

**Акт**  
**проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативно  
правовых актов, содержащих нормы трудового права  
комиссии по осуществлению контроля за выполнением коллективных договоров**

*Место проведения проверки/  
юридический адрес организации:*

632080, Новосибирская область,  
Северный район, село Северное,  
ул. Ленина, 18

*Начало проведения проверки:*

01.02.2018

*Окончание проведения проверки:*

28.02.2018

*Проверяемый период:*

с 01.01.2017 по 01.02.2018

*Наименование организации/  
объект проверки:*

Муниципального казенного учреждения  
культуры «Централизованная  
библиотечная система» Северного  
района Новосибирской области

*Директор учреждения:*

Покорская Алла Петровна

*Председатель Совета трудового коллектива:*

Самушкина Наталья Владимировна.

*Количество работников:* 17 человек

*Количество членов Совета трудового коллектива —*

5 человек

На основании плана осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права комиссии по осуществлению контроля за выполнением коллективных договоров в 2018 году, утвержденного Главой Северного района Новосибирской области С.В.Коростелевым от 12 декабря 2017 года, проведена плановая проверка соблюдения трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, и выполнения коллективного договора Муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» Северного района Новосибирской области на 2016-2019гг. Для проведения проверки предоставлены первичные документы.

### **1. Общие положения.**

Коллективный договор муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» Северного района Новосибирской области на 2016-2019 гг (далее-коллективный договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» Северного района Новосибирской области (далее-учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами коллективного договора являются: работодатель- муниципальное казенное учреждение культуры «Централизованная библиотечная система»

Северного района Новосибирской области в лице директора (далее-работодатель) и работники в лице Совета трудового коллектива (далее-Совет трудового коллектива).

Коллективный договор содержит следующие разделы: Общие положения; Производственно-экономическая деятельность; Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров; Режим труда и отдыха; Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда; Условия и охрана труда; Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание; Социальное страхование; Права и гарантии деятельности профсоюзной организации; Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор; Обеспечение контроля выполнения коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию; Приложения. Содержание коллективного договора соответствует требованиям ст.41 ТК РФ .

Стороны в социально-трудовых отношениях руководствуются условиями и положениями, изложенными в коллективном договоре с учетом приложений, являющихся неотъемлемой его частью:

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» Северного района Новосибирской области;

Приложение № 2. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска по результатам специальной оценки условий труда;

Приложение №3. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» Северного района Новосибирской области;

Приложение № 4. Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

Приложение № 5. План мероприятий, направленный на улучшение условий труда работников, в том числе по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)

Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступил в силу со дня подписания его сторонами, действует до 11.11.2019 г.(*статья 43 ТК РФ*).

В течение срока его действия внесены изменения (дополнения) в коллективный договор по совместному решению сторон с созывом Общего собрания работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (*статья 44 ТК РФ*) и подписанием представителями первыми лицами сторон изменений (дополнений) в коллективный договор. О правомочности действий сторон подтверждают Протоколы Общего собрания трудового коллектива по вопросу утверждения изменений (дополнений) в коллективный договор.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не ухудшали положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не прекращала в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществлялись сторонами коллективного договора в лице их представителей (*статья 51 ТК РФ*).

Коллективный договор размещен на сайте учреждения. Работодатель обеспечил гласность содержания коллективного договора.

С вновь принимаемыми работниками проводится процедура ознакомления с коллективным договором учреждения до заключения с ними трудового договора.

## **В ходе проверки были выявлены следующие нарушения:**

1. Отсутствуют документы, которые бы подтверждали правомочность ведения коллективных переговоров, соблюдения порядка ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора:

1) письменное уведомление о начале переговоров;

2) протоколы представительного органа работников, приказы директора по вопросам о создании комиссии для переговоров и утверждения положения о порядке ведения переговоров;

3) протоколы представительного органа работников, приказы директора по вопросам организации работы комиссии.

Данные факты указывают на нарушение абзацев первого и второго статьи 36 и статьи 37 ТК РФ.

