них имеется. Приходно-расходная книга по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее имеется.

3. Рабочее время и время отдыха.

Продолжительность рабочего времени работников ГБПОУ УПК устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время начала и окончания работы для работников учреждения устанавливается с 09.00 до 18.00, для педагогических работников – по утвержденному графику.

По правилам ст. 103 ТК РФ при сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

В соответствии с ч. ч. 3, 4 ст. 103 ТК РФ предусмотрено, что при составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

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.

В Учреждении утверждены графики отпусков на 2019 год и на 2020 (14.12.2018 и 13.12.2019), при этом дробить графики отпусков по педагогическим работникам административно-управленческому персоналу нет необходимости.

Срок утверждения графиков отпусков соблюден, однако ввиду отсутствия выборного органа первичной профсоюзной организации в колледже, действующей в Учреждении, не учтено мнение совета трудового коллектива.

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).

При этом, отражение в графиках отпусков праздничных нерабочих дней в количестве дней отпусков и приходящихся на период ежегодного оплачиваемого отпуска не требуется. В колледже имели случаи переноса периодов ежегодного оплачиваемого отпуска по заявлениям работников.

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.

В Учреждении имеются случаи отзывов из ежегодного оплачиваемого отпуска, согласия работников имеются.

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.

В Учреждении имеются случаи привлечения работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни. Согласия работников, привлекаемых к работе в указанные дни, Учреждением представлены.

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.

4. Оплата и нормирование труда.

В состав совета трудового коллектива (далее - СТК) избрано 10 человек. Председателем избрана Бычковская Ольга Владимировна на собрании 21 мая 2020 года (протокол № 1 от 21.05.2020). Численность членов СТК 62 человек, что составляет 0,91% от общего числа работников.

Условия для работы СТК созданы. Заседания СТК проводятся регулярно, по мере необходимости, протоколы оформляются.

План работы СТК на 2020 год в Учреждении утвержден 21.05.2020 года.

В комитете СТК назначены ответственные лица по социальным вопросам, культурно-массовым вопросам, по вопросам трудового законодательства и ответственное лицо по охране труда.

В ходе ознакомления с протоколами заседания СТК установлены, что основные вопросы, рассматриваемые на заседаниях СТК - организация праздничных, спортивных мероприятий, выдача материальной помощи работникам.

Журнал учета обращения работников – членов СТК по вопросам защиты их трудовых прав – заведен, заявлений не поступало.

Социальное партнерство в Учреждении реализуется путем заключения коллективного договора. Коллективные договора приняты: на 2020-2023 годы.

От имени работодателя выступает директор Учреждения, от имени коллектива работников выступает первичная организация Учреждения в лице его председателя. Все сотрудники с коллективным договором ознакомлены.

Коллективный договор на 2020-2023 годы принят на собрании трудового коллектива 21.05.2020 года, состоит из 16 разделов и приложений, зарегистрирован в Филиале ГКУ ЦЗН г. Уфы по Ленинскому району 27.05.2020 №11, утвержден директором Учреждения, согласован Председателем СТК.

Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

Для проведения проверки правильности оплаты труда работников Учреждения были предоставлены: 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, приказы о тарифицируемых доплатах за 2018-2019 год.

Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных, стимулирующих выплат, из бюджетных средств регулируется Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников, утверждаемым работодателем по согласованию с СТК.

В проверяемом периоде согласно штатному расписанию, утвержденному руководителем Учреждения, штатная численность на 01.01.2020 года составляет 129,23 штатные единицы (фактически 71) с месячным фондом оплаты труда 2160590,00 рублей (фактически 2382308,33), в том числе в разрезе структурных подразделений:

- административный персонал численностью 7 штатных единиц (фактически 7 чел.), с месячным фондом оплаты труда 247939,89 руб.;

- учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал численностью 25 штатных (фактически 9) единиц, с месячным фондом оплаты труда 348736,58 руб.;

- педагоги, прочие педагогические работники численностью 97,23 штатных единиц (фактически 55 чел.), с месячным фондом оплаты труда 1563913,53руб.

Аттестация рабочих мест по условиям труда в Учреждении проведена ООО «Центр Экспертиз» в мае 2020 года.

Учреждение работает в две смены по графику 5-дневной учебной недели, начало занятий в 8.00 часов. Последовательность учебных занятий определяется по расписанию на основании учебного плана, учебных программ, санитарно-гигиенических норм и утверждается директором.

