

**РЕШЕНИЕ
О ПРОВЕДЕНИИ ПРОВЕРКИ**

«22» 05 2020 г.

№ 68.

И.о. заместителя Кировского межрайонного прокурора юрист 1 класса
Амелина С.В.

Решил:

1. Провести проверку соблюдения требований трудового законодательства в деятельности ГБУ КО «Кировский центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов».

2. Провести проверку исполнения требований трудового законодательства.
(цель проверки)

3. Указание прокурора Калужской области от 04.07.2019 № 136/7 «Об организации прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан», обращение гражданина.
(основание проверки)

4. Проверить соблюдение требований трудового законодательства в части ведения учета рабочего времени работников.
(предмет проверки)

5. Установить срок проведения проверки с 22.05.2020 - 19.06.2020.

6. Поручить проведение проверки помощнику Кировского межрайонного прокурора Агеевой Е.В.
(фамилии, имена, отчества, занимаемые должности)

7. Довести настоящее решение до сведения руководителя ГБУ КО «Кировский центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов».
(наименование проверяемого органа (организации))

И.о. заместителя Кировского межрайонного прокурора
юрист 1 класса



С.В. Амелина

*Решение опровержено проверкой поучено от 05.05.2020 г.
Директор ГБУ А. В. Симонов*



ПРОКУРАТУРА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРОКУРАТУРА КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ
КИРОВСКАЯ МЕЖРАЙОННАЯ
ПРОКУРАТУРА

ул. Гагарина, 40, г. Киров, 249440
тел./факс: (48456) 5-14-64

Директору ГБУ КО «Кировский центр
социального обслуживания граждан
пожилого возраста и инвалидов»

Смолко А.В.

25 05.2020 № 7-52-2020

На № _____ от _____

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

об устранении нарушений трудового
законодательства

Кировской межрайонной прокуратурой проведена проверка соблюдения требований трудового законодательства в деятельности ГБУ КО «Кировский центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов». Проверкой вскрыты нарушения законодательства в указанной сфере, требующие своего устранения.

В соответствии с п. 3 статьи 37 Конституции РФ каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.

На основании статьи 5 Трудового кодекса РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

В соответствии со ст. 2 ТК РФ исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается равенство прав и возможностей работников.

На основании ст. 22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

Согласно ст. 91 ТК РФ рабочее время это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

АА № 029888

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

В соответствии с пп.14, 15 Письма Госкомтруда СССР, Минфина СССР и ЦСУ СССР от 27 апреля 1973 г. N 75-АБ/89/10-80 "Об основных положениях по учету труда и заработной платы в промышленности и строительстве" контроль за своевременным началом и окончанием работы и за правильным использованием рабочего времени в течение всего рабочего дня (смены) осуществляют руководители производственных подразделений (мастера, производители работ, начальники цехов, отделов, участков и т.п.), на которых возложено осуществление этого контроля

Учет использования рабочего времени организуется таким образом, чтобы обеспечить контроль:

а) за своевременной явкой рабочих и служащих на работу, выявлением всех неявившихся и опоздавших;

б) нахождения рабочих и служащих в рабочее время на своих рабочих местах, а также своевременного ухода и прихода рабочих и служащих во время обеденного перерыва;

в) своевременность ухода рабочих и служащих с работы по окончании рабочего дня или смены;

г) фактически отработанного времени рабочими и служащими, времени простоев и других видов недоиспользования рабочего времени по причинам.

Согласно п.5.3,5.4 Правил внутреннего трудового распорядка для работников ГБУ КО «Кировский центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов», утвержденных директором 11.01.2016 в учреждении установлен режим рабочего дня с 9 часов 00 минут до 17 часов 12 минут – женщины, с 8 часов 00 минут до 17 часов 00 минут мужчины.

До начала работы, каждый работник и служащий обязаны отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня-уход с работы в порядке, установленном в учреждении. Администрация учреждения обязана организовать учет явки на работу и уход с работы.

В соответствии с п.5.9 Правил внутреннего трудового распорядка, учет рабочего времени ведется обособленными подразделениями учреждения на всех стоящих у него в штате работников.

В ходе проведенной 25.05.2020 проверки установлено, что трудовую деятельность в ГБУ КО «Кировский центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» осуществляет Тельпук Ю.А. в должности юрисконсульта по совместительству на основании трудового договора № 126 от 18.09.2015.

На основании п.3 трудового договора, работник осуществляет трудовую деятельность в структурном подразделении работодателя – отделение срочного социального обслуживания.

В соответствии с п.17 трудового договора, работнику установлен режим рабочего времени с 17 часов 15 минут до 21 часа 15 минут.

Таким образом, режим рабочего времени указанного сотрудника отличается от режима рабочего времени учреждения.

Учет рабочего времени Тельпук Ю.А. осуществляет заведующая отделением срочного социального обслуживания Луковцева Н.В., на которую полномочия по учету рабочего времени возложены приказом № 19 от 09.01.2020.

Вместе с тем, в ходе проведенной проверки установлено, что в нарушение ст. 91 ТК РФ с 04.01.2020 по 22.05.2020 фактически учет рабочего времени юрисконсульта в учреждении не осуществляется. Луковцевой Н.В. формально заполняется табель учета рабочего времени ежемесячно исходя из режима рабочего времени, установленного Тельпук Ю.А. трудовым договором, который составляет 4 часа ежедневно, а не исходя из фактического нахождения работника на рабочем месте. Несмотря на то, что Тельпук Ю.А. установлен режим рабочего времени, отличающийся от режима рабочего времени учреждения в целом и фактически он один в указанный период времени осуществляет трудовую деятельность, ответственным должностным лицом учреждения Луковцевой Н.В., мер по фиксации своевременной явки сотрудника на рабочее место, нахождении его в течении рабочего времени на месте и уход сотрудника по окончании рабочего дня, не принято.

Аналогичным, ненадлежащим образом, осуществляется учет рабочего времени специалиста по социальной работе Панкрушевой Н.В., парикмахера Яненко Е.В., психолога Титовой В.В., водителя Данылюк С.Г.

Согласно ст. 114 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Согласно ст. 286 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

В ходе проведенной проверки установлено, что Тельпук Ю.А. трудовую деятельность по основному месту работы осуществляет в ГБУ КО «Нагорновский психоневрологический интернат». Трудовую деятельность по совместительству работник осуществляет в ГБУ КО «Кировский центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов».

Однако, в нарушение ст. 286 ТК РФ ежегодные оплачиваемые отпуска у Тельпук Ю.А. в указанных учреждениях предоставляются в разное время.

Так, по основному месту работы Тельпук Ю.А. в ГБУ КО «Нагорновский психоневрологический интернат» ему предоставлен отпуск с 06.07.2020, а в ГБУ КО «Кировский центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» в период с 14.09.2020.

Допущенные работодателем нарушения привели к нарушению принципа трудового законодательства - равенства прав и возможностей работников.

Выявленные нарушения возникли из-за ненадлежащего исполнения должностными лицами ГБУ КО «Кировский центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» своих должностных обязанностей,

игнорирования требований закона и явились следствием ослабления контроля за действиями подчиненных со стороны руководства и лиц, ответственных за осуществление контроля на данном направлении.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 24 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»,

ТРЕБУЮ:

1. Рассмотреть настоящее представление с участием прокурора в срок до **04.06.2020**, согласовав время его рассмотрения.

2. Незамедлительно устранить нарушения трудового законодательства.

3. Принять меры по устранению причин и условий, способствовавших нарушению трудового законодательства, а также меры, направленные на недопущение подобных нарушений впредь.

4. Рассмотреть вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности лиц, виновных в допущенных нарушениях.

5. О принятых во исполнение требований прокурора мерах сообщить в письменном виде в Кировскую межрайонную прокуратуру в срок до **25.06.2020** с приложением заверенных копий подтверждающих документов.

И.о. заместителя Кировского межрайонного прокурора
юрист 1 класса



С.В. Амелина