

Комитет по социальной защите населения Ленинградской области
(наименование исполнительного органа государственной власти Ленинградской области)

Санкт-Петербург

(место составления акта)

" 7 " ноября 2022 г.

(дата составления акта)

17-00

(время составления акта)

АКТ ПРОВЕРКИ №9

соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,
содержащих нормы трудового права,

в Ленинградском областном государственном бюджетном учреждении
«Ленинградский областной дом-интернат ветеранов войны и труда»

Проверка проводилась по следующему адресу: Ленинградская область, г. Сланцы,
Комсомольское шоссе, д.176

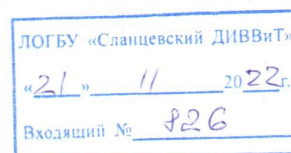
На основании: распоряжения комитета по социальной защите населения Ленинградской области от 30 августа 2022 года №03-578 «О проведении плановой выездной проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» проведена плановая выездная проверка Ленинградского областного государственного бюджетного учреждения «Ленинградский областной дом-интернат ветеранов войны и труда» (далее – ЛОГБУ «ДВВиТ», учреждение).

Директор ЛОГБУ «ДВВиТ» - Невский А.И.

Сроки проведения проверки: с «10» октября 2022 г. по «7» ноября 2022 г.
Общая продолжительность проверки: 20 рабочих дней.

Должностные лица комитета по социальной защите населения Ленинградской области, уполномоченные на проведение проверки:

1. Дедюхина Юлия Александровна - начальник отдела экономического анализа, бюджетного планирования и контроля;
2. Малиновская Светлана Владимировна - консультант отдела организации работы подведомственных учреждений;
3. Тютюкина Екатерина Сергеевна - главный специалист отдела правового обеспечения комитета по социальной защите населения Ленинградской области;
4. Базылева Мария Владимировна - главный специалист отдела экономического анализа, бюджетного планирования и контроля.



Перечень проведенных мероприятий по контролю:

В ходе проверки изучены локальные правовые акты и документы, регулирующие следующие вопросы:

- 1) Социальное партнерство в сфере труда;
- 2) Трудовой договор;
- 3) Рабочее время и время отдыха;
- 4) Оплата и нормирование труда, формирование штатных расписаний и их соответствие трудовому законодательству;
- 5) Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам;
- 6) Трудовой распорядок и дисциплина труда;
- 7) Квалификация работников, аттестация работников, профессиональные стандарты, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников;
- 8) Охрана труда;
- 9) Материальная ответственность сторон трудового договора;
- 10) Особенности регулирования труда отдельных категорий работников;
- 11) Рассмотрение и разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Проверка по вышеуказанным вопросам проводилась выборочным способом за период 2021-2022 годы.

В ходе проведения проверки выявлено следующее:

1. По направлению «Социальное партнерство в сфере труда»:

В ЛОГБУ «ДВВиТ» между работниками и работодателем заключен коллективный договор на период с 21.12.2020 по 21.12.2023 гг., 21.12.2022 директором утверждены Правила внутреннего трудового распорядка работников учреждения (далее - ПВТР), отдельные положения которых необходимо привести в соответствие с действующим законодательством.

1) В соответствии со ст. 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч.2 и ч.3 ст.72.2 ТК РФ, а именно в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость

предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

Пунктом 2.2 коллективного договора предусмотрено, что *«Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 ТК РФ»*.

Однако, ст.74 ТК РФ регламентирует возможность изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

2) В соответствии со ст.92 ТК РФ для работников, являющихся **инвалидами I или II группы**, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю. Положениями коллективного договора сокращенная продолжительность рабочего времени для инвалидов I группы не предусмотрена (п. 4.2 коллективного договора, п.7.3 ПВТР).

3) Пунктом 4.4 коллективного договора предусмотрено, что *«работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя»*.

При это, ст.113 ТК РФ предусмотрено, что привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника **и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации**.

Кроме, того п.4.4 коллективного договора предусмотрена возможность привлечения к работе в ночное время, в выходные нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе инвалидов при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Однако, действующее трудовое законодательство предусматривает и другие категории работников, которые могут быть привлечены к указанным видам работ с соблюдением вышеназванного условия.

