

Государственная инспекция труда в Мурманской области

(наименование органа государственного контроля (надзора) или органа муниципального контроля)

184530, г. Оленегорск, ул.

Мурманская, д. 5, каб. 6

(место составления акта)

" 19 " ноября 20 19 г.

(дата составления акта)

12:00

(время составления акта)

АКТ ПРОВЕРКИ
органом государственного контроля (надзора),
органом муниципального контроля юридического лица,
индивидуального предпринимателя

№ 51/7-2209-19-ОБ/12-5992-И/25-13

По адресу/адресам: 184530, г. Оленегорск, ул. Мурманская, д. 5, каб. 6

(место проведения проверки)

На основании: Распоряжения на проверку от « 22 » октября 2019 г.

№ 51/7-2209-19-ОБ/12-5447-И/25-13

(вид документа с указанием реквизитов (номер, дата))

была проведена внеплановая, документарная проверка в отношении:
(плановая/внеплановая, документарная/ выездная)

Государственное областное автономное учреждение социального обслуживания населения
«Кировский психоневрологический интернат»

(наименование юридического лица, фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) индивидуального предпринимателя)

Дата и время проведения проверки:

(заполняется в случае проведения проверок филиалов, представительств, обособленных структурных подразделений юридического лица или при осуществлении деятельности индивидуального предпринимателя по нескольким адресам)

Общая продолжительность проверки: 18 рабочих дней/

(рабочих дней/часов)

Акт составлен: Государственная инспекция труда в Мурманской области

(наименование органа государственного контроля (надзора) или органа муниципального контроля)

С копией распоряжения/приказа о проведении проверки ознакомлен: (заполняется при проведении выездной проверки)

(фамилии, инициалы, подпись, дата, время)

Дата и номер решения прокурора (его заместителя) о согласовании проведения проверки:
не требуется

(заполняется в случае необходимости согласования проверки с органами прокуратуры)

Лицо(а), проводившее проверку: Алёшина Оксана Валерьевна, Главный государственный инспектор труда ГИТ в Мурманской области (по охране труда)

(фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии), должность должностного лица (должностных лиц), проводившего(их) проверку; в случае привлечения к участию в проверке экспертов, экспертных организаций указываются фамилии, имена, отчества (последнее – при наличии), должности экспертов и/или наименования экспертных организаций с указанием реквизитов свидетельства об аккредитации и наименование органа по аккредитации, выдавшего свидетельство)

При проведении проверки присутствовали: -

(фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии), должность руководителя, иного должностного лица (должностных лиц) или уполномоченного представителя юридического лица, уполномоченного представителя индивидуального предпринимателя, уполномоченного представителя саморегулируемой организации (в случае проведения проверки члена саморегулируемой организации), присутствовавших при проведении мероприятий по проверке)

В ходе проведения проверки:

В связи, с коллективным обращением медицинских сестер ГОАУСОН «Кировский ПНИ» в рамках полномочий государственного инспектора труда, установленных ст. ст. 356, 357 ТК РФ, в отношении ГОАУСОН «Кировский ПНИ» проведена внеплановая, документарная проверка соблюдения трудового законодательства.

1. В соответствии со ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При инспектировании представленных ГОАУСОН «Кировский ПНИ» документов и пояснений установлено, что с целью повышения ответственности работников ГОАУСОН «Кировский ПНИ» за результаты труда, достижения целевых показателей повышения оплаты труда по категориям работников, предусмотренных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» на основании приказа Министерства труда и социального развития Мурманской области от 26.09.2017 № 429 «Об утверждении порядка эффективности деятельности государственных областных учреждений, подведомственных Министерству социального развития Мурманской области, их руководителей и работников», учреждением разработан, утвержден и введен в действие приказом ГОАУСОН «Кировский ПНИ» от 11.03.2015 № 149 «Порядок оценки эффективности деятельности работников ГОАУСОН «Кировский ПНИ» (далее-Порядок).