2. Изменения (дополнения) в коллективный договор, актуальная редакция коллективного договора на последнюю дату и локальные акты, информационные документы об отчетности по итогам (результатам) выполнения условий коллективного договора отсутствуют в публикации для свободного всеобщего доступа, не переданы гласности.

3. В коллективном договоре, изменениях (дополнениях) в него и во всех документах по вопросам указанные в коллективном договоре для согласования с Советом трудового коллектива отсутствуют росписи членов Совета трудового коллектива, которые в своем лице представляют работников учреждения, что является несоблюдением коллективных договоренностей и нарушением пунктов 1.2, 1.4 раздела 1 «Общие положения» коллективного договора.

*В коллективном договоре не указаны персонально лица, представляющие стороны социального партнерства, которые должны представлять стороны, у которых было бы право подписи коллективного договора, изменений (дополнений) в него. Поскольку в коллективном договоре указан представительный орган работников, представляющего интересы работников, следовательно, визирование о согласовании (записи о принятии и/или о согласовании) должно быть персонально всеми членами представительного органа работников учреждения-Совета трудового коллектива.*

4. Не выполняются в полном объеме обязательства сторон социального партнерства, указанные в коллективном договоре.

В приказах директора по вопросам, указанных в коллективном договоре для согласования с Советом трудового коллектива, не прописано, что они изданы на основании согласования и/или локальных актов (решений, протоколов) Совета трудового коллектива.

На локальных нормативных актах учреждения отсутствует визирование о согласовании (записи о принятии и/или о согласовании) с выборным представительным органом работников-Советом трудового коллектива и/или отсутствуют росписи всех членов Советом трудового коллектива.

Отсутствуют протоколы Совета трудового коллектива, которые бы свидетельствовали об обсуждении, принятии решений и/или согласовании по следующим вопросам:

- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работникам;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению инструкций по охране труда для работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Кроме того, коллективный договор предусматривал принятие других локальных нормативных актов по согласованию с Советом трудового коллектива.

Данный факт свидетельствует о том, что работодатель не учитывает мнение Совета трудового коллектива, что является нарушением пункта 1.5. раздела I. «Общие положения» коллективного договора.

## **Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность**

2.1. Работодатель выполняет обязательства по обеспечению нормальной хозяйственной и производственно-экономической деятельности организации. Обеспечивает каждого работника соответствующим объемом работ, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Работники обеспечивают выполнение установленных норм труда, качество работы, сохраняют собственность организаций, соблюдают режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, соблюдают требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

### **В ходе проверки были выявлены следующие нарушения:**

Отсутствуют локальные акты, отчетные и/или информационные документы Совета трудового коллектива, свидетельствующие о планировании, проведении мероприятий, способствующих обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, соблюдению требований по охране труда и обеспечению безопасности труда. Выявленные факты свидетельствуют о нарушении пункта 2.3. раздела 2. «Производственно-экономическая деятельность» коллективного договора.

### **Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров.**

Обеспеченность занятости в учреждении соответствуют условиям коллективного договора.

### **Раздел 4. Режим труда и отдыха**

4.1. Режим рабочего времени определен Правилami внутреннего трудового распорядка соблюдается.

4.2. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего времени устанавливается для мужчин 40 часов в неделю, для женщин -36 часов в неделю. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на один час.

4.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями ст. 121 ТК РФ с учетом категорий работников.

4.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с Порядком и условиями предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях Северного района Новосибирской области, финансируемых за счет средств местного бюджета, утвержденными постановлением Главы Северного района Новосибирской области от 21.08.2009 № 393 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях Северного района Новосибирской области, финансируемых за счет средств местного бюджета», согласно следующему перечню должностей:

- директор – до 14 календарных дней;
- заместитель директора – до 12 календарных дней;
- главный библиотекарь – до 7 календарных дней;
- библиотекарь, библиограф, методист, художник – до 5 календарных дней.

4.5. Соблюдается право работников на дополнительный отпуск независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

4.6. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также с другими дополнительными оплачиваемыми отпусками.