Так, в соответствии со ст. 113 ТК РФ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В силу ст.99 ТК РФ привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения

младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Согласно ст.96 ТК РФ женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

4) Пунктом 6.2 коллективного договора предусмотрено, что *«стороны договорились совместно в соответствии со ст. 226 ТК РФ определить порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда».*

Федеральным законом от 02.07.2021 № 311-ФЗ в ТК РФ внесены изменения. Статья 226 ТК РФ в настоящее время регулирует вопросы учета и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников. Вопросы финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда регулирует ст.225 ТК РФ.

5) Пунктом 7.18 ПВТР установлен запрет на *«непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 18 месяцев подряд».*

При этом, в соответствии со ст. 124 ТК РФ запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Таким образом, положения пп. 2.2, 4.2, 4.4, 6.2, 7.18 коллективного договора, п.7.3 ПВТР необходимо привести в соответствие с требованиями ТК РФ.

Кроме того, в нарушение ст. 108 ТК РФ ПВТР не предусмотрены перечень работ, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, а также места для отдыха и приема пищи.

2. По направлению «Трудовой договор»:

В соответствии со ст. 57 ТК РФ обязательным условием трудового договора является указание трудовой функции работника. Под ней понимается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, специальности, профессии

либо определенный вид поручаемой сотруднику работы. Согласно ст.72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Советующие изменения вносятся также в личную карточку и трудовую книжку работника.

Проверкой установлено, что при изменении наименований должностей в штатном расписании, действующем с 1 сентября 2022 года, не были внесены изменения в трудовые договоры Белоруссова М.В, Соловьевой Т.И., Мохначевой Р.Я., Романовой Е.Е., Богдановой Ю.В., Цыганковой Е.И., Пережогина А.Е.

В ходе проверки выявлены отдельные нарушения при ведении трудовых книжек.

Приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н утвержден Порядок ведения и хранения трудовых книжек (далее - Порядок).

Согласно п.7 Порядка изменения записей в трудовых книжках о фамилии, имени, отчестве и дате рождения производятся на основании паспорта, свидетельств о рождении, о регистрации брака, о расторжении брака, о перемене имени и других документов и со ссылкой на их номер, дату и орган, выдавший документ.

Указанные изменения вносятся на первую страницу (титульный лист) трудовой книжки. Одной чертой зачеркивается прежняя фамилия или имя, отчество (при наличии), дата рождения и записываются новые данные. Ссылки на соответствующие документы делаются на внутренней стороне обложки трудовой книжки и заверяются подписью работодателя или специально уполномоченного им лица и печатью организации (или печатью кадровой службы) (при наличии печати).

Установлено, что в трудовые книжки Баженовой А.А., Богдановой Ю.В., Денисова Р.А., Дюковой С.В., Ивановой Е.М., Ивановой Л.В., Игнатьеваой Т.Е., Лиховой С.А., Лобановой Т.М., Мироновой Т.В., Михайловой Е.М., Молонецкой М.Н., Мохначевой Р.Я., Мухалетзяновой П.Ю., Пановой Т.А., Пирожанской Е.В., Покинтьчереде А. А. соответствующие записи внесены некорректно.

3. По направлению «Рабочее время и время отдыха»:

В соответствии со статьей 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Утвержденный график отпусков доводится до сведения всех работников, каждый работник дополнительно извещается о времени начала его отпуска не позднее чем за две недели.

работникам ЛОГБУ «Сланцевский ДИВВиТ» утверждены следующие члены комиссии:

Главный бухгалтер – Миронова Т.В.;
Заместитель директора – Титов И.М.;
Заместитель директора – Адуева З.Г.;
Начальник хозяйственного отдела, председатель совета ТК – Тислер Н.Ф.;
Председатель профсоюзного комитета – Кучерявая Л.С.

В ходе проверки протокола заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам от 29.09.2022 года № 9 выявлено, что в состав присутствующих на заседании комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам включен заведующий отделением Гойденко Л.Н.

В число подписантов вышеуказанного протокола включен заведующий отделением Адуева З.Г.

