

Акт № 1/2024

ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольский базовый медицинский колледж»

«04» апреля 2024 г.

г. Ставрополь

Отделом государственной гражданской службы и кадровой работы министерства здравоохранения Ставропольского края (далее соответственно отдел, министерство) на основании приказа министерства от 12.02.2024 № 01-05/63 была осуществлена выездная проверка государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольский базовый медицинский колледж» (далее – ГБПОУ СК «СБМК», учреждение) в рамках ведомственного контроля.

Целью проверки явилось проведение ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Задачей проверки явилась оценка соответствия деятельности учреждения требованиям трудового законодательства.

Предметом проверки являлось установление соответствия сведений, содержащихся в документах учреждения, устанавливающих права и обязанности учреждения, документов, образовавшихся в результате деятельности учреждения, требованиям трудового законодательства.

В ходе проверки были изучены следующие документы: коллективный договор ГБПОУ СК «СБМК» на 2021-2024 г., дополнительное соглашение № 1 к коллективному договору ГБПОУ СК «СБМК» на 2021-2024 г. Устав учреждения и изменения к нему, правила внутреннего трудового распорядка работников ГБПОУ СК «СБМК», Положение об оплате труда работников ГБПОУ СК «СБМК» и приказы о внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждения, приказ учреждения от 06.09.2023 № 314 «О назначении лиц, ответственных за работу с трудовыми книжками и ведение работы со сведениями о трудовой деятельности работников», трудовые книжки работников, личные дела работников, карты специальной оценки условий труда, табеля учета рабочего времени за 2023 год, расписание учебных занятий на 2023-2024 учебный год, договоры гражданско-правового характера, списки работников учреждения по состоянию на 01.03.2024 г., материалы привлечения к дисциплинарной ответственности бухгалтера первой категории.

Применены следующие нормативные правовые акты: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 27.06.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы

поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», Приказ министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.05.2021 г. № 320н «Об утверждении порядка ведения и хранения трудовых книжек», отраслевое Соглашение между министерством здравоохранения Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на 2023-2025 годы.

В результате проверки установлены следующие нарушения.

1. Коллективный договор ГБПОУ СК «СБМК» на 2021-2024 годы принят на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров, протокол № 2 от 20.02.2021 г., подписан со стороны работников председателем первичной профсоюзной организации Э.К. Арутюнян, со стороны работодателя директором ГБПОУ СК «СБМК» Корякиным К.И. Коллективный договор согласован заместителем председателя Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ Скочко Г.В. 26.02.2021 г., прошел уведомительную регистрацию в комитете по труду и социальной защите населения Ставропольского края 26.02.2021, присвоен регистрационный номер 67.

✓ 1.1. Как указано в п. 1.3 коллективного договора, он разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

В соответствии со ст. 45 Конституции Российской Федерации государственная защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации гарантируется. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Трудовым кодексом РФ также предусмотрено право работника на защиту его трудовых прав и свобод, всеми способами, не запрещенными законом. В соответствии со ст. 352 ТК РФ основными способами защиты прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

Как указано в п. 1.10 коллективного договора работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников Учреждения, уполномочивших его Конференцией представлять их интересы в области труда и связанных с ними социально-экономических отношений.

✓ Указанный пункт коллективного договора противоречит и нарушает приведенные выше нормы правовых актов, а также противоречит отраслевому соглашению между министерством здравоохранения Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения на 2023-2024 годы.

✓ 1.2. В соответствии с ч. 3 ст. 19 Конституции Российской Федерации мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

Как указано в п. 4.10. коллективного договора учреждения, преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или любое удобное для них время имеют, в том числе работницы, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет.

Указанная норма нарушает баланс равенства между работниками учреждения мужского и женского пола, таким образом, нарушает ч. 3 ст. 19 Конституции Российской Федерации.