Порядок проведения оценки эффективности деятельности работников учреждения указан в Разделе 2 «Порядок оценки эффективности деятельности работников ГОАУСОН «Кировский ПНИ». Оценка эффективности деятельности и качества работы работников учреждения осуществляется на основе показателей оценки эффективности деятельности работников, который утверждается приказом ГОАУСОН «Кировский ПНИ». Эффективность и результативность деятельности Работника оценивается Комиссией по оценке эффективности деятельности работников ГОАУСОН «Кировский ПНИ», состав и полномочия которой определяются работодателем.

Оценка осуществляется в соответствии с показателями деятельности, установленными по каждой должности отдельно.

Размер выплат устанавливается приказом Работодателя с учетом обеспечения финансовыми средствами и решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

Из представленных документов следует, что о размере стимулирующей надбавки при достижении показателя эффективности деятельности, а также о периоде, за который проведена оценка эффективности и результативности деятельности, медицинские сестры ознакомлены под роспись путем подписания дополнительного соглашения к трудовым договорам, перечня показателей оценки эффективности и приказов о выплате доплат и надбавок.

Также следует отметить, что в соответствии с требованиями ст. 22 ТК РФ работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами. Между тем, приказ о назначении и выплате премий и стимулирующих надбавок относятся к распорядительным документам. Порядок и сроки ознакомления с распорядительными документами, трудовым законодательством не регламентирован.

2. Согласно требований ч. 4 ст. 91 ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

В соответствии с требованиями ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным

договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

В соответствии со ст. 103 ТК РФ сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Фактически отработанное время каждым работником отражается в таблице учета рабочего времени за каждый конкретный месяц.

Требованиями ч. 1 ст. 104 ТК РФ определено, что когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

Из представленных к проверке документов следует, что для среднего медицинского персонала ГОАУСОН «Кировский ПНИ» установлена сменная работа по графику. Учетный период рабочего времени составляет один квартал. Анализируя графики работы и табеля учета рабочего времени за период с января по сентябрь 2019 года медицинских сестер:

фактов превышения норм рабочего времени за указанные периоды не установлено.

В соответствии с требованиями ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 данного Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Таким образом, если работа выполняется в свое рабочее время, то она должна оформляться в рамках требований ст. 60.2 ТК РФ, а оплачиваться по требованиям ст. 151 ТК РФ.

Согласно приказа № 36-к от 17.01.2019 г. «О выплате доплат и надбавок» был установлен персональный повышающий коэффициент в размере 0,2 за разведение дезинфекционных средств, составление графиков генеральных уборок, за маркировку и своевременное обновление инвентаря для разведения дез. средств на период с 01.01.2019 по 31.01.2019. С данным приказом ознакомлена под роспись.

Согласно приказа № 244-к от 22.02.2019 г. «О выплате доплат и надбавок» был установлен персональный повышающий коэффициент в размере 0,4 за разведение дезинфекционных средств, составление графиков генеральных уборок, за маркировку и

своевременное обновление инвентаря для разведения дез. средств на период с 01.02.2019 по 28.02.2019. С данным приказом ознакомлена под роспись.

Согласно приказа № 663-к от 19.04.2019 г. «О выплате доплат и надбавок»

был установлен персональный повышающий коэффициент в размере 0,2 за разведение дезинфекционных средств, составление графиков генеральных уборок, за маркировку и своевременное обновление инвентаря для разведения дез. средств на период с 02.04.2019 по 02.04.2019. С данным приказом ознакомлена под роспись.

Учитывая изложенное, установлено, что доплата за разведение дез. средств устанавливается и выплачивается, что подтверждается расчетными листками.

3. Порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 настоящего Кодекса.

В соответствии с требованиями ст.147 ТК РФ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Следует отметить, что минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, который составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), устанавливается в независимости от степени класса 3 (3.1; 3.2; 3.3; 3.4).

По результатам проведенной в 2016 году специальной оценки условий труда, на рабочих местах медицинских сестер установлены вредные условия труда первой степени (карт специальной оценки условий труда рабочего места медицинской сестры № 32 и № 33).

Оценка условий труда по вредным и (или) опасным факторам проводилась с учетом биологического фактора. Заработная плата медицинских сестер начисляется и выплачивается с учетом 4 %, что подтверждается дополнительными соглашениями к трудовому договору, расчетными листками. Таким образом, факт не выплат доплат за работу во вредных условиях труда в ходе проверки подтверждения не нашел.