Таким образом, состав комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам от 29.09.2022 года № 9 не соответствует приказу учреждения от 21.09.2022 года № 136-1.

5) В соответствии с п. 5.1 постановления Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с *положением об оплате труда и стимулировании работников* учреждения на основании письменного заявления работника.

На основании п. 6.4. положения об оплате труда работников Ленинградского областного государственного бюджетного учреждения «Ленинградский областной дом-интернат ветеранов войны и труда», утвержденного приказом от 30.03.2021 года № 99, работникам при наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

1. *нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с травмой (увечьем) и заболеванием*, полученным в результате несчастного случая, аварии, при предоставлении соответствующих медицинских документов, не более 3-х размеров месячных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки);

2. *при рождении (усыновлении) ребенка (детей)* на основании копии свидетельства о рождении (усыновлении) ребенка (детей), не более 2-х размеров месячных должностных окладов (ставок заработной платы с учетом нагрузки) работника;

3. *в связи с бракосочетанием* на основании копии свидетельства о заключении брака, не более 2-х размеров месячных должностных окладов (ставок заработной платы с учетом нагрузки) работника;

4. *в связи с утратой или повреждением личного имущества в результате стихийного бедствия или пожара, кражи и других чрезвычайных обстоятельств* на основании справок из соответствующих уполномоченных органов, не более 6-ти

работникам ЛОГБУ «Сланцевский ДИВВиТ» утверждены следующие члены комиссии:

Главный бухгалтер – Миронова Т.В.;
 Заместитель директора – Титов И.М.;
 Заместитель директора – Адуева З.Г.;
 Начальник хозяйственного отдела, председатель совета ТК – Тислер Н.Ф.;
 Председатель профсоюзного комитета – Кучерявая Л.С.

В ходе проверки протокола заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам от 29.09.2022 года № 9 выявлено, что в состав присутствующих на заседании комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам включен заведующий отделением Гойденко Л.Н.

В число подписантов вышеуказанного протокола включен заведующий отделением Адуева З.Г.

Таким образом, состав комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам от 29.09.2022 года № 9 не соответствует приказу учреждения от 21.09.2022 года № 136-1.

5) В соответствии с п. 5.1 постановления Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с *положением об оплате труда и стимулировании работников* учреждения на основании письменного заявления работника.

На основании п. 6.4. положения об оплате труда работников Ленинградского областного государственного бюджетного учреждения «Ленинградский областной дом-интернат ветеранов войны и труда», утвержденного приказом от 30.03.2021 года № 99, работникам при наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

1. *нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с травмой (увечьем) и заболеванием*, полученным в результате несчастного случая, аварии, при предоставлении соответствующих медицинских документов, не более 3-х размеров месячных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки);

2. *при рождении (усыновлении) ребенка (детей)* на основании копии свидетельства о рождении (усыновлении) ребенка (детей), не более 2-х размеров месячных должностных окладов (ставок заработной платы с учетом нагрузки) работника;

3. *в связи с бракосочетанием* на основании копии свидетельства о заключении брака, не более 2-х размеров месячных должностных окладов (ставок заработной платы с учетом нагрузки) работника;

4. *в связи с утратой или повреждением личного имущества в результате стихийного бедствия или пожара, кражи и других чрезвычайных обстоятельств* на основании справок из соответствующих уполномоченных органов, не более 6-ти

размеров месячных должностных окладов (ставок заработной платы с учетом нагрузки) работника;

5. *в связи со смертью (гибелью) супруга (супруги) или близкого родственника*, а также лица, находящегося на иждивении, на основании копии свидетельства о смерти, свидетельства о заключении брака и документов, подтверждающих родство с умершим (находящимся на иждивении), не более 3-х размеров месячных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки).

В 2021 году выплачивалась материальная помощь при увольнении в связи с выходом на пенсию следующим работникам:

1. Околович Н.И. – 5 000 руб. (Приказ от 31.03.2021 г. № 32л/с);
2. Боголюбов Р.И. – 5 000 руб. (Приказ от 28.04.2021 г. № 38л/с);
3. Миронов В.Е. – 5 000 руб. (Приказ от 28.04.2021 г. № 39л/с);
4. Ниязова Т.М. – 4 000 руб. (Приказ от 30.08.2021 г. № 92л/с);
5. Пережогин А.Е. – 5 000 руб. (Приказ от 15.10.2021 г. № 106л/с).

