

Областное государственное бюджетное учреждение
«Многопрофильный центр реабилитации»

ОТЧЕТ

о принятых мерах по устранению выявленных нарушений и их
предупреждению по акту проверки
от 08.04.2022 N 2

N п/п	Вид нарушения (по акту проверки)	Срок устранения (по акту проверки)	Лицо, ответственное за исполнение (Ф.И.О., наименование должности)	Информация о выполнении
1	положения пункта 3.6 раздела 3 «Трудовой договор» коллективного договора нарушают требования статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации.	до 31.05.2022 года	Мудрик К.Г., юристконсульт.	пункт 3.6. раздела 3 «Трудовой договор» коллективного договора изложен в следующей редакции: «Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором» (ст. 68 ТК РФ).
2	положения пункта 4.11 раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора нарушают требования статьи 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации.	до 31.05.2022 года	Мудрик К.Г., юристконсульт.	пункт 4.11. раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора изложен в следующей редакции: «Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их

				желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет» (ст. 262.2 ТК РФ).
3	положения пункта 4.12 раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора нарушают требования статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации.	до 31.05.2022 года	Мудрик К.Г., юристконсульт.	<p>пункт 4.15 раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора изложен в следующей редакции:</p> <p>«Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается» (ст. 263</p>

				ТК РФ).
4	положения пункта 4.15 раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора нарушают требования статьи 263 Трудового кодекса Российской Федерации.	до 31.05.2022 года	Мудрик К.Г., юристконсульт.	<p>пункт 4.15 раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора изложен в следующей редакции:</p> <p>«Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается» (ст. 263 ТК РФ).</p>
5	положения пункта 8.4 раздела 8 «Охрана труда» нарушают	до 31.05.2022 года	Куцуба В.Е., специалист в области охраны труда.	пункт 8.4. раздела 8 «Охрана труда» коллективного договора

	<p>требования статьи 3 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации, в части отсутствия в коллективном договоре гарантий работникам, достигших возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации.</p>			<p>дополнен в части гарантий работникам, достигших возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации:</p> <p>«Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка» (ст. 185.1 ТК РФ).</p>
6	<p>рекомендуем дополнить пункт 5.9 раздела 5 «Оплата труда» коллективного договора конкретным определением составных частей и размера доплаты труда работникам по совместительству, по замещаемым должностям, за работу по срочному договору, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.</p>	до 31.05.2022 года	Белобородова С.В., заместитель директора по финансово-экономической деятельности – начальник планово-экономического отдела.	<p>Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, а также за работу по срочному трудовому договору производится на тех же условиях, что и для основных работников учреждения, а именно включает базовый оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, согласно Постановлению Правительства Белгородской области от 21.12.2006 года № 261-пп «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений</p>

				<p>социальной защиты населения Белгородской области»;</p> <p>«Оплата труда сотрудников, работающих на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному им времени или объему выполненной работы. На такого работника распространяются положения соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающие доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты и надбавки стимулирующего характера и системы премирования».</p>
7	<p>пункт 5.16 и 5.17. раздела 5 «Оплата труда» коллективного договора, нарушает пункт 20 постановления Правительства Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 261-пп «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений социальной защиты населения Белгородской области», в части неправомерности использования экономии фонда оплаты труда на материальную помощь.</p>	до 31.05.2022 года	Белобородова С.В., заместитель директора по финансово-экономической деятельности – начальник планово-экономического отдела.	<p>После проведения плановой проверки, материальная помощь работникам учреждения выплачивается за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, при условии наличия денежных средств на счете.</p>
8	<p>в нарушение статьи 37 Федерального закона от</p>	до 31.05.2022 года	Сердюк В.М., специалист по пожарной безопасности, ГО,	<p>Коллективный договор дополнен разделом 8-1</p>


	21 декабря 1994 года № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» в коллективном договоре не предусмотрены пункты или раздел пожарной безопасности.		ЧС.	«Пожарная безопасность».
9	содержание трудовых договоров, заключенных с работниками, привести в соответствие с требованиями ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в частности: условия труда на рабочем месте по результатам СОУТ и указание идентификационного номера налогоплательщика.	до 31.05.2022 года	Ткаченко О.С., специалист по кадрам.	Трудовые договоры дополнены следующими пунктами: Раздел «Общие положения»: «Условия труда на рабочем месте относятся к допустимым (2 –й класс), выполняемая работником по настоящему договору работа не относится к работе с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда. Рабочее место соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда. Класс (подкласс) условий труда – 2». ИНН 3123139777.
10	в трудовых договорах, в частности Гловой И. В., Ткаченко О. С. и т. д. сроки выплаты заработной платы не соответствуют формулировкам ст. 136 ТК РФ.	до 31.05.2022 года	Ткаченко О.С., специалист по кадрам.	Трудовые договоры дополнены следующим пунктом: Раздел «Оплата труда»: «Зарботная плата выплачивается Работнику не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы установлена коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, 20 –го и 5-го числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ)».
11	в нарушение ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации	до 31.05.2022 года	Ткаченко О.С., специалист по кадрам.	Согласно замечанию, представленному в акте проверки, с 2022 года

<p>работники привлекались к работе в праздничные выходные дни без их согласия, из предоставленных приказов не усматривается согласие работника, а только ознакомление с приказом.</p>			<p>изменена форма согласия на работу в выходной день. Наименование «заявление» заменено на «согласие» для отображения содержания документа.</p>
---	--	--	---

Меры, принятые по результатам проверки

Все недостатки и замечания, указанные в акте №2 от 08 апреля 2022 г. по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в ОГБУ «Многопрофильный центр реабилитации» устранены, учтены в дальнейшей работе, в необходимые документы внесены изменения.

 Директор
 Наименование должности
 руководителя, представителя
 организации



 Подпись руководителя,
 представителя
 организации

 М.Б. Тужилова
 И.О. Фамилия