4.7. В случае увольнения, переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.8. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.9. Дополнительный оплачиваемый отпуск (не менее 7 календарных дней) предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) отнесены

к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

4.10. Не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждается график отпусков с учетом мнения Совета трудового коллектива, что соответствует статье 123 ТК РФ.

4.11. Форма графика отпусков соответствует унифицированной форме Т-7, установленной Постановлением Государственного комитета РФ по статистике от 05.01.2004 №1 .

4.12. В приказах о предоставлении отпуска имеются росписи работников, свидетельствующие об уведомлении о времени начала отпуска работника. Даты приказов и ознакомления работников свидетельствуют, что уведомление работников было не позднее, чем за две недели до его начала, что соответствует ст. 136 ТК РФ.

4.13. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

4.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала, что соответствует ст. 136 ТК РФ.

4.15. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам:

- в связи с вступлением в брак работника или его детей - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников (супруга (супруги), матери, отца, детей) - 3 дня;
- в связи с переездом - 1 день.

4.16. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (с учетом ст.128, 173, 174, 263 ТК РФ, ст. 14-19 Закона «О ветеранах»).

## **Раздел 5. Системы оплаты труда работников**

5.1. Формы и системы оплаты труда работников определяются Положением об оплате труда. Положение об оплате труда учреждения разработано в соответствии с ТК РФ, постановлением Главы Северного района Новосибирской области от 30.07.2008 № 350 «О ведении отраслевой системы оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры и образования в сфере культуры Северного района»..

5.2. Заработная плата установлена и выплачивается не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда, что полностью соответствует ст. 133 ТК РФ, Федеральному закону от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»

При проверке установлено: заработная плата выплачивается в соответствии с ЛНПА, стимулирующие выплаты - в пределах фонда (ФОТ).

Заработная плата выплачивается без задержек. Задолженность по выплате заработной платы перед работниками отсутствует.

Минимальная заработная плата включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени, исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую тарифную ставку (оклад) или оплату труда по бестарифной системе.

5.3. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов определяются в зависимости от сложности исполнения трудовых (должностных) обязанностей и указаны в Положении об оплате труда учреждения.

5.4. Размеры стимулирующих выплат за качественные показатели работы установлены в соответствии с положением об оплате труда в муниципальном казенном учреждении культуры "Централизованная библиотечная система" Северного района Новосибирской области.

5.5. Премирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным Положением об оплате труда учреждения.

5.6. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.8. За все рабочее время, затраченное на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований.

5.9. Расходы, связанные со служебными командировками, возмещаются в порядке, установленном Порядком и условиями командирования работников учреждения, утвержденными приказом директора от 01.06.2015 №08 «Об утверждении порядка и условий командирования работников».

5.10. В учреждении ведется табель учета рабочего времени, что соответствует положениям гл. 15 и 16 ТК РФ, а в частности ст. 91 ТК РФ.

5.11. За три дня до выплаты заработной платы работнику выдается на руки расчетный листок (письмо Роструда от 21.02.2017 г. №14-1/ООГ-1560) за оплачиваемый период.

5.12. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца:  
- за первую половину месяца (аванс) – 21 числа;  
- за вторую половину месяца (окончательный расчет за месяц) – 6 числа следующего месяца за расчетным месяцем.

Конкретные даты, установлены коллективным договором, Положением о правилах внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, что соответствует ст. 136 ТК РФ.

5.13. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплату заработной платы производится накануне этого дня. (*статья 136 ТК РФ*).

5.14. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

5.15. Работникам, принимающим участие в сдаче норм ГТО в рабочее время, каждый день оплачивается в размере среднего дневного заработка.

### **В ходе проверки были выявлены следующие нарушения:**

1. В приказах руководителя учреждения при утверждении системы оплаты труда работников, внесению изменений (дополнений) в нее не указывается, что принимается система оплаты труда работников учреждения работодателем с учетом

мнения или на основании локальных актов Совета трудового коллектива. Отсутствуют локальные акты (протоколы, решения), отчетные и/или информационные документы Совета трудового коллектива, доказывающие обсуждение и согласование системы оплаты труда работников. Данные факты свидетельствуют о нарушении абзаца второго пункта 5.2 раздела 5. «Системы оплаты труда работников» коллективного договора, т.е. системы оплаты труда работников принимаются работодателем без учета мнения Совета трудового коллектива.