Итого размер выплаченной материальной помощи при увольнении в связи с выходом на пенсию за 2021 год составил 24 000 руб.

В 2022 году аналогичным образом выплачивалась материальная помощь в следующих размерах:

1. Какимова С.Р. – 5 000 руб. (Приказ от 05.03.2022 г. № 31 л/с);
2. Петрова Е.А. – 1 500 руб. (Приказ от 20.07.2022 г. № 78 л/с);
3. Корниенко Е.Ф. – 2 500 руб. (Приказ от 22.07.2022 г. № 79 л/с);
4. Пашкова Е.В. – 3 000 руб. (Приказ от 22.08.2022 г. № 89 л/с);
5. Гойденко Л.Н. – 5 000 руб. (Приказ от 13.09.2022 г. № 102 л/с).

Итого размер выплаченной материальной помощи при увольнении в связи с выходом на пенсию за 9 месяцев 2022 года составил 17 000 руб.

В связи с тем, что порядок, утверждённый постановлением № 262, и положение не содержит возможности осуществления выплаты материальной помощи при увольнении в связи с выходом на пенсию, выплаченная сумма в 41 000 рублей считается необоснованно выплаченной.

5. По направлению «Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам»:

В соответствии с ч.2 статьи 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный **основной** отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В силу ст.23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется **ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.**

В нарушение требований действующего законодательства в результате проверки установлено, что 01.06.2021 между ЛОГБУ «ДВВиТ» и Ивановой Е.М. (Инвалид III группы, справка МСЭ №3012627 от 11.02.2015) заключен трудовой договор №2/16. Дополнительным соглашением к трудовому договору от 31.03.2020 работнику предоставлен ежегодный **основной** оплачиваемый отпуск

продолжительностью **28 календарных дней**, а также дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней

17.07.2020 между ЛОГБУ «ДВВиТ» и Шетько (Широкова) О.В. (Инвалид III группы, справка МСЭ №00887357) заключен трудовой договор №10/20. Согласно пункту 5.4 трудового договора работнику-инвалиду предоставляется **основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней**.

Указанное количество календарных дней отпуска Ивановой Е.М. и Шетько О.В. подтверждаете, в то числе, утвержденным директором учреждения графиком отпусков на 2022 год.

6. По направлению «Трудовой распорядок и дисциплина труда»: нарушений не выявлено.

7. По направлению: «Квалификация работников, аттестация работников, профессиональные стандарты, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников»: нарушений не выявлено.

8. По направлению: «Охрана труда»:

В соответствии со ст.209 ТК РФ охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

С 01.09.2022 г. вступило в силу постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (далее - Правила).

Правила устанавливают обязательные требования к обучению по охране труда и проверке знания требований охраны труда у работников, заключивших трудовой договор с работодателем, а также требования к организациям и индивидуальным предпринимателям, оказывающим услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда.

В соответствии с п.10 Правил вводный инструктаж по охране труда проводится до начала выполнения трудовых функций для вновь принятых работников и иных лиц, участвующих в производственной деятельности организации (работники, командированные в организацию (подразделение организации), лица, проходящие производственную практику). В ходе проверки при изучении журнала вводного инструктажа установлено, что с отдельными сотрудниками учреждения до начала выполнения трудовых функций вводный инструктаж не проводился.

Согласно п.73 Правил в состав комиссий по проверке знания требований охраны труда у работодателя, в том числе по вопросам оказания первой помощи пострадавшим, по вопросам использования (применения) средств индивидуальной защиты, по вопросам охраны труда, могут включаться руководители и специалисты структурных подразделений, руководители и специалисты служб охраны труда,

лица, проводящие обучение по охране труда. Также в состав комиссии включаются по согласованию представители выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников такой организации, в том числе уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов (при наличии).

Установлено, что в состав комиссии по проверке знания требований охраны труда в учреждении не включены представители профсоюзной организации.