Объем учебной нагрузки педагогам устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам. За проверяемый период были предоставлены приказы о назначении педагогической нагрузки на 2019-2020 гг.

Сроки выплаты заработной платы установлены два раза в месяц: аванс – 20 числа месяца, расчет – 5 числа следующего за месяцем начисления заработной платы. Заработная плата работникам выплачивается своевременно, в установленные сроки.

Штатное расписание и тарификационные списки работников Учреждения, содержащихся за счет средств бюджета РБ, утверждены директором Учреждения.

Оплата труда педагогов устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификационные списки педагогических работников (педагоги дополнительного образования, методисты), осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программ, и устанавливают объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

В ходе проверки проверены тарификационные списки педагогических работников на 2019-2020 учебный год, штатные расписания работников учреждения, утвержденные директором учреждения.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год (приказ Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. № 2075). При начислении заработной платы педагогам учитывается заработная плата за установленную нагрузку, компенсационные выплаты (районный коэффициент – 15%), стимулирующие выплаты (за квалификационную категорию, стаж работы, высшее образование, за ученую степень и иные стимулирующие выплаты).

Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников установлены в соответствии штатного расписания, доплаты за квалификационную категорию и за высшее образование, которые присвоены педагогическим работникам по результатам аттестации.

В ревизуемом периоде директором был назначен Султанов Марсель Гафурович.

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 01.07.2009 № 186, дополнительные соглашения от 01.11.2013 № б/н, от 25.09.2014 № 8, от 04.05.2017 № 9, от 19.01.2018 № 10, от 02.02.2018 № 11, от 18.06.2018 № 12, от 28.02.2019 № 13).

Проведенным анализом трудового договора директора Учреждения Разделом V «Оплата труда руководителя и другие выплаты, осуществляемые ему в рамках трудовых отношений» установлены следующие условия оплаты труда:

должностной оклад – 12 258 рублей (с 01.01.2018 – 11 752,00 рубля, с 02.02.2018 – 10 920,00 рублей, с 10.03.2019 – 11752,00 рубля);

районный коэффициент – 1,15;

компенсационные выплаты с учетом специфики работы в учреждении – 15%;

повышающий коэффициент (до 23.11.2015) за высшую квалификационную категорию – 20%;

персональный повышающий коэффициент – 185% (с 01.06.2018 года – 1,85).

повышающий коэффициент работникам, имеющих ученую степень, звание «Заслуженный учитель Республики Башкортостан» – 10%.

Кроме этого, на 2016-2017 учебный год заключено дополнительное соглашение от 04.05.2017 № 9 на выполнение дополнительных обязанностей на условиях совмещения преподавателя по предмету «Физика» в объеме 8,5 часов в неделю с оплатой в размере 7 482,57 в месяц, на 2019 год (до 30.06.2019) в объеме 158 часов в год с оплатой в размере 3 627,04 рублей в месяц.

Выплата персонального повышающего коэффициента, премий и материальной помощи директору Учреждения за ревизуемый период производилась на основании приказов Министерства образования Республики Башкортостан.

Приказом МОиН РБ №271 от 24.08.2020 г. Султанов М.Г. был уволен, исполнение обязанностей директора было возложено на заместителя директора Маркелову Елену Алексеевну с правом подписи документов и выплатой ежемесячной надбавки к должностному окладу в размере 50% за увеличение объема работы.

Выборочной проверкой начисления и выплаты заработной платы директору и главному бухгалтеру Учреждения нарушений не установлено.

Численность работников, которым осуществляется выплата месячной заработной платы работникам учреждений, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормам труда (трудовые обязанности), в соответствии с федеральным законом №41-ФЗ от 07.03.2018 года «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» в размере не ниже 12972 рублей с 01.01.2019 года составила 28 штатных единиц.

2. 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 договора о полной материальной ответственности заключены в том числе с бухгалтером, механиком, преподавателем, системным администратором и др. работниками.

Представляется следующее, 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.

5. Трудовой распорядок и дисциплина труда.

Трудовой распорядок в ГБПОУ Уфимский политехнический колледж регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка для работников.

В 2019 году в колледже был зафиксирован случай привлечения работников к дисциплинарной ответственности в соответствии с приказом от 08.08.2019 № 196 по результатам финансовой ревизии, проведенной Министерством образования и науки Республики Башкортостан.

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.

Объяснительные работников представлены.