2. Отсутствуют приказы директора с наименованием «Об определении размеров стимулирующих и компенсационных выплат работникам МКУК «ЦБС».

В приказах директора с наименованиями «Об установлении ежемесячной надбавки», «О единовременном премировании», «О премии» устанавливаются размеры по разным видам стимулирующих выплат. Данный факт свидетельствует о некорректном написании наименований вышеуказанных приказов.

Наименования видов стимулирующих и компенсационных выплат указанные в приказах не соответствуют наименованиям видам начисления, указанные в расчетных листках, выданные работникам.

В форме расчетного листка наименования видов начисления не соответствуют наименованиям компенсационных и стимулирующих выплат, указанных в разделах 3. «Перечень и размеры компенсационных выплат» и 4. «Перечень и размеры стимулирующих выплат» ПОЛОЖЕНИЯ об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» Северного района Новосибирской области Приложения № 3 к коллективному договору.

Данные факты свидетельствуют о некорректном создании локальных актов, некачественном выполнении работодателем коллективных договоренностей, условий оплаты труда и единых принципов оплаты труда работников учреждения, предусмотренные ПОЛОЖЕНИЕМ об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» Северного района Новосибирской области Приложения № 3 к коллективному договору.

3. Отсутствуют локальные акты, отчетные и/или информационные документы Совета трудового коллектива, свидетельствующие определение в учреждении размеров стимулирующих выплат работникам учреждения по итогам работы каждого месяца.

В приказах с наименованиями «Об установлении ежемесячной надбавки», «О единовременном премировании», «О премии», где указывается вид и размер стимулирующих выплат работникам, в преамбуле приказов не прописано, что они изданы на основании согласования и/или локальных актов (решений, протоколов) Совета трудового коллектива.

Данные факты свидетельствуют о том, что при определении в учреждении размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения не учитывается мнение Совета трудового коллектива, что является нарушением пункта 4.11 раздела 4. «Перечень и размеры стимулирующих выплат» ПОЛОЖЕНИЯ об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры

«Централизованная библиотечная система» Северного района Новосибирской области Приложения № 3 к коллективному договору.

Стимулирующие выплаты начисляются/выплачиваются без учета мнения представительного органа работников учреждения, что является нарушением ст.ст. 22,135 ТК РФ.

4.Работникам, переведенным на часовую оплату труда (уборщик) предусмотрены надбавки за выполнение качественных показателей деятельности учреждения не более 120%, что является нарушением пункта 5 Временного порядка и условий применения часовой оплаты труда в муниципальных казенных учреждениях Северного района Новосибирской области, утвержденного постановлением администрации Северного района Новосибирской области от 05.06.2013 № 337 «О часовой оплате труда»: «Размер часовой оплаты труда включает оплату труда по окладу, стимулирующие выплаты и районный коэффициент».

5. На каждый период (первая и вторая половина месяца) отработанного месяца работниками не ведется отдельный табель учета рабочего времени.

На каждый отработанный период месяца не определяется размер стимулирующих выплат, не создаются локальные акты руководителя и представительного органа работников по вопросу определения размера стимулирующих выплат работникам на каждый период отработанного месяца.

## **Раздел 6. Условия и охрана труда**

В соответствии со штатным расписанием муниципальном казенном учреждении культуры "Централизованная библиотечная система" Северного района Новосибирской области на 01.01.2018 года утверждено 36,65 штатных единиц. Фактическая численность работников на день проверки составила 36 человек. Имеются две вакантные должности-заведующий хозяйством (0,5 ставки) и библиотекарь. За 2017 год принято на работу 17 человек. Испытательный срок при приеме на работу не устанавливался. Приказ о приеме на работу объявляется под роспись в день его издания (ст. 68 ТК РФ).

С работниками заключены трудовые договора, разработаны и утверждены должностные инструкции.

В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовые договоры заключены в письменной форме двух экземплярах, каждый из которых подписан сторонами. Подпись работника о получении одного экземпляра присутствует.

Трудовые договоры содержат все обязательные условия установленные ст. 57 ТК РФ. В трудовых договорах прописаны условия труда на рабочем месте; гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте (ст.57 ТК РФ). К ним относятся класс (подкласс) условий труда, полагающиеся сотруднику гарантии и компенсации. Изменения условий трудового договора, оформлены дополнительным соглашением к трудовому договору.

На момент проверки действовали два срочных трудовых договора, заключенных в соответствии со статьей 59 ТК РФ на время отсутствия основного работника. Заключено 14 трудовых договора на внутреннее

совмещение должностей и 1 трудовой договор с внешним совместителем. Режим работы внутренних совместителей определен трудовым договором и находится за пределами рабочего времени по основной должности.

Журнал учета трудовых договоров ведется.

Личные карточки на работников соответствуют форме Т-2 установленной в постановлении Государственного комитета РФ по статистике от 05.01.2004 №1.

Трудовые книжки заполняются в соответствии с порядком предусмотренным Постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек», а также Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225. Форма, порядок ведения, хранения, выдачи и оформления трудовых книжек соответствует ст. 65,66 ТК РФ.

В учреждении есть Книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, которая прошита, пронумерована и скреплена подписью руководителя и печатью учреждения, что соответствует п.41 правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей установленных в постановлении Правительства РФ «О трудовых книжках» от 16.04.2003 №225. Факты не выдачи и (или) нарушения сроков выдачи трудовых книжек при увольнении не выявлены.

В учреждении имеется приходно-расходная книга по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее, что соответствует п.41 правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей установленных в постановлении Правительства РФ «О трудовых книжках» от 16.04.2003 № 225.

В учреждении разработаны, утверждены и действуют Положение о защите персональных данных работников, инструкция об организации работы с персональными данными, назначено ответственное лицо за организацию обработки персональных данных, что соответствует Федеральному закону от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" и Главе 14 «Защита персональных данных работника» ТК РФ.

В ходе проверки проверен комплект локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» Северного района Новосибирской области.

В учреждении приказом директора №69-р от 24.12.2010 назначен ответственный по охране труда, Прохорова Марина Анатольевна. В учреждении приказом директора №11 от 02.08.2016 утверждено Положение об организации работы по охране труда и Положение о комиссии по охране труда. В учреждении избран и работает Совет трудового коллектива, председатель Фролова Вера Владимировна.

В силу положений ст. 163 ТК РФ работодатель обязан обеспечить нормальные условия труда для выполнения работниками их трудовых функций. Раздел «Условия и охрана труда» коллективного договора содержит конкретные обязанности работодателя по реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

Принятые мероприятия не нарушают права работников в области охраны труда и, согласно специфики деятельности учреждения, соответствуют Типовому перечню ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 N 181н. Работодатель ежегодно отчитывается на общем собрании трудового коллектива о выполнении коллективного договора, в том числе раздела «Условия и охрана труда», Плана мероприятий, направленный на улучшение условий труда работников (протокол общего собрания трудового коллектива от 09.02.2018 №1).

Содержание коллективного договора соответствует требованиям законодательства РФ в области охраны труда. Содержит полную и достоверную информацию об условиях труда в учреждении.

