

Итоги проведения региональной тематической профсоюзной проверки по соблюдению работодателем порядка учёта мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной организации Профсоюза при принятии в образовательной организации локальных нормативных актов в 2019 году.

На основании Постановления Президиума Мордовской республиканской организации профсоюза работников народного образования и науки №21/5 от 28.02.2019г. в Zubovo-Полянкой районной организации профсоюза работников образования и науки с 11 марта по 12 апреля 2019 года проведена тематическая профсоюзная проверка по теме: «Соблюдение работодателем порядка учёта мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной организации Профсоюза при принятии в образовательной организации локальных нормативных актов»

В число проверенных образовательных учреждений вошёл МБДОУ «Зубово-Полянский детский сад №3 «Ручеёк» комбинированного вида», в котором есть первичная профсоюзная организация. Образовательное учреждение является муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением с правом юридического лица, действующее на основании Устава.

По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривались следующие вопросы (ст.371):

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы в соответствии с трудовым договором и в соответствии с действующим данным работодателя системы оплаты труда (НСОТ) (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний образовательной деятельности, уроков (ст103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные действующим законодательством.

По итогам проверки можно отметить, что руководитель образовательного учреждения, председатель профсоюзной организации и профсоюзный комитет уделяют внимание вопросам трудового законодательства. Трудовые отношения в коллективе строятся в соответствии с действующими локальными нормативными актами.

Лица, принимаемые на работу, проходят предварительные медицинские осмотры, а работающие – ежегодные периодические осмотры. Содержание приказов о приёме на работу соответствует условиям заключённых трудовых договоров. Приказы о приеме на работу оформляются вовремя, работники знакомятся с ними под роспись. Работники ознакомлены с Правилами внутреннего распорядка, локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью, с Коллективным договором.

При проверке соблюдения требований по содержанию, условиям изменения и прекращения трудового договора нарушений не выявлено.

Общие требования по установлению режима работы и учёту рабочего времени соблюдаются.

За проверяемый период по предоставлению ежегодного основного оплачиваемого отпуска нарушений не выявлено. Количество дней отпуска в зависимости от наименования должности и образовательной организации соответствует Трудовому кодексу РФ, Коллективному договору.

В проверенном учреждении работникам, занятым в неблагоприятных условиях труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (повар, машинист по стирке белья – 6 дней). Предоставляется также дополнительный отпуск работникