

АКТ ПРОВЕРКИ № 2

г. Владивосток Приморский край
(место составления акта)

«25» августа 2015 года
(дата составления акта)

10 часов 00 минут
(время составления акта)

Наименование органа, осуществляющего ведомственный контроль:
департамент по жилищно-коммунальному хозяйству и топливным ресурсам
Приморского края

Наименование подведомственной организации:
краевое государственное унитарное предприятие «Приморский водоканал»

Дата и номер приказа, на основании которого проведена проверка:
приказ департамента по жилищно-коммунальному хозяйству и топливным ресурсам Приморского края от 21.07.2015 № 19-28/3 «О проведении плановой проверки при осуществлении ведомственного контроля за соблюдением краевым государственным унитарным предприятием «Приморский водоканал» трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права»

Фамилия, имя, отчество и должность лица (лиц), проводившего (их) проверку: Гончарук Марина Евгеньевна, начальник финансово-экономического отдела и Опалюк Валентина Васильевна, главный специалист-эксперт финансово-экономического отдела департамента по жилищно-коммунальному хозяйству и топливным ресурсам Приморского края.

Фамилия, имя, отчество, должность руководителя или иного уполномоченного представителя подведомственной организации, присутствовавшего при проверке: присутствие не требуется

Дата и время начала и окончания проведения проверки:

29 июля 2015 года 9 часов 00 минут

25 августа 2015 года 10 часов 00 минут

Продолжительность проверки: 20 рабочих дней

Место проведения проверки: г. Владивосток, ул. Алеутская, д. 16, каб. 204

Сведения о результатах проведения проверки:

При проведении проверки подведомственного предприятия краевое государственное унитарное предприятие «Приморский водоканал» (далее – КГУП «Приморский водоканал») изучены данные, содержащиеся в документах по следующим направлениям:

- коллективный договор;
- трудовой распорядок и дисциплина;
- время отдыха;
- оплата и нормирование труда;
- трудовой распорядок и дисциплина;
- охрана труда.

1. Коллективный договор.

Согласно статье 23 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей (ст. 25 ТК РФ). Одной из форм социального партнерства являются коллективные переговоры – основанные на диалоге взаимоотношения, результатом которых является выработка проекта коллективного договора, соглашения и их заключение, установление коллективных условий труда.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. При составлении коллективного договора его содержание и структура определяются сторонами (ст. 40, 41 ТК РФ).

КГУП «Приморский водоканал» предоставлен коллективный договор от 19.12.2013 с приложениями и дополнениями. Сторонами коллективного договора являются работодатель (п. 1 ст. 33 ТК РФ) в лице и.о. генерального директора Ю.В. Гуртякова и работники предприятия (ст. 31 ТК РФ) в лице председателя профсоюзной организации А.А. Попова. Коллективный договор утвержден на

профсоюзной конференции трудового коллектива, срок заключения 3 года (ст. 43 ТК РФ) с 2014 по 2016г.г.

Уведомительная регистрация коллективного договора предприятия(№ 59 от 19.02.2014 г.) проведена департаментом труда и социального развития Приморского края в соответствии со статьей 50 ТК РФ и пунктом 2.1.5.2 постановления Администрации Приморского края от 04.12.2012 № 371-па «Об утверждении Положения о департаменте труда и социального развития Приморского края».

Часть 3 статьи 50 ТК РФ определяет, что при осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду при проведении правовой экспертизы выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

В ходе проведения анализа коллективного договора установлено, что представленный договор соответствует установленным нормам трудового законодательства, содержит необходимые разделы и условия в соответствии со статьей 41 ТК РФ.

2. Трудовой договор.

Согласно статьи 56 ТК РФ трудовой договор является соглашением между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Условия являющиеся обязательными для включения в трудовой договор регламентированы статьей 57 ТК РФ. Существенными условиями трудового

договора являются:

место работы;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

дата начала работы;

условия оплаты труда;

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

КГУП «Приморский водоканал» выборочно предоставлены трудовые договоры на 5 штатных единиц: При проведении проверки трудовых договоров, установлено, что договоры содержат обязательные условия и соответствуют нормам трудового законодательства. Пункт, определяющий порядок и срок выплаты заработной платы носит отсылочный характер, согласно которому заработная плата работнику выплачивается в сроки, указанные в коллективном договоре. Согласно пункту 6.5. коллективного договора выплата заработной платы на предприятии осуществляется не реже чем каждые полмесяца, что соответствует части 6 статьи 136 ТК РФ.

Таким образом, заключенные трудовые договоры соответствуют трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

3. Рабочее время.

Согласно статье 91 ТК РФ рабочее время – это время, в течение которого работник, в соответствии с трудовым и коллективным договором, а также с

правилами внутреннего трудового распорядка, обязан находиться на своем рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Предоставленные трудовые договоры на 5 штатных единиц содержат в себе раздел, определяющий режим рабочего времени.

По договорам, заключенным Волынец О.М. и Панцовым М.М. им устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными и 8-часовым рабочим днем. В договорах с работниками Попович А.В., Чван О.А. и Красавин И.А. предусмотрен сменный режим рабочего времени.

Согласно статье 91 ТК РФ ведется учет фактически отработанного и (или) неотработанного времени каждого работника. Для учета рабочего времени на предприятии применяется унифицированная форма № Т-13 (табель учета рабочего времени), утвержденная постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1.

В ходе проверки документов на предмет соблюдения трудового законодательства в отношении режима рабочего времени и его учета в КГУП «Приморский водоканал» нарушений не выявлено.

4. Время отдыха.

Статьями 106, 107 ТК РФ определено понятие времени отдыха и его виды. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуск.

Для анализа соблюдения в КГУП «Приморский водоканал» порядка предоставления времени отдыха рассмотрены документы: коллективный договор, трудовые договоры на 5 штатных единиц, график отпусков, личные карточки работников.

Согласно статье 41 ТК РФ содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по вопросам время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков.

В соответствии с частью 1 статьи 108 ТК РФ, в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (часть 2 статьи 108 ТК РФ).

В коллективном договоре КГУП «Приморский водоканал» предусмотрены разделы: рабочее время и время отдыха, что соответствует трудовому законодательству.

Трудовой Кодекс Российской Федерации предусматривает следующие виды отпусков:

ежегодный оплачиваемый отпуск - время отдыха, предоставляемое ежегодно всем сотрудникам, работающим по трудовому договору. В период освобождения работника от выполнения функциональных обязанностей за ним сохраняется рабочее место и средний заработок (статья 114 ТК РФ). Очередной отпуск предоставляется сотруднику в соответствии с графиком отпусков. Согласно части 1 статьи 123 ТК РФ график отпусков должен быть составлен не позднее чем за две недели до наступления календарного года;

ежегодный дополнительный отпуск - предоставляемый вдобавок к основному ежегодному. Согласно статье 116 ТК РФ право на получение ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска имеют сотрудники, занятые на работах с опасными и/или вредными условиями труда, имеющие ненормированный рабочий день, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним областям и местностям, имеющие особый характер работы;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем. Согласно статье 119 ТК РФ право на получение ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска имеют сотрудники с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, ежегодно утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (часть 1 статьи 123 ТК РФ). График отпусков - документ, определяющий порядок предоставления отпусков в котором отражаются сведения о времени распределения оплачиваемых отпусков работников всех структурных подразделений организации на календарный год по месяцам. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (часть 2 статьи 123 ТК РФ).

КГУП «Приморский водоканал» предоставлен график отпусков на 2014 год. В соответствии со статьями 115, 116 ТК РФ работникам предприятия предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней согласно статье 14 Закона Российской Федерации № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц работающих и проживающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях». Общая продолжительность отпуска составляет 36 календарных дней, что соответствует трудовому законодательству.

Представленные КГУП «Приморский водоканал» личные карточки на 5 штатных единиц ведутся на предприятии с применением унифицированной формы № Т-2, утвержденной постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1. При проведении проверки сведений, содержащихся в личных карточках установлено, что раздел VIII (отпуск) содержит информацию о предоставляемых отпусках.

5. Оплата и нормирование труда

Согласно статьи 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оплата труда работников производится в соответствии с ТК РФ, на основе Положения об оплате труда работников, согласованном с профсоюзной организацией.

Заработная плата работникам предприятия начисляется за выполненную работу по повременной и сдельной системам оплаты труда .

В соответствии со статьей 136, статьей 315 ТК РФ заработная плата на предприятии выплачивается работникам своевременно – два раза в месяц за первую половину месяца 15 числа текущего месяца, за 2 половину – в последний день текущего месяца в соответствии с пунктом 6.5. коллективного договора с учетом дальневосточной надбавки и районного коэффициента.

Расчетные листки, предоставленные КГУП «Приморский водоканал» содержат в себе необходимые сведения:

ФИО и табельный номер работника;

период начислений;

отработанные часы и дни;

составные части заработка;

основания и размеры удержаний;

сумма к выдаче работнику.

Задолженности по заработной плате на предприятии за проверяемый период не установлено.

6. Трудовой порядок и дисциплина.

Трудовой распорядок и дисциплина труда регламентированы статьей 189 ТК РФ. Согласно установленной норме работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Для анализа соблюдения установленной нормы в КГУП «Приморский водоканал» рассмотрены: коллективный договор; правила внутреннего распорядка; трудовые договоры.

Согласно статье 56 ТК РФ предоставленные трудовые договоры устанавливают обязанность работника предприятия соблюдать трудовую дисциплину. Правилами внутреннего трудового распорядка в КГУП «Приморский водоканал» определены основные права и обязанности в соответствии с которыми работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать дисциплину труда, содержать в порядке рабочее место, соблюдать требования по охране труда, что соответствует статье 21 ТК РФ.

Согласно статье 192 ТК РФ за несоблюдение трудового распорядка и нарушение дисциплины правилами внутреннего трудового распорядка предусмотрено дисциплинарное взыскание.

Изучив документы на предмет соблюдения трудового распорядка и дисциплины в КГУП «Приморский водоканал», нарушений не выявлено.

7. Охрана труда

В соответствии со статьей 212 ТК РФ на работодателя возлагается обязанность по созданию здоровых и безопасных условий и охраны труда для всех работников, занятых на производстве. Для анализа соблюдения охраны труда в КГУП «Приморский водоканал» изучены предоставленные документы.

Согласно п. 8.6 Коллективного договора на 2014-2016 гг. Работодатель обязан в случаях, предусмотренных законодательством РФ (Приказ от 12.04.2011 № 302Н) организовать за свой счет предварительные и периодические медицинские осмотры работников. Однако, в 2014 г. проведения медицинских осмотров работников КГУП «Приморский водоканал» не осуществлялось. В соответствии с последним заключительным актом Приморского центра медосмотров от 29.12.2012 г. периодический медицинский осмотр на предприятии проводился только в 2012 году.

В ходе проведения проверки охраны труда в КГУП «Приморский водоканал» установлено, что на предприятии в 2014 году проводилась специальная оценка условий труда, по заключению которой, выявлены и указаны потенциально вредные и (или) опасные производственные факторы. Выводы и предложения данной экспертизы руководством предприятия были приняты к исполнению. Работники на рабочих местах с вредными условиями труда ознакомлены с

результатами специальной оценки условий труда. В соответствии с действующим законодательством им гарантирована денежная компенсация и дополнительный отпуск.

Срок для устранения выявленных нарушений: до 01.12.2015 г. включительно.

Настоящий акт составлен в 2 экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

Лица, проводившие проверку



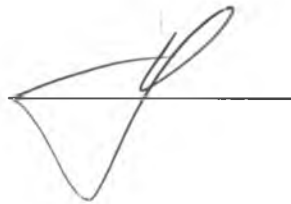
М.Е. Гончарук



В.В. Опалюк

С актом проверки ознакомлен(а), копию акта со всеми приложениями получил(а) ¹:

«25» августа 2015 г.



Ю.Е. Сердюк
(по доверенности)