В учреждении проведена специальная оценка условий труда 51 рабочего места, т.е. всех рабочих мест. Отчеты о проведении специальной оценки условий труда утверждены от 20.09.2016 и от 03.10.2017, что соответствует ст.8 ФЗ от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда". Отчеты о проведении специальной оценки условий труда подписаны всеми членами комиссии, что соответствует ч.2 ст.15 ФЗ N 426-ФЗ. По результатам СОУТ 36 рабочих мест соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда, по степени вредности и (или) опасности отнесены к допустимым условиям труда (2 класс); 15 рабочих мест не соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда, по степени вредности и (или) опасности отнесены к вредным условиям труда (3 класс) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени). Работодатель организовал ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах согласно ч.5 ст.15 ФЗ N 426-ФЗ. Декларация соответствия условий труда направлена в Государственную инспекцию труда в Новосибирской области (ч.1 ст.11 ФЗ N 426-ФЗ). Во исполнение ч.6 ст.15 ФЗ N 426-ФЗ, на официальном интернет-сайте учреждения размещены: сводные данные о результатах проведения специальной оценки условий труда и перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников (<https://www.sevbibl.com/kopiya-municipalnoe-zadanie>).

В соответствии со статьей 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

В учреждении директором от 06.03.2017 № 01(1) утвержден перечень инструкций по охране труда, разработаны и утверждены инструкции по охране труда по профессиям и видам работ, которые соответствуют установленным требованиям (ГОСТ 12.0.004-2015).

В учреждении ведутся журналы учета инструкций по охране труда для работников и учета выдачи инструкций, соответствуют рекомендациям (п. 5.10. Постановления Минтруда России от 17.12.2002 N 80).

Согласно абз.8 ч.1 ст.212 ТК РФ работодатель обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда. Обучению и проверке знаний требований охраны труда подлежат все работники организации, в том числе ее руководитель (ч. 2 ст. 225 ТК РФ, п. 1.5 Порядка обучения). Обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится

непосредственно самим учреждением и обучающей организацией. В учреждении разработана Программа обучения по охране труда специалистов, утверждена приказом директора «№12 от 02.08.2016 и согласована председателем Совета трудового коллектива. Утвержден перечень должностей и профессий работников, обязанных пройти обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда. Результаты проверки знаний требований охраны труда оформлены протоколом, работникам, успешно прошедшим проверку, выданы удостоверения.

Со всеми работниками, принимаемыми на работу проводится вводный инструктаж, по утвержденной директором учреждения Программе проведения вводного инструктажа от 10.01.2013 года. Журнал регистрации вводного инструктажа начат 10.01.2013 года. Первая запись в журнале от 14.01.2013 года, последняя 15.01.2018 года. Журнал регистрации вводного инструктажа ведется в соответствии с требованиями стандарта «ГОСТ 12.0.004-2015». Даты проведения инструктажа соответствуют датам выхода на работу.

В учреждении приказом директора №12(1) от 02.08.2016 утвержден перечень профессий и должностей работников, освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте; перечень профессий и должностей работников, проходящих первичный инструктаж на рабочем месте. Журнал регистрации инструктажа на рабочем месте ведется в соответствии с требованиями стандарта «ГОСТ 12.0.004-2015».

Согласно п. 3 Правил противопожарного режима, утвержденных постановлением Правительства РФ от 25.04.2012 N 390 в МКУ «ЦБС» проводится инструктаж по пожарной безопасности, разработана инструкция по пожарной безопасности в учреждении (ИОТ-10-2012), ведется журнал регистрации инструктажа по пожарной безопасности, начат 10.01.2013.

В целях соблюдения обязанностей работодателя по расследованию и учету несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке (абз. 17 ч. 2 ст. 212, ч.1 ст.230.1 ТК РФ) в учреждении имеется специальный журнал регистрации несчастных случаев на производстве. Журнал соответствует установленной форме. (форма 9, утвержденная Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 N 73).

В соответствии с требованиями ч. 1 ст. 223 ТК РФ работодатель обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников. Медицинское обслуживание работников включает организацию обязательных медицинских осмотров (ст. ст. 213, 330.3 ТК РФ). За счет собственных средств учреждения обеспечиваются обязательные периодические медицинские осмотры работников в медицинской организации (абз. 18 ч. 2 ст. 212 ТК РФ); обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (абз. 21 ч. 2 ст. 212 ТК РФ). В учреждении организованы посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками.