В соответствии с требованиями ст. 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Должностная инструкция «Медицинская сестра» разработана на основе тарифно-квалификационной характеристики профессии «Медицинская сестра» и утверждена приказом по учреждению от 24.06.2019 № 419 с учетом мнения трудового коллектива (протокол заседания Совета трудового коллектива № 21 от 24.06.2019)

Из представленных документов следует, что в связи с пересмотром должностных инструкций в ГОАУСОН «Кировский ПНИ» администрация учреждения 24.06.2019 уведомила медицинских сестер

изменении определенных сторонами условий трудового договора с 01.10.2019.

В соответствии с требованиями ч. 2 ст. 74 ТК РФ, о предстоящем изменении условий трудового договора по инициативе работодателя от 24.06.2019, _____ ознакомлена письменно 05.07.2019; _____ ознакомлена письменно 28.06.2019, _____ ознакомлена письменно 28.06.2019, _____ ознакомлена письменно 04.07.2019, _____ ознакомлена письменно 18.07.2019, _____ ознакомлена письменно 04.07.2019, _____ ознакомлена письменно 28.06.2019, _____ ознакомлена письменно 11.07.2019.

Поскольку между сторонами достигнуто обоюдное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора, фактически медицинские сестры, дали согласие на продолжение работы в новых условиях, трудовые отношения с ними продолжены.

4. Требованиями ч. 3 ст. 108 ТК РФ определено, что на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Пунктом 8.4.1 Правил внутреннего трудового распорядка ГОАУСОН «Кировский ПНИ» определено, что оборудованное место для разогрева и приема пищи расположено по адресу ул. Парковая, д. 11 (цокольный этаж).

Разногласия, возникшие между заявителями и ГОАУСОН «Кировский ПНИ» (в части несогласия с размерами начисленных и выплаченных сумм заработной платы (доплаты за выполнение тех или иных работ и т.д.), по сравнению с начисленными и выплаченными зарплатами младшего медицинского персонала, имеют признаки индивидуального трудового спора и подлежат рассмотрению судом.

Государственная инспекция труда к органам по разрешению трудовых споров не относится.

Учитывая изложенное, по результатам проверки, оснований для принятия мер инспекторского реагирования не имеется.

Заявителям разъяснено право обращения в суд, для решения индивидуального трудового спора в порядке ст. 392 ТК РФ, 381 ТК РФ.

выявлены нарушения обязательных требований или требований, установленных муниципальными правовыми актами (с указанием положений (нормативных) правовых актов):

Нарушения не выявлены

(с указанием характера нарушений, лиц, допустивших нарушения)

выявлены несоответствия сведений, содержащихся в уведомлении о начале осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности, обязательным требованиям (с указанием положений (нормативных) правовых актов): _____

Несоответствия не выявлены

выявлены факты невыполнения предписаний органов государственного контроля (надзора), органов муниципального контроля (с указанием реквизитов выданных предписаний):

Факты не выявлены

Запись в Журнал учета проверок юридического лица, индивидуального предпринимателя, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля, внесена (заполняется при проведении выездной проверки):

(подпись проверяющего)

(подпись уполномоченного представителя юридического лица, индивидуального предпринимателя, его уполномоченного представителя)

Журнал учета проверок юридического лица, индивидуального предпринимателя, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля, отсутствует (заполняется при проведении выездной проверки):

(подпись проверяющего)

(подпись уполномоченного представителя юридического лица, индивидуального предпринимателя, его уполномоченного представителя)

Прилагаемые к акту документы: -

Подписи лиц, проводивших проверку: Главный государственный инспектор труда
ГИТ в Мурманской области (по охране
труда), Алёшина Оксана Валерьевна

С актом проверки ознакомлен (а), копию акта со всеми приложениями получил (а):
Акт направлен заказным письмом Сергей О. В. Сергеев
(фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии), должность руководителя, иного должностного лица или уполномоченного представителя юридического лица, индивидуального предпринимателя, его уполномоченного представителя)

"20" ноября 2019 г.

(подпись)

Пометка об отказе ознакомления с актом проверки:

(подпись уполномоченного должностного лица (лиц), проводившего проверку)

