

СПРАВКА

по результатам обследования в части выполнения коллективного договора и соблюдения порядка уведомительной регистрации коллективного договора муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» г. Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан

27.10.2023

В соответствии со статьей 51, 211.3 Трудового кодекса Российской Федерации и на основании Устава ГКУ Республиканский центр занятости населения, утвержденного Министром семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан 24 апреля 2023г., утвержденного плана работы филиала ГКУ Республиканский центр занятости населения по Туймазинскому району в области охраны труда и регулирования социально-трудовых отношений на 4 квартал 2023 года, нами, специалистами по труду Ахмадишиной З.З., Чукаевой А.А. проведено обследование в части выполнения коллективного договора, соблюдения порядка уведомительной регистрации коллективного договора и соблюдения требований охраны труда Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» г. Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан (далее Учреждение, МАУ ДО «ДМШ» г. Туймазы, работодатель).

В ходе обследования установлено следующее:

МАУ ДО «ДМШ» г. Туймазы действует на основании Устава, зарегистрированного в МРИ ФНС России № 27 по Республике Башкортостан, утвержденного главой Администрации муниципального района Туймазинский район 07 сентября 2015г.

452750, Республика Башкортостан, город Туймазы, ул. Мичурина, д.3а.

ОГРН 1020202213921, ИНН 7702235133, КПП 026931001

Основным видом деятельности МАУ ДО ДМШ г.Туймазы МР Туймазинский район является деятельность образование дополнительное детей по направленности искусства.

Оперативное руководство учреждением осуществляет исполнительный орган (директор) Салихов Ильдар Макаримович на основании Распоряжения от 28.12.2018 года №559 о назначении на должность директора.

На 01.10.2023 г. численность работников Учреждения составляет 49 человек, в т.ч. женщин – 38, инвалидов – 1, несовершеннолетний – нет, внешних совместителей - 6.

В Учреждении создан представительный орган работников – Первичная профсоюзная организация МАУ ДО ДМШ г.Туймазы.

На момент обследования сторонами социального партнерства МАУ ДО ДМШ г.Туймазы МР Туймазинский район являются работодатель – МАУ ДО ДМШ г.Туймазы МР Туймазинский район, в лице директора Салихова И.М. и работники учреждения, в лице председателя первичного профсоюзного комитета - Латыповой С.Я. (протокол собрания №2 от 04.04.2023г.)

Коллективный договор одобрен на собрании коллектива работников Учреждения, протокол №2 от 04.04.23г., подписан руководителем и председателем ППО и зарегистрирован в ГКУ Западный межрайонный центр занятости населения 04 апреля 2023г., регистрационный номер Т-37. Один экземпляр коллективного договора хранится у председателя ППО, один в филиале ГКУ Республиканский центр занятости населения по Туймазинскому району, один экземпляр - у руководителя МАУ ДО ДМШ г.Туймазы.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

В соответствии с п. 1.1. коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем на основе принципов социального партнерства, сотрудничества, разграничения прав и обязанностей сторон в соответствии с Трудовым кодексом РФ в МАУ ДО ДМШ г.Туймазы МР Туймазинский район.

Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

В соответствии с трудовыми договорами, работники Учреждения ознакомлены под роспись с текстом коллективного договора не позднее месяца после его подписания, а также ознакомлены вновь поступающие работники при приеме на работу, работодатель обеспечивает гласность содержания и выполнение условий коллективного договора.

В соответствии со ст. 50 ТК РФ коллективный договор Учреждения не содержит условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, Республиканским соглашением между Республиканским союзом «Федерации профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2023-2025гг.

Контроль за выполнение коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. По

итогах выполнения за полугодие и год Работодатель отчитывается перед Работниками, их представителями о результатах финансово-экономической деятельности организации и о выполнении коллективного договора.

Регистрация коллективного договора в ГКУ Западный межрайонный центр занятости населения осуществлена после правовой экспертизы, условия соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

В соответствии с п. 2.1-2.4 коллективного договора, стороны строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдают определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

В соответствии с данным разделом работники обязуются выполнять обязанности, возложенные на них трудовым договором, а работодатель – создавать безопасные условия труда, выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, трудовым договором. Условия, ухудшающие положение работников, не выявлены.

Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

В соответствии со ст. 189 ТК РФ Правила внутреннего трудового распорядка разработаны, утверждены работодателем и согласованы с ППО. Условия ухудшающие положение работников в Правилах не выявлены.

В соответствии со ст. 16, 67 ТК РФ, п. 3.1-3.14 коллективного договора, со всеми работниками письменные трудовые договоры заключены. В соответствии со ст. 67 ТК РФ, трудовые договора заключены в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписан сторонами. Подписи работников о получении второго экземпляра трудового договора имеются, например, трудовые договора и дополнительные соглашения к ним: с Хусаеновым Б.Р. № 09/23 от 01.09.23, с Гайтуллиной Р.А. трудовой договор № 01/21 от 22.03.2021г., с Кильдияровой С.В. №10/22 от 01.09.2022г.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ, в трудовых договорах, заключенных между работодателем и работниками, должны быть указаны условия, обязательные для включения в трудовой договор:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в ином обособленном структурном подразделении, расположенном в другой

местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием);

- режим рабочего времени и времени отдыха;

- условия труда на рабочем месте - оптимальные и допустимые или вредные или опасные (заключение эксперта по результатам специальной оценки условий труда);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

В соответствии с требованиями ст. 57 ТК РФ обязательным для включения в трудовой договор, в том числе является трудовая функция - конкретный вид поручаемой работнику работы, а так же содержание этой функции (т.е. круг трудовых обязанностей работника, составляющих работу по конкретной должности). Такие конкретные обязанности могут быть указаны непосредственно в тексте трудового договора с работником, либо в приложении к нему или в отдельном локальном нормативном акте, как правило, именуемом должностной (рабочей) инструкцией, на которой сделана ссылка в трудовом договоре.

В ходе проведенной проверки установлено что, в нарушение требований ст. 57 ТК РФ, обязательная норма - условия труда на рабочем месте, согласно результатам проведенной специальной оценки условий труда (заключение эксперта СОУТ №140/21/СОУТ от 08.06.2021г., сводная ведомость) не прописана в трудовых договорах, необходимо указать класс условий труда рабочего места 3.1(вредные условия труда), если - 2.0 (допустимые). Не указаны условия труда в трудовых договорах и в дополнительных соглашениях к ним: с Хусаеновым Б.Р. № 09/23 от 01.09.23, с Гайтуллиной Р.А. трудовой договор № 01/21 от 22.03.2021г., с Кильдияровой С.В. №10/22 от 01.09.2022г.

Рекомендуем внести изменения в трудовые договора и в договора других сотрудников в указанные пункты путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам.

Рекомендуем также прописывать в трудовых договорах все гарантии и компенсации, предоставляемые работникам, например, гарантия прохождения ежегодного медосмотра за счет средств работодателя всего педагогического состава, согласно СОУТ, бесплатное обеспечение спецодеждой, спецобувью, выдача других средств индивидуальной защиты, выдача смывающих и обезвреживающих средств.

В соответствии со ст. 68 ТК РФ, прием на работу оформляется приказом работодателя. С приказами о приеме на работу все работники ознакомлены под роспись, например, в приказах о приеме : № 64 л/с от 09.09.22г. Гилазетдинова А.Ф., №24 л/с от 12.04.22 Кильдиярову С.В., в групповом приказе о приеме работников №57 л/с от 01.09.2022г.

В соответствии со ст. 61 ТК РФ, трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

В соответствии со ст. 84.1 ТК РФ с приказами о прекращении трудового договора всех работников ознакомливают под роспись. Например, в приказах о прекращении трудового договора: №23 л/с от 11.04.22 с Кильдияровой С.В, №71 л/с от 12.10.22 с Шариповой В.З., №55 л/с от 30.08.22 с Кадыровой Г.Ф., №51 л/с от 30.07.22 с Каюмовым Т.А.

Трудовые книжки хранятся должным образом, записи в трудовые книжки вносятся в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 19.05.2021 г. №320-Н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек».

В соответствии с пунктом 40 вышеуказанного приказа, работодатель самостоятельно разрабатывает книги (журналы) по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее и учета движения трудовых книжек.

В книге (журнале) по учету движения трудовых книжек и вкладышей в нее указываются трудовые книжки, принятые от работников при поступлении на работу, а также трудовые книжки и вкладыши в нее, выдаваемые работникам вновь, с указанием их серии и номера.

Указанные книги (журналы) должны быть пронумерованы, прошнурованы, заверены подписью руководителя организации, индивидуального предпринимателя, печатью организации (при наличии).

При увольнении работников трудовая книжка выдается на руки в день увольнения, в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей ставится подпись уволенного сотрудника.

В случае, если в день увольнения работника (прекращения трудового договора), выдать трудовую книжку невозможно, в связи с отсутствием работника, либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте. Пересылка трудовой книжки почтой по указанному работником адресу допускается только

с его согласия. При этом рекомендуется сделать отметку о направлении трудовой книжки почтой или об ином ее перемещении.

Работодатель обязан организовать работу по ведению, хранению, учету и выдаче трудовых книжек и вкладышей в них.

Уполномоченное лицо, назначаемое приказом (распоряжением) работодателя, осуществляет ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек.

В учреждении на каждого работника заведена типовая форма учета кадрового состава работников Т-2 (Зубаревич А.И., Шевченко РР., Прускова О.А., Каримова Е.С., Семенова А.А.), подписи работников об ознакомлении с внесенными личными данными проставлены.

В соответствии со ст.9 ФЗ «О персональных данных», ст.10.1 ФЗ от 27.07.06г №152-ФЗ, приказа Роскомнадзора от 24.02.21 №18 в личных делах сотрудников не должны храниться копии таких документов как паспорт, ИНН, СНИЛС, военный билет, водительское удостоверение, свидетельство о рождении ребенка, все что касается личных данных сотрудника и членов его семьи. Допускается, вышеназванным приказом, хранение копий документов об образовании и повышении квалификации, а также документов, которые непосредственно связаны с работой сотрудника. В нарушение требований вышеназванных нормативных документов, работодатель допускает хранение копии документов персонального характера, это свидетельство о рождении детей, свидетельство о расторжении брака, свидетельство о заключении брака в личных делах сотрудников: Зубаревич А.И., Кильдияровой С.В., Семеновой А.А.

При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель знакомит работников под роспись с Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором. Имеются журналы ознакомления с локальными нормативными актами, журналы регистрации первичного инструктажа и на рабочем месте, журналы ознакомления работников с должностными инструкциями.

Во исполнение п. 3.8 коллективного договора, работы, не обусловленной трудовым договором не было.

Раздел 4. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель ведет политику содействия обеспечения занятости работников согласно трудового законодательства РФ, содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА И ОТПУСКА.

В соответствии со ст. 189 ТК РФ Правила внутреннего трудового распорядка разработаны, утверждены работодателем и согласованы с ППО. Условия ухудшающие положение работников в Правилах не выявлены.

Для учета рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, работодателем ведется табель учета рабочего времени. В таблице отражается количество отработанного времени за определенные месяцы года. Табель учета рабочего времени ведется ответственным специалистом, подписывается и утверждается руководителем.

В соответствии со ст. 123, 372 ТК РФ, утвержден график отпусков на 2023 год приказом от 08.12.2022г, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работники с графиком отпусков ознакомлены под роспись (лист ознакомления на обследование представлен). Приказы о предоставлении отпусков на обследования представлены, работники ознакомлены (приказ о предоставлении отпуска работникам №43 л/с от 25.05.23, №49 л/с от 13.06.23г.

В соответствии со ст.115 ТК РФ, п. 4.13 коллективного договора, ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляется согласно законодательству РФ.

В соответствии с требованиями ст. 91, 94, 99, 152, 153, 154 ТК РФ, рекомендуем соблюдать законодательство о норме рабочего времени и своевременно оплачивать переработки.

В соответствии со ст. 115 ТК РФ, п. 5.10. коллективного договора, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется директору, заместителю директора и преподавателям продолжительностью - 56 календарных дней, а для административно-хозяйственного персонала - 28 календарных дней.