По результатам проверки в Муниципальном казенном учреждении культуры «Централизованная библиотечная система» Северного района Новосибирской области не выявлены факты нарушения выполнения коллективного договора и соблюдения законодательных и нормативных актов действующих в сфере охраны труда.

### **В ходе проверки были выявлены следующие нарушения:**

1. В трудовых договорах, заключенные с каждым работником, не оговаривается трудовая функция по должности – конкретный вид работ, поручаемых работнику, что является нарушением статьи 57 ТК РФ.

2. Допускаются случаи возложения на заместителя директора обязанностей временно отсутствующего директора учреждения директора. Трудовые функции заместителя директора в основном идентичны трудовым функциям директора, следовательно, не требуется возложения на заместителя директора обязанностей временно отсутствующего директора учреждения.

### **Раздел 7. Социальные гарантии и льготы.**

7.1. Работодатель в связи с наличием жилого фонда ведет учет и распределение жилых помещений в соответствии с Положением о порядке предоставления служебных жилых помещений работникам муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» Северного района Новосибирской области, утвержденным директором 07.03.2012г.

7.2. Работникам, сдавшим нормы ГТО, единовременно выплачивается вознаграждение в размере 20% тарифной ставки (должностного оклада).

### **В ходе проверки были выявлены следующие нарушения:**

Отсутствуют локальные акты (протоколы, решения), отчетные и/или информационные документы Совета трудового коллектива и работодателя, доказывающие организацию культурно-просветительскую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей, а также проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО.

Данные факты свидетельствуют о невыполнении обязательств работодателем и Советом трудового коллектива, что является нарушением пунктов 7.2, 7.3. раздела 7. «Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание» коллективного договора.

### **Раздел 8. Социальное страхование**

Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- сохраняет за работниками - членами комиссии по социальному страхованию места работы (должности) и средний заработок на время выполнения обязанностей членов комиссии;

- обеспечивает через комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей;

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов и предоставление достоверных индивидуальных сведений о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

## **Раздел 9. Права и гарантии деятельности Совета трудового коллектива**

9.1. Работодатель предоставляет Совету трудового коллектива необходимую информацию по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.2. Работодатель не препятствует деятельности Совета трудового коллектива, если она осуществляется в соответствии с уставом учреждения. Работодатель предоставляет Совету трудового коллектива в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование. Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т. д.) обеспечивается работодателем.

9.3. Совет трудового коллектива информирует работников на собрании (конференции) о выполнении обязательств коллективного договора.

### **В ходе проверки были выявлены следующие нарушения:**

1. Отсутствуют локальные акты (протоколы, решения), отчетные и/или информационные документы Совета трудового коллектива и работодателя доказывающие проведение работы, способствующей обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины, организации соревнования, что является нарушением пункта 9.5 раздела 9. «Права и гарантии деятельности Совета трудового коллектива» коллективного договора.

2. Отсутствуют локальные акты (протоколы, решения), отчетные и/или информационные документы Совета трудового коллектива доказывающие:

- осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде;
- организацию по участию в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей;
- содействие в реализации коллективного договора;
- осуществление согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации;
- ходатайствование перед работодателем о поощрении (награждении) работников за хорошие показатели в труде, присвоении почетных званий.

Данные факты свидетельствуют о нарушении пунктов 9.6, 9.7 раздела 9. «Права и гарантии деятельности Совета трудового коллектива» коллективного договора.

## **Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор**

Коллективные трудовые споры разрешаются по условиям, включенным в коллективный договор и в соответствии с ТК РФ.

## **Раздел 11. Обеспечение контроля выполнения коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию**

На основании вышеизложенных выявленных нарушений в ходе проверки сделаны выводы, что лица, представляющие работодателя и работников, нарушают и/или не выполняют качественно и/или не в полном объеме обязательства, предусмотренные коллективным договором.

**Комиссия по осуществлению контроля за выполнением коллективных договоров (далее-комиссия) рекомендует:**

1. Не допускать нарушения Главы 6 ТК РФ, условий коллективного договора и создавать локальные акты руководителя, представительных органов работников учреждения, которые бы подтверждали правильность и правомочность:

— ведения, порядка ведения коллективных переговоров, заключения и право подписи лицами коллективного договора, изменений (дополнений) в него, урегулирование разногласий, а также гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах;

— согласование и учет мнения выборного представительного органа работников учреждения при создании и утверждении локальных нормативных актов учреждения, содержащие нормы трудового права, в том числе утверждение размера стимулирующих выплат;

— выполнение лицами и/или выборных органов, представляющие работодателя и работников, обязательства, предусмотренные коллективным договором;

— обеспечение гласности изменений (дополнений) в коллективный договор, актуальной редакции коллективного договора и итогов выполнения условий коллективного договора.

2. Устранить нарушение статьи 57 ТК РФ: в трудовых договорах работников, оговорить-прописать трудовую функция по должности – конкретный вид работ, поручаемых работнику.

3. На каждый период отработанного месяца работниками вести отдельный табель учета рабочего времени.

На каждый отработанный период месяца определять размер стимулирующих и компенсационных выплат, создавать локальные акты руководителя и представительных органов работников по вопросу определения размера стимулирующих выплат работникам на каждый период отработанного месяца, дважды в месяц, за три дня до выплаты заработной платы работникам учреждения.

4. Устранить нарушения ст. 136 ТК РФ:

— форму расчетного листка привести в соответствии с перечнем стимулирующих выплат, указанных в разделе 4. Перечень и размеры стимулирующих выплат ПОЛОЖЕНИЯ об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» Северного района Новосибирской области;

— утвердить форму расчетного листка приказом директора с учетом мнения представительного органа работников учреждения в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5. Устранить нарушение пункта 5 Временного порядка и условий применения часовой оплаты труда в муниципальных казенных учреждениях Северного района Новосибирской области, утвержденного постановлением администрации Северного района Новосибирской области от 05.06.2013 № 337 «О часовой оплате труда»: «Размер часовой оплаты труда включает оплату труда по окладу, стимулирующие выплаты и районный коэффициент».

6. Возлагать на заместителя директора обязанностей временно отсутствующего директора учреждения только в случае крайней необходимости исполнения трудовой обязанности директора, которой нет у заместителя директора.

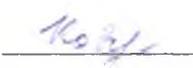
**Комиссия предупреждает, что в случае не устранения нарушений лицами, представляющие работодателя и работников, продолжение ими нарушать или не выполнять обязательства, предусмотренные коллективным договором, могут быть подвергнуты штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (статья 55 ТК РФ)**

**Просим сообщить комиссии о выполнении и учете рекомендаций в семидневный срок со дня получения Акта проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права.**

**Председатель  
комиссии по осуществлению контроля  
за выполнением коллективных договоров,  
начальник управления экономического развития, труда и  
имущества администрации Северного района Новосибирской  
области**

  
М.В. Войнова

**Секретарь  
комиссии по осуществлению контроля  
за выполнением коллективных договоров.  
специалист I разряда управления экономического развития,  
труда и имущества администрации Северного района  
Новосибирской области**

  
С.Ю. Ковган

**Члены  
комиссии по осуществлению контроля  
за выполнением коллективных договоров:**

Главный специалист по труду управления экономического развития, труда и имущества администрации Северного района Новосибирской области

  
В.К. Аксентьева

Начальник управления образования администрации Северного района Новосибирской области

  
Н.Ю. Устьянчик

Председатель Северной общественной районной организации Профсоюза работников народного образования

  
О.Н. Панюкова

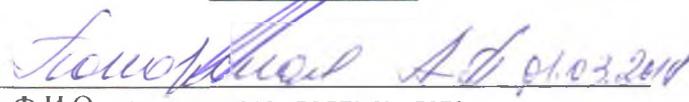
Главный специалист по охране окружающей среды и охране  
труда администрации Северного района Новосибирской  
области

  
Ю.Ю.Хмелева

Главный специалист-юрист управления делами  
администрации Северного района Новосибирской области

  
В.Г. Михонин

Акт проверки получил (а)

   
Ф.И.О. получившего, подпись, дата