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).

По информации колледжа в текущем году фактов привлечения работников к дисциплинарной ответственности не было.

6. Охрана труда.

ГБПОУ УПК является юридическим лицом, находящимся в ведомственном подчинении Министерства образования и науки Республики Башкортостан.

Списочная численность работающих на момент проверки составляет 68 человека.

Женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, правом предоставления сокращенной продолжительности рабочего дня не пользовались.

Труд работников до 18 лет не используется.

Согласно приказу ГБПОУ УПК от 25 марта 2020 года № 94 «О назначении ответственного лица за организацию работ по охране труда в ГБПОУ УПК» ответственным за организацию работ по охране труда назначен специалист по охране труда Арсланов А.А.

В соответствии с приказом ГБПОУ УПК от 25 марта 2020 года № 95 «О назначении лиц, ответственных за обеспечение безопасного производства работ и охраны труда в ГБПОУ УПК» ответственными за обеспечение безопасных условий и охраны труда назначены руководители структурных подразделений: заместитель директора Маркелова Е.А., заведующий отделением Ефименко П.Ф., старший мастер Залилова Я.Б.

В целях эффективной организации работы по охране труда разработано «Положение о системе управления охраной труда в ГБПОУ УПК», утвержденное приказом по ГБПОУ УПК от 21 мая 2020 г. № 124/5.

В целях реализации п.п.2.3.1 и 2.3.2 «Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», утвержденного Постановлением Минтруда

России и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29, прошли обучение навыкам оказания первой помощи пострадавшим в объеме 20 часов 7 педагогических работников.

Обучение и проверка знаний требований охраны труда работников образовательной организации проводится.

С целью организации инструктажей в ГБПОУ УПК разработана программа проведения вводного инструктажа для работников с тематикой часов по охране труда.

Журналы регистрации вводного и повторного инструктажей на рабочем месте по охране труда имеются, и соответствуют форме, рекомендуемой 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. Инструкции по охране труда для работников ГБПОУ УПК, журнал учета инструкций по охране труда, листы ознакомления и выдачи инструкции по охране труда по пожарной безопасности представлены.

К проверке представлен отчет специальной организации о проведенной специальной оценке условий труда в ГБПОУ УПК:

Согласно сводной ведомости о проведении СОУТ - 84 рабочих места прошли спец.оценку. Рабочие места, на которых вредные факторы не идентифицированы, отсутствуют. Заключение № 59/20/ЗЭ от 27 марта 2020 г.

Журнал регистрации несчастных случаев на производстве представлен. Начиная с 2015 года, в ГБПОУ УПК несчастных случаев не зарегистрировано.

Все работники ГБПОУ УПК проходят медицинские осмотры в соответствии с утвержденным графиком работодателя. Заключительный акт ООО «МедДик» по результатам периодического медицинского осмотра работников ГБПОУ УПК от 25 декабря 2019 года представлен: всего – 63 чел. (47 жен.), работников в возрасте до 18 лет – нет.

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 разработанному перечню.

В соответствии с «Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. № 290н оформлены личные карточки учета выдачи СИЗ.

8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

По представленной ГБПОУ УПК информации среди работников Учреждения отсутствуют лица в возрасте до 18 лет и работники по совместительству.

Инвалиды – 1.

Лица, находящиеся в отпуске по беременности и родам - 1.

1 работников находятся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет.

2 работника находятся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет.

Проверены кадровые документы указанных категорий работников, замечаний не имеется.

Приказ от 29.06.2020 № 150 «О выделении рабочего места для трудоустройства инвалида в соответствии с установленной квотой» выделена 1 места (педагог дополнительного образования).

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).

На основании приказа от 21.05.2020 № 124/6 в колледже образована комиссия по трудовым спорам (далее - КТС), в составе 7 человек из числа представителей работодателя и работников. При этом, не соблюдено требование трудового законодательства о равном числе представителей работников и работодателя. Кроме того, состав КТС рекомендуется актуализировать.

Работа КТС, образованной в колледже, регламентируется Положением о КТС, утвержденному 21.05.2020.

В соответствии со справкой от 17.09.2020 № 651 за подписью Маркеловой Е.А. в 2019 и 2020 годах обращений в КТС не поступало.

Представленный журнал регистрации заявлений работников в КТС, начатый 31.08.2018, также не содержит записей.