Раздел 6. НОРМЫ ТРУДА. Раздел 7. ОПЛАТА ТРУДА. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

В соответствии с п. 7.1-7.2 коллективного договора порядок и условия оплаты труда устанавливается Положением «Об оплате труда работников» МАУ ДО ДМШ г.Туймазы. Туймазы с согласованием ППО (протокол №1 от 22.12.20). Утверждено руководителем Штатное расписание приказом №1 от 09.01.2023г.

В соответствии с п. 7.5 коллективного договора и согласно ст.136 ТК РФ выплата заработной платы осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы 5-е и 20-е число каждого месяца.

В соответствии со ст.140 ТК РФ выплата всех сумм, причитающихся работнику, должна производиться в день увольнения.

В соответствии со ст.136 ТК РФ оплата отпусков должна производиться работникам не позднее, чем за 3 дня до его начала.

В соответствии со ст. 153 ТК РФ, оплата труда работников в выходные и праздничные дни должна производиться работодателем не менее чем в двойном размере.

В соответствии со ст. 152 ТК РФ, сверхурочная работа должна оплачиваться в размере, согласно действующего законодательства РФ.

В соответствии со ст. 129 ч.1,3, ст.133, ст.133.1 ч.1-4,11, Постановления Конституционного Суда РФ от 11.04.2019г.№17-П и п. 7.1.1 коллективного договора, месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы (МРОТ).

В соответствии со ст. 136 ТК РФ, работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листки в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата должна перечисляться на зарплатную карту работника, либо выдаваться наличными через кассу. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

Документы по начислению и выплате заработной платы, подтверждающие соблюдение сроков выплаты заработной платы работников, сроков оплаты отпускных и расчета уволенным, соблюдение законодательства РФ о МРОТ, работодателем на обследование не представлены.

Рекомендуем строго придерживаться сроков выплаты заработной платы работников, сроков оплаты отпускных и расчета уволенным во избежание возникновения задолженности по заработной плате.

Раздел 8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

В соответствии со ст. 214 ТК РФ, с п. 8.1 коллективного договора в Учреждении заключено ежегодное Соглашение по охране труда с согласованием ППО на 2023-2026 гг., План работы по охране труда на 2023 год, Положение о системе управления охраной труда, утвержденное Положение о системе управления профессиональными рисками (приказ №50 от 12.10.23), карты оценки профессиональных рисков, мероприятия по снижению уровня профессиональных на рабочих местах.

В соответствии со ст. 223 ТК РФ, статьи №13 ФЗ от 17.06.1999, №181-ФЗ в целях улучшения состояния условий и охраны труда работников, охраны жизни и здоровья детей, назначен приказом 340 от 01.09.23 ответственным за организацию и проведение работ по охране труда, заместитель директора по АХЧ Каюмов Т.А.

В соответствии со ст. ст. 214, 219 ТК РФ и Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. № 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда", руководители и специалисты прошли обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда аккредитованной Минтрудом РФ обучающей организации по 16 - часовой программе «Охрана труда для руководителей и специалистов», по 9 — часовой программе «Оказание первой помощи пострадавшим» в АНО ДПО «Бизнес-школа «Альтернатива». Договор на оказание образовательных услуг, удостоверения и выписки из протокола заседания комиссии по проверке знаний требований охраны труда №46.23, 29.23 от 09.10.2023г, в подтверждении проведения проверки знаний требований охраны труда на обследование предоставлены.

В соответствии со ст. 214 ТК РФ, с п. 8.1.1-8.2.6 коллективного договора, утверждено Положение о порядке обучения, утверждена программа вводного инструктажа, первичного повторного инструктажа, разработаны и утверждены инструкции по охране труда по профессиям, должностям и видам работ, проводится проверка знаний по охране труда работников образовательного учреждения к началу учебного года, а также проводится обследование здания школы дополнительного образования на предмет технического состояния эксплуатируемого объекта образования.