В соответствии со ст. 221 ТК РФ работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н утверждены Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Проверкой установлено, что выдача предметов специальной одежды, специальной обуви для осуществления должностных обязанностей ряда работников (например, для работников, занятых при работе на станке бытовом универсальном) с соблюдением норм охраны труда в учреждении производится не в полном объеме.

9. По направлению «Материальная ответственность сторон трудового договора»:

Главой 39 ТК РФ «Материальная ответственность работника» определены условия и порядок возложения на работника, причинившего работодателю имущественный ущерб, материальной ответственности, в том числе и пределы такой ответственности.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 241 ТК РФ).

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере (часть 1 ст. 242 ТК РФ).

Частью 2 ст. 242 ТК РФ установлено, что материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Перечень случаев возложения на работника материальной ответственности в полном размере причиненного ущерба приведен в ст. 243 ТК РФ.

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (п. 2 ч.1 ст. 243 ТК РФ), то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или

использующими денежные, товарные ценности или иное имущество (ч.1 ст.244 ТК РФ).

Согласно ч.2 ст.244 ТК РФ перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Договоры о полной материальной ответственности заключаются по правилам, установленным ст. 244 Трудового кодекса Российской Федерации.

В настоящее время письменные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться только с теми работниками и на выполнение тех видов работ, которые предусмотрены Перечнем должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержденным Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 № 85. Названный перечень должностей и работ является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит (Письмо Роструда от 19.10.2006 № 1746-6-1).

✓ Работодатель не вправе подписывать договор о полной материальной ответственности, если должность работника или трудовая функция не входят в указанный Перечень. Такие сотрудники несут материальную ответственность в пределах среднего заработка (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 25.12.2017 № 14-КГ17-29).

Ряд должностей, несущих полную материальную ответственность, прямо установлены ТК РФ: руководитель (ст. 277 ТК РФ), заместитель руководителя и главный бухгалтер (в случае если условие о полной материальной ответственности внесено в трудовой договор и сотрудники работают с денежными средствами и материальными ценностями (ч.2 ст. 243 ТК РФ).

Из нормативных положений трудового законодательства и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16.11.2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» следует, что материальная ответственность работника является самостоятельным видом юридической ответственности и возникает лишь при наличии ряда обязательных условий, к которым относятся: наличие прямого действительного ущерба у работодателя, противоправность действия (бездействия) работника, причинно-следственная связь между противоправным действием (бездействием) работника и имущественным ущербом у работодателя, вина работника в совершении противоправного действия (бездействия). Бремя доказывания наличия совокупности названных обстоятельств, дающих основания для привлечения работника к материальной ответственности, законом возложено на работодателя.

✓ Проверкой установлено, что 01.06.2021 между ЛОГБУ «ДВВиТ» и Мелешко О.А. (шеф-повар) заключен договор о полной материальной ответственности.

✓ Между тем должность шеф-повара не предусмотрены Перечнем от 31.12.2002 г., устанавливающим наименования должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные

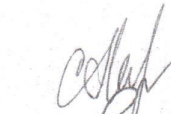
Прилагаемые к акту документы: копии документов учреждения на 0 л.

Подписи уполномоченных должностных лиц, проводивших проверку:

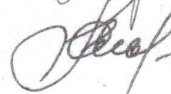
Начальник отдела экономического анализа,
бюджетного планирования и контроля

 Ю.А. Дедюхина

Консультант отдела организации работы
подведомственных учреждений

 С.В. Малиновская

Главный специалист отдела правового
обеспечения

 Е.С. Тютюкина

Главный специалист отдела экономического
анализа, бюджетного планирования и
контроля

 М.В. Базылева

С актом проверки ознакомлен(а), копию акта со всеми приложениями получил(а):

(ФИО, наименование должности руководителя, представителя подведомственной организации)

" ____ " ____ 20 ____ г.

(подпись)

Отметка об отказе от ознакомления с актом проверки: _____

(подпись уполномоченного должностного лица,
проводившего проверки организации)

Выявленные нарушения: _____

(устранены/не устранены; Заполняется по истечении срока устранения выявленных нарушений)