1.3. Как указано в п. 1.6 коллективного договора учреждения действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

В соответствии с абз. 2 ст. 3 ТК РФ никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

✦ Как следует из п. 4.13.3 ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (три) календарных дня предоставляется работниками следующих профессий:

- заместителю директора по экономике и финансам;
- главному бухгалтеру;
- ведущему бухгалтеру;
- ведущему экономисту;
- бухгалтеру;
- старшему кассиру;
- специалисту отдела кадров;
- юрисконсульту;
- контрактному управляющему;
- начальнику отдела кадров;
- начальнику отдела информационных технологий;
- начальнику хозяйственного отдела;
- заведующему хозяйством;
- коменданту общежития;
- заведующему библиотекой;
- библиотекарю;
- секретарю учебной части;
- диспетчеру образовательного учреждения;
- специалисту по защите информации;

- программисту;
- системному администратору;
- секретарю руководителя.

Вместе с тем, п. 4.13.4 коллективного договора установлено, что сверх того, работникам, указанным в п. 4.13.3 настоящего Договора, которые в течение предыдущего года не находились на больничном листе устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (три) календарных дня. При этом в коллективном договоре не указан источник оплаты данного дополнительного отпуска. Указанный пункт нарушает баланс равенства работников, создает необоснованные преференции, не установленные на уровне федерального или регионального законодательства отдельным категориям работников.

Вместе с тем, в соответствии с ч. 1 ст. 42 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на охрану здоровья и медицинскую помощь. Введя пункт о предоставлении дополнительного отпуска за отсутствие больничных листов, работодатель и председатель первичной профсоюзной организации ущемляют права работников на охрану здоровья и медицинскую помощь с целью установления им дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.4. В приложении № 3 к коллективному договору имеется ссылка на недействующий правовой акт, а именно Приказ министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 № 209н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», который утратил силу 31.08.2023 г.

2. Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУ СК «СБМК» (далее - ПВТР) утверждены приказом от 09.09.2020 № 299, мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации ГБПОУ СК «СБМК» при утверждении ПВТР учтено.

В соответствии с п.п. 2.2 ПВТР при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в Учреждение, предъявляет документы, определенные статьей 65 ТК РФ.

Как указано в п. 2.4 ПВТР администрация не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством, например характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.

В ходе выездной проверки были выборочно проверены личные дела работников ГБУЗ СК «СБМК». В ходе проверки установлено, что в нарушение положений ТК РФ и Федерального закона от 27.06.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», в личных делах работников хранятся копии паспортов, копии свидетельств, выданных органами ЗАГСа.

Согласно пояснениям начальника отдела кадров Алексеевой К.А. о том, что запрещено хранить в личном деле работника копии паспортов и свидетельств, выданных органами ЗАГСа она не знала.

Частью 1 статьи 13.11 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) установлено, что обработка персональных данных в случаях, не предусмотренных

законодательством Российской Федерации в области персональных данных, либо обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных частью 2 статьи 13.11 и статьей 17.13 настоящего Кодекса, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до шести тысяч рублей; на должностных лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от шестидесяти тысяч до ста тысяч рублей. Указанные пределы административного штрафа накладываются за каждый случай, то есть за каждое личное дело.

В соответствии с представленными списками по состоянию на 01.03.2024 в ГБПОУ СК «СБМК» работает 229 человек. Таким образом, условный ущерб, из расчета минимального административного штрафа на должностное лицо, составляет: $10\,000,00 \times 229 = 2\,290\,000,00$ рублей; из расчета минимального штрафа на юридическое лицо составляет: $60\,000,00 \times 229 = 13\,740\,000,00$ рублей.

3. В соответствии с п. 1.19 коллективного договора, трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

На основании п. 1.12 Положения об оплате труда работников ГБПОУ СК «СБМК» (далее – Положение об оплате труда) оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

В соответствии с абз. 3 п. 3.2 раздела 3 «Порядок установления выплат компенсационного характера» Положения об оплате труда, доплата устанавливается работникам колледжа при классе вредности 3.1 – 4% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень рабочих мест, должностей работников, которым установлена доплата, приведены в Приложении 10 к настоящему Положению.

Приложением 10 к Положению об оплате труда утвержден перечень рабочих мест, должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда ГБПОУ СК «СБМК», в который включена должность «Преподаватель», и установлен размер доплаты к должностному окладу в размере 4 %.

Картой № 12 специальной оценки условий труда по должности «Преподаватель» структурного подразделения «ЦМК Хирургии», данному рабочему месту присвоен класс вредности 3.1, гарантии и компенсации предоставляемые работникам, занятым на данном рабочем месте: повышенная оплата труда работника (работников) и проведение медицинских осмотров.

Комиссией министерства был проведен анализ трудового договора № 156, заключенного с Банных В.А. 23.11.2023, согласно которому,

работник принят на должность преподавателя 4 квалификационного уровня в структурное подразделение «ЦМК хирургии» на условиях внутреннего совместительства. Пункт 1.9. трудового договора № 156, предусматривающий условия труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности, не заполнен. Трудовой договор № 156 не содержит сведений об установлении размера компенсационных выплат за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

При этом, ранее с Банных В.А. заключен трудовой договор № П-2 от 26.08.2021 по основному месту работы, в аналогичной должности и аналогичном структурном подразделении, с установлением класса вредности 3.1 и с установлением доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в размере 4 % должностного оклада.

Таким образом, в нарушение ч. 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации, ст. 147 ТК РФ и с абз. 3 п. 3.2 раздела 3 Положения об оплате труда работнику, работающему по совместительству, не выплачивалась компенсационная выплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

В ходе проверки были рассмотрены приказы учреждения об оплате часов на октябрь-ноябрь 2023 года. Установлено, что работали по совместительству следующие преподаватели ГБПОУ СК «СБМК», числящиеся в списках по состоянию на 01.03.2024: Аванесьянц Г.П., Акимов В.Р., Болдурчиди Ш.С., Бородинова Т.Ю., Леньшина О.В., Мисетова Е.Н., Митрошкина Н.М., Морозов И.Г., Оболенская Н.В., Петина М.М., Романченко И.В., Ручка К.Н., Франчук Е.А., Шумилина Ж.А., Щедрина Т.Т., Германова О.Н., Кобзева М.В., Попова О.В., Садовникова Г.В.

Согласно устным пояснениям начальника отдела кадров Алексеевой К.А., и юрисконсульта Бадалова О.Ю. с работниками, принятыми по совместительству заключается трудовой договор, аналогичный по содержанию трудовому договору № 156 от 23.11.2023, заключенного с Банных В.А., то есть в этих трудовых договорах не содержатся сведения об установлении класса вредности и размера компенсационных выплат за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

На основании изложенного выше, по результатам рассмотрения документов, описанных в п. 3 настоящей справки, усматриваются признаки административного правонарушения, предусмотренные ч. 4 и ч. 6 ст. 5.27. КоАП РФ.

В соответствии с ч. 4. ст. 5.27 КоАП РФ уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

В соответствии с ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Таким образом, условный ущерб, за ненадлежащее оформление трудового договора, из расчета минимального административного штрафа на должностное лицо, составляет: $10\,000,00 \times 20 = 200\,000,00$ рублей; из расчета минимального штрафа на юридическое лицо составляет: $50\,000,00 \times 20 = 1\,000\,000,00$ рублей.

Условный ущерб, за невыплату компенсационных выплат работникам, работающим по совместительству, из расчета минимального административного штрафа на должностное лицо, составляет: $10\,000,00 \times 20 = 200\,000,00$ рублей; из расчета минимального штрафа на юридическое лицо составляет: $30\,000,00 \times 20 = 600\,000,00$ рублей.

На основании изложенного выше, директору ГБПОУ СК «СБМК» Корякину К.И. надлежит выполнить п. 10.5 ПВТР, в котором говорится, что при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже $1/150$ действующей в это время ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.

5. В соответствии с п. 5.20 коллективного договора, локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, мнения первичной профсоюзной организации.

Также, в пункте 9.5. коллективного договора указано, что работодатель обязуется принимать локальные нормативные акты Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

В нарушение указанных положений коллективного договора в приказе от 30.12.2022 № 510 «Об утверждении Положения об оплате труда работников ГБПОУ СК «Ставропольский базовый медицинский колледж», в приказе от 01.12.2023 № 455, от 14.09.2023 № 324, от 14.08.2023 № 265, от 26.04.2023 № 173 «О внесении изменений в Положение об оплате труда

работников ГБПОУ СК «Ставропольский базовый медицинский колледж», отсутствует согласование первичной профсоюзной организации, а так же в приказе от 14.08.2023 № 265 отсутствует подпись главного бухгалтера.

4. 6. В нарушение Приказа Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении порядка ведения, хранения и учета трудовых книжек» в трудовых книжках отсутствует подпись следующих работников: Шумилиной Ж.А., Саркисян С.А., Семенова В.Н., Хасановой А.Т., Кузнецовой М.Э., Власкина В.А., Петровой К.А.

7. В личных делах работников отсутствуют уведомления об изменении определенных условий трудового договора (увеличение заработной платы, изменение графика работы и т.д.).

8. В соответствии с ч. 2 ст. 41 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» установлено, что организация охраны здоровья обучающихся (за исключением оказания первичной медико-санитарной помощи, прохождения медицинских осмотров и диспансеризации) в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется этими организациями. Организация, осуществляющая образовательную деятельность, обеспечивает организацию оказания первой помощи обучающимся в период их пребывания в этой организации. Первую помощь вправе оказывать в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья педагогические работники и иные лица при наличии соответствующих подготовки и (или) навыков.

В личных делах работников отсутствуют сведения о прохождении работниками подготовки по оказанию первой помощи.

+ 9. В соответствии с ч. 2 ст. 5 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» обработка персональных данных должна ограничиваться достижением конкретных, заранее определенных и законных целей. Не допускается обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора персональных данных.

На основании п. 1 ст. 86 ТК РФ обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

В Согласии на обработку персональных данных, используемом в ГБУЗ СК «СБМК», в перечень передаваемых в обработку учреждению персональных данных включены сведения о социальном и имущественном положении, сведения о доходах, которые противоречат и не соответствуют приведенным выше нормам нормативных правовых актов.

В соответствии с ч. 1 ст. 13.11 КоАП РФ обработка персональных данных в случаях, не предусмотренных законодательством Российской Федерации в области персональных данных, либо обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных частью 2 статьи 13.11 и статьей 17.13 настоящего Кодекса, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, влечет

наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до шести тысяч рублей; на должностных лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от шестидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

10. В ходе анализа материалов привлечения к дисциплинарной ответственности бухгалтера 1 категории Петренко И.А. установлено, что работодателем были нарушены:

- требование ч. 1 ст. 193 ТК РФ, а именно работодатель издал приказ до истечения срока предоставления объяснений работником (срок предоставления объяснений установлен не позднее 17:00 11.08.2023, а приказ издан 10.08.2023 № 5);

- требование абз. 5 ст. 192 ТК РФ, а именно при издании приказа от 10.08.2023 № 5 «Об объявлении работника выговора за прогул» не учтены тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

На основании вышеописанного, директору ГБПОУ СК «СБМК» Корякину К.И. надлежит в срок до 09.04.2024 г. предоставить пояснения по описанным выше нарушениям на имя министра и предоставить план мероприятий по устранению выявленных нарушений. Устранить выявленные нарушения в течение одного месяца с даты получения акта проверки. По истечению срока, направить в отдел государственной гражданской службы и кадровой работы министерства, отчет об устранении нарушений трудового законодательства, указанных в настоящей справке.

Подписи лиц, проводивших проверку:

Начальник отдела
государственной гражданской
службы и кадровой работы
министерства здравоохранения
Ставропольского края

 И.В. Намм

Консультант отдела
государственной гражданской
службы и кадровой работы
министерства здравоохранения
Ставропольского края

 В.А. Антонец

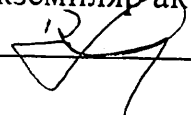
Консультант отдела
государственной гражданской
службы и кадровой работы
министерства здравоохранения
Ставропольского края

 Е.А. Журавлева

С актом проверки ознакомлен (а):

(Ф.И.О., дата, подпись)

Экземпляр акта получил (а):

 Корякин К.И. 08.04.24.

(Ф.И.О., дата, подпись)