В нарушение требований ст. 226 ТК РФ, в Учреждении не утвержден порядок учета микротравм, не создана комиссия по расследованию, оформлению и учету микротравм, не введен учет микротравм, полученных работниками во время исполнения трудовых обязанностей путем их регистрации в журнале учета микротравм и повреждений. Документы по учету микротравм не представлены.

В соответствии со ст. 214 ТК РФ, специальная оценка условий труда на рабочих местах в установленном порядке была проведена 08.06.2021г в отношении 41 рабочих мест с привлечением ООО Учебно-инженерный центр по охране труда, регистрационный номер - 579 от 22.04.2019, регистрационный номер аттестата аккредитации ИЛ № RA.RU.21H078. По результатам проведения специальной оценки условий труда (заключение эксперта, сводная ведомость) вредные условия труда не выявлены.

В соответствии с п.5 ст.15 Федерального закона от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работодатель должен ознакомить работников под подпись с результатами спецоценки условий труда на рабочем месте в срок не позднее 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

В нарушение требований ст. 214, 221 ТК РФ, п. 20 Стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами», утвержденного приказом от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и

смывающими средствами», работодателем не обеспечено наличие смывающих средств в санитарно-бытовых помещениях для категории работников с легкосмываемыми загрязнениями. Ведомости и карточки выдачи смывающих средств работникам на обследование не предоставлены.

В нарушение требований со ст. 214, 221 ТК РФ, Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной спецодеждой, и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), утвержденные приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 29.12.2014 №997н, факт выдачи работодатель не подтвердил (счета - фактуры в подтверждении приобретения СИЗ на обследование не предоставлены).

С 01.09.2023 года вступают в действие Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» и Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

В период с 01.09.2023 до 31 декабря 2024 года, в соответствии с абзацем 3 п. 4 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» работодатель вправе осуществлять обеспечение СИЗ и смывающими средствами на основании Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной спецодеждой, и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), утвержденные приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 29.12.2014 №997н с учетом результатов СОУТ, результатов ОНР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников.

Рекомендуем в срок до 31.12.2024 года осуществить переход на новые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств утвержденные Приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

Медицинская аптечка для оказания первой помощи с перечнем вложений и списком телефонов медицинских и экстренных служб в наличии (ст. 216.3 ТК РФ).

Согласно п. 8.1.3 коллективного договора, работодатель использует возможность возврата части страховых взносов в счет средств ФСС на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, в 2021 году за счет средств ФСС проведена специальная оценка условий труда на сумму 22900,0 рублей и приобретение аптечки на сумму — 5500,0 рублей.

В соответствии с п. 8.1.10 коллективного договора, ст. 214, 220 ТК РФ приказом Минздрава России от 28.01.2021г. №29н, работодателем организуется проведение медицинских осмотров за счет собственных средств Учреждения,

все работники своевременно прошли периодический медицинский осмотр (заключительный акт от 01.12.22, договор на оказание медицинских услуг с ООО «Доктор+» на обследование представлены).

В соответствии с ТК РФ в Учреждении для обеспечения электробезопасности принят приказ № 80 от 01.08.2019 о назначении ответственным за электрохозяйство и электробезопасность электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования Сагирова Р.М., удостоверение допуска о прохождении обучения по электробезопасности допуска 5 группы до 1000 В № 34 от 17.22г. предоставлено.

В соответствии с Правилами по охране труда при эксплуатации электроустановок, утвержденным приказом Минтруда РФ «Об утверждении правил по охране труда при эксплуатации электроустановок» от 15 декабря 2020 г. № 903н (вступил в силу с 1 января 2021 года), присвоение I группы по электробезопасности должен проводить работник из числа электротехнического персонала с группой по электробезопасности не ниже IV, присвоение I группы по электробезопасности для не электротехнического персонала может проводить и сам специалист по охране труда, которому присвоена IV группа по электробезопасности с правом инспектирования, присвоенной комиссией аккредитованной Минтрудом РФ обучающей организации.

Утвержден перечень профессий для присвоения групп по электробезопасности. Проводится своевременно инструктаж и присвоение I группы по электробезопасности неэлектрическому персоналу. Журнал учета присвоения I группы по электробезопасности неэлектрическому персоналу и учета проверки знаний норм и правил работы в электроустановках на обследование предоставлен.