Согласно представленной справки, за подписью исполняющего обязанности директора колледжа Маркеловой Е.А. за период с 2019 по 14.09.2020 судебные дела о восстановлении на работе и иных трудовых спорах отсутствуют.

В соответствии с ранее представленными колледжем отчетам, судебные дела о восстановлении на работе и иных трудовых спорах в отношении колледжа по состоянию на 2019 год и на период проверки не выявлены.

10. Проведение аттестации работников.

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).

В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, 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, менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.

Маркелова Е.А., заместитель директора по учебно-производственной работе высшее образование: СГПИ, 1993, специальность «Общетехнические дисциплины и труда», квалификация «Учитель труда и общетехнических дисциплин». Прошел курсы профессиональной переподготовки по программе «Менеджмент в образовании». Имеет педагогический стаж и стаж работы на руководящих должностях более 5 лет.

Филиппова Людмила Николаевна, заместитель директора по УВР, имеет высшее образование по специальности «Русский язык и литература» квалификация «Филолог. Преподаватель русского языка и литературы». Прошел курсы профессиональной переподготовки по программе «Менеджмент в образовании» (ФГБОУ ВПО БГУ, 2015. Имеет педагогический стаж и стаж работы на руководящих должностях более 5 лет.

Тагирова А.С., заместитель директора по ООД, имеет высшее образование по специальности «Математические методы в экономике» квалификация «Экономист-математик» (ГОУ ВПО БГУ, 2008. Прошел курсы профессиональной переподготовки по программе «Педагогика и психология профессионального образования, профессионального обучения». Имеет педагогический стаж более 5 лет.

Таким образом, Тагировой А.С. необходимо пройти дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики.

11. Соблюдение гарантий и компенсации, предоставляемых работникам.

Разделом IX коллективного договора расписаны социальные гарантии, льготы и компенсации.

Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников.

Работникам при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств, направляемых на оплату труда. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда.

Работодатель оказывает материальную помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.

Работодатель обязуется при предоставлении работникам очередного отпуска и в честь Международного дня учителя выплачивать единовременное материальное вознаграждение в размере месячной заработной платы (в пределах собственных средств учреждения, в том числе полученных от приносящей доход деятельности). Оказывать материальную помощь работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением об оказании материальной помощи.

Разделом X коллективного договора расписаны дополнительные гарантии молодежи и педагогических работников.

Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий. Способствуют созданию в учреждении совета молодых педагогов. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

Содействовать прохождению аттестации молодых специалистов. Предоставлять оплачиваемые дополнительные дни отдыха (выходные дни) отцу при выписке новорожденного из роддома. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста

Работодатель обязуется устанавливать повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, в размере 0,30 за фактическую нагрузку в течение трех лет. Данная выплата сохраняется до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию. Устанавливать педагогическим работникам, закончившим учреждения высшего и (или) среднего профессионального образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогической должности, единовременную стимулирующую выплату в размере 2 ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждения профессионального образования со дня заключения с ним трудового договора и действует в течение трех лет со дня окончания образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации.

Молодым специалистом также признается работник, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение республики;

- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

По результатам проведенной проверки рекомендовано:

1. Провести ревизию кадровых документов на предмет недочетов при их оформлении, по возможности их устранить.-
2. Устранить по возможности недостатки, отраженные в настоящей справке и не допускать их повторений при составлении кадровой документации.

Срок устранения выявленных нарушений:

Директору ГБПОУ Уфимский политехнический колледж устранить выявленные нарушения по результатам проверки до 18 октября 2020 года и представить письменный отчет об их устранении и выполнении всех рекомендаций, приведенных в настоящем акте.

Подписи должностных лиц, проводивших проверку:

Ведущий специалист-эксперт отдела
кадровой политики
Министерства образования и науки
Республики Башкортостан



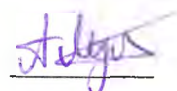
Янбердина Л.Р.

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



Мустафин Д.А.

Главный специалист-эксперт
юридического отдела
Министерства образования и науки
Республики Башкортостан



Мустаев А.Ф.

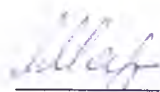
Ведущий специалист-эксперт
отдела капитального ремонта, развития
материально-технической базы и охраны труда
Министерства образования и науки
Республики Башкортостан



Гаитбаева К.К.

С актом проверки ознакомлен,
второй экземпляр акта получил:

И.о. директора ГБПОУ Уфимский
политехнический колледж



Маркелова Е.А.