



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ
ОБРАЗОВАНИЯ

САРАТОВСКАЯ
ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

МЕТОДИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ

*15 кадровых ошибок, которые выявляются
при проверках образовательных
организаций*

г. Саратов, 2018 год

Уважаемые коллеги!

В соответствии со статьей 353 Трудового кодекса РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляет федеральная инспекция труда.

Проверки осуществляются как в связи с обращениями работников, так и плановые. Когда будет проверка в этом году можно узнать на сайте Роструда или Государственной инспекции труда в Саратовской области.

Если вы попали в список плановых проверок ГИТ, начинайте готовиться к визиту государственного инспектора. Чаще всего инспекторы находят недочёты в трудовых договорах и локальных актах. В последнее время трудовая инспекция штрафует организации за каждое выявленное нарушение(ч.1.ст.4.4 КоАП РФ).

Предлагаем вашему вниманию наиболее характерные ошибки, которые выявляются при проведении проверок государственными инспекторами труда.

Поставьте себе цель пройти проверку без штрафов и предписания.

Удачи вам!

Рекомендуем вам перед проверкой ГИТ пригласить правового инспектора труда для проведения проверки в целях оказания практической помощи.

Будут вопросы - обращайтесь в правовую инспекцию труда областной организации Общероссийского Профсоюза образования тел. 8(845)734082.

Председатель

Н.Н.Тимофеев

При плановой проверке инспектор запросит у вас копии всех локальных актов. Есть локальные акты, которые обязательны для образовательной организации. К ним относятся: положение об оплате труда, о персональных данных работников, инструкции по охране труда и правила внутреннего трудового распорядка, а также тарификационный список, положение о стимулирующих выплатах с учётом результативности и качества труда и др.

Отсутствие таких локальных актов обернется штрафом.

Ошибка №1: локальные акты принимаются без учёта мнения профсоюзного комитета.

Государственный инспектор труда проверит, учитывали ли вы мнение выборного профсоюзного органа, когда принимали локальные акты(ч.1 ст.372 Трудового кодекса РФ). Зачастую локальные акты согласовываются только с председателем профсоюзной организации, то есть отсутствует протокол заседания профсоюзного комитета. Правила внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст. 190 Трудового кодекса принимаются только с учетом мнения выборного профсоюзного органа, а не с Управляющим Советом образовательной организации.

Напоминаем, что в соответствии со статьей 372 ТК РФ проект локального акта направляется работодателем в выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет). Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме по проекту локального акта.

Ошибка №2:работники не ознакомлены с локальными актами.

Инспектор выясняет, ознакомили ли вы работников до подписания трудовых договоров с теми локальными актами, которые связаны с их трудовой деятельностью (ч.3 ст.68 Трудового кодекса РФ). А если после трудоустройства работников вы вносили в локальные акты изменения или издавали новые, то и с ними (ч.2 ст.22 Трудового кодекса РФ)

Есть разные способы знакомства с локальными актами. Способ первый – организация ведет журнал, в котором работники расписываются об ознакомлении с локальными актами. Способ второй – к каждому локальному акту подшивается ознакомительный лист (на практике этот способ удобен тем, что позволяет оперативно проверить, кто из работников ознакомлен с

локальными актами, а кто нет). Третий способ – работник в конце трудового договора расписывается об ознакомлении под списком локальных актов.

Ошибка №3: в трудовых договорах учителей, преподавателей не оговорен объем учебной нагрузки.

Руководители часто не закрепляют в трудовых договорах объем учебной нагрузки педагогических работников (ст.333 Трудового кодекса РФ, Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г. №1601). Причем это правило касается и нагрузки руководителя организации и его заместителя.

В соответствии со ст.333 Трудового кодекса РФ, и Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. №1601 в зависимости от должности или специальности у педагогических работников разная продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы, поэтому учебная нагрузка оговаривается в трудовом договоре обязательно.

Ошибка №4: в трудовых договорах не содержится размер аудиторной нагрузки, оклада, доплат, надбавок.

В трудовых договорах работодатели ссылаются на штатное расписание или положение об оплате труда. Такая схема незаконна. Трудовой кодекс РФ требует, чтобы в трудовых договорах присутствовали размеры ставок и окладов работников (ч.2ст.57 Трудового кодекса РФ).

Обратите внимание, что надбавки, доплаты в трудовых договорах должны соответствовать размерам, закрепленным в Положении об оплате труда работников организации. Избегайте в трудовых договорах «вилки» размеров выплат (например, 10-15%).