Рекомендуем соблюдать периодичность проведения плановых инструктажей и проверок знаний по охране труда в соответствии с ГОСТ 12.0.004-2015.

Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.

Члены выборного органа ППО представляют и защищают права и интересов работников учреждения, включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, по урегулированию трудовых споров между участниками образовательных отношений.

Раздел 10, 11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ЗАЩИТЫ МОЛОДЕЖИ. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ЖЕНЩИН.

В соответствии с п.10.1 коллективного договора социальные льготы и гарантии молодым специалистам, установленные законом соблюдаются,

работодатель обеспечивает социальную поддержку семей работников учреждения, семей с детьми, оказывает материальную помощь работникам, оказавшимся в разных жизненных ситуациях, предоставляет дополнительные льготы и гарантии сверх трудового законодательства.

В соответствии с трудовым законодательством РФ стороны руководствуются нормами и положениями определенными в федеральных законах и действующем законодательстве при регулировании труда женщин с семейными обязанностями. В целях повышения социальной защищенности работников, закрепления кадров, усиления дисциплины труда осуществлялись меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников Учреждения стороны содействуют проведению государственной политики и соблюдению трудового законодательства в области регулирования труда женщин, молодежи, оказания эффективной помощи женщинам в профессиональной и социальной адаптации.

Раздел 12, 13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

Социальными партнёрами текст коллективного договора доведён до сведения коллектива работников, создаются условия по его выполнению.

Социальными партнёрами коллективного договора доведён работодателем до сведения коллектива работников в течение 7 дней со дня его уведомительной регистрации, создаются условия по его выполнению. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с коллективным договором.

Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раз в полугодие, во взаимно согласованное время для переговоров и урегулирования всех вопросов в рамках коллективного договора.

В соответствии с коллективным договором изменения и дополнения в Договор применяются только по взаимному соглашению сторон, в порядке, установленном для его заключения.

РЕКОМЕНДАЦИИ

1. Рекомендуем внести в коллективный договор обязательства по реализации мер, направленных на предоставление дополнительных гарантий, сохранение и развитие занятости лиц предпенсионного возраста, в целях выполнения Распоряжения Правительства Российской Федерации от

05.02.2016г. №164-р «Стратегию действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года» и пунктов 4.6, 6.12 Республиканского соглашения между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Протокола заседания Республиканской межведомственной комиссии по вопросам снижения неформальной занятости и своевременной выплаты заработной платы на территории Республики Башкортостан на 2023-2025 годы.

2. Рекомендуем провести актуализацию комплекта локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой деятельности, в связи с вступлением в силу с 01 января 2021 г новых правил по охране труда (например, вместо утратившего силу приказа Минздрава России о проведение медицинских осмотров 302н от 12.04.11г. вступил в силу новый от 28.01.2021г. №29н).

3. Рекомендуем внедрение программы по снижению рисков смерти от общих заболеваний на рабочих местах, разработанной ФБУН «Уфимский научно-исследовательский институт медицины труда и экологии человека».

4. Рекомендуем МАУ ДО «ДМШ» г. Туймазы использовать возврат части страховых взносов (денежные средства Фонда социального страхования до 20% и 30 %) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н. В 2023 году МАУ ДО «ДМШ» г. Туймазы сумма, подлежащая направлению на финансовое обеспечение предупредительных мер страхователя определена суммой средств ФСС 20% - 9352,68 рублей и 30% - 14029,02 рублей.

5. При заключении трудового договора основываться на статью 57 ТК РФ – содержание трудового договора.

6. В соответствии с требованиями ст. 91, 94, 99, 152, 153, 154 ТК РФ, рекомендуем соблюдать законодательство о норме рабочего времени и своевременно оплачивать переработки.