Ошибка №5: в трудовом договоре не указаны условия труда на рабочем месте.

С января 2014 года работодатели должны включать в трудовые договоры условия труда на их рабочих местах (новое условие ввела ст.12 Федерального закона от 28.12.2013 г. №421-ФЗ). Условия труда бывают оптимальными, допустимыми, вредными и опасными.

Ошибка №6: в трудовом договоре не отражены условия социального страхования работника.

Инспектор оштрафует организацию, если не найдёт в трудовых договорах условие об обязательном социальном страховании работников. Впишите в договор фразу: «Работник подлежит обязательному социальному

страхованию в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами».

Ошибка №7: работник не расписался в трудовом договоре.

Работодатель и работник составляют трудовой договор в двух экземплярах и подписывают их (ч.1 ст.67 Трудового кодекса РФ). Работник расписывается на экземпляре договора с работодателем дважды. Первой подписью он соглашается с условиями договора, второй – подтверждает, что получил на руки свой экземпляр договора.

Ошибка №8: у работодателя хранятся оба экземпляра дополнительного соглашения в случае изменения условий трудового договора.

В образовательных организациях, как правило, ежегодно с 01 сентября изменяется учебная нагрузка, заработка плата. В соответствии со ст.72 Трудового кодекса РФ работодатель обязан заключать дополнительные соглашения с педагогами. На практике, к сожалению, встречаются случаи когда в личном деле находятся оба экземпляра дополнительного соглашения(второй экземпляр должен храниться у работника).

Ошибка №9: приказ работодателя о приеме на работу не соответствует заключенному трудовому договору.

В соответствии со ст.68 Трудового кодекса РФ прием на работу оформляется приказом руководителя, изданным на основании заключенного трудового договора. Руководители зачастую в приказе указывают только должность и оклад, но не указывает учебную нагрузку, компенсационные, стимулирующие выплаты.

Следовательно, приказ должен соответствовать заключенного трудовому договору.

Ошибка №10: в согласии на обработку персональных данных отсутствует пункт об обработке биометрических данных.

В личных делах работников хранятся копии паспортов с фотографией. В соответствии с Федеральным Законом от 27.07.2006 г. №152-ФЗ «О персональных данных» размещение биометрических данных возможно лишь с согласия работника.

Проверьте есть ли согласие у работников на обработку биометрических данных(фотографии).

Ошибка №11: в трудовых книжках даты приказов о приеме на работу не соответствуют датам в книге приказов.

Зачастую в трудовых книжках работников и в книге приказов дата приема на работу отличается. Этот факт может повлечь за собой отказ во включении в стаж работы для досрочной страховой пенсии педагогическим работникам. В соответствии со ст.66 Трудового кодекса РФ в трудовую книжку вносятся сведения о работнике, о работе, о переводах на другую работу.

Ошибка №12: график отпусков утвержден с нарушением срока утверждения.

Трудовой кодекс РФ(ч.1.ст.123) требует, чтобы работодатели утверждали график отпусков не позднее чем за две недели до начала календарного года с учетом мнения выборного профсоюзного органа. На практике график отпусков утверждается в начале следующего года или отсутствует протокол заседания профсоюзного комитета.

Проверьте есть ли протокол заседания профсоюзного комитета и когда утвержден график отпусков.

Ошибка №13: форма расчётного листка не утверждена должным образом.

При разработке формы расчетного листка необходимо мнение выборного профсоюзного органа (ч.2 ст.136, ст.372 Трудового кодекса РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем. На практике отсутствует приказ об утверждении формы расчетного листка и протокол заседания профсоюзного комитета.

Ошибка №14: работников письменно не уведомляют за два месяца об изменении условий трудового договора.

В соответствии со ст.74 Трудового кодекса РФ о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. На практике о возможных изменениях учебной нагрузки руководители объявляют на педагогическом совете устно и уведомления письменно не вручают.

Ошибка №15: при сокращении штатов не уведомляют профсоюзный комитет, если увольнению подлежат не члены профсоюза.

Работодатель обязан уведомлять профсоюзный комитет при принятии решения о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ч.1 ст.82 Трудового кодекса РФ). На практике работодатели полагают, что должны уведомлять профсоюзный комитет, если увольняются только члены профсоюза, что является нарушением действующего законодательства.

Приложение: Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г. №1601; образец Согласия на обработку персональных данных; образец Трудового договора; образец Уведомления профсоюзного комитета.