В ходе проведенной проверки установлено что:

7. В нарушение требований ст. 57 ТК РФ, обязательная норма - условия труда на рабочем месте, согласно результатам проведенной специальной оценки условий труда (заключение эксперта СОУТ №140/21/СОУТ от 08.06.2021г., сводная ведомость) не прописана в трудовых договорах, необходимо указать класс условий труда рабочего места 3.1(вредные условия труда), если - 2.0 (допустимые). Не указаны условия труда в трудовых договорах и в дополнительных соглашениях к ним: с Хусаеновым Б.Р. № 09/23 от 01.09.23, с Гайтуллиной Р.А. трудовой договор № 01/21 от 22.03.2021г., с Кильдияровой С.В. №10/22 от 01.09.2022г.

Рекомендуем внести изменения в трудовые договора и в договора других сотрудников в указанные пункты путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам.

Рекомендуем также прописывать в трудовых договорах все гарантии и компенсации, предоставляемые работникам, например, гарантия прохождения ежегодного медосмотра за счет средств работодателя всего педагогического состава, согласно СОУТ, бесплатное обеспечение спецодеждой, спецобувью, выдача других средств индивидуальной защиты, выдача смывающих и обезвреживающих средств.

8. В соответствии со ст.9 ФЗ «О персональных данных», ст.10.1 ФЗ от 27.07.06г №152-ФЗ, приказа Роскомнадзора от 24.02.21 №18 в личных делах сотрудников не должны храниться копии таких документов как паспорт, ИНН, СНИЛС, военный билет, водительское удостоверение, свидетельство о рождении ребенка, все что касается личных данных сотрудника и членов его семьи. Допускается, вышеназванным приказом, хранение копий документов об образовании и повышении квалификации, а также документов, которые непосредственно связаны с работой сотрудника. В нарушение требований вышеназванных нормативных документов, работодатель допускает хранение копии документов персонального характера, это свидетельство о рождении детей, свидетельство о расторжении брака, свидетельство о заключении брака в личных делах сотрудников: Зубаревич А.И., Кильдияровой С.В., Семеновой А.А.

9. Документы по начислению и выплате заработной платы, подтверждающие соблюдение сроков выплаты заработной платы работников, сроков оплаты отпускных и расчета уволенным, соблюдение законодательства РФ о МРОТ, работодателем на обследование не представлены.

10. Рекомендуем строго придерживаться сроков выплаты заработной платы работников, сроков оплаты отпускных и расчета уволенным во избежание возникновения задолженности по заработной плате.

11. В нарушение требований ст. 226 ТК РФ, в Учреждении не утвержден порядок учета микротравм, не создана комиссия по расследованию, оформлению и учету микротравм, не введен учет микротравм, полученных работниками во время исполнения трудовых обязанностей путем их регистрации в журнале учета микротравм и повреждений. Документы по учету микротравм не представлены.

12. В нарушение требований ст. 214, 221 ТК РФ, п. 20 Стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами», утвержденного приказом от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», работодателем не обеспечено наличие смывающих средств в санитарно-бытовых помещениях для категории работников с

легкосмываемыми загрязнениями. Ведомости и карточки выдачи смывающих средств работникам на обследование не предоставлены.

13. В нарушение требований со ст. 214, 221 ТК РФ, Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной спецодежды, и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), утвержденные приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 29.12.2014 №997н, факт выдачи работодатель не подтвердил (счета - фактуры в подтверждении приобретения СИЗ на обследование не предоставлены).

Рекомендуем в срок до 31.12.2024 года осуществить переход на новые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств утвержденные Приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

Рекомендуем устранить выявленные нарушения, информацию о применении предлагаемых мероприятий по соблюдению трудового законодательства РФ, улучшению условий и охраны труда просим направить в филиал ГКУ Республиканский центр занятости населения по Туймазинскому району по адресу: г. Туймазы, ул. Гагарина, д. 39, каб. 14, телефон: 8 (34782) 5-30-85 или на эл. адрес: trud60tuymazy@list.ru до 17 ноября 2023 года.

Справку составили:
специалист по труду филиала
ГКУ РЦЗН по Туймазинскому району

З.З. Ахмадишина

специалист по труду филиала ГКУ РЦЗН
по Туймазинскому району



А.А. Чукаева

Со справкой ознакомлен, экземпляр справки получил:

должность

МП

подпись

Ф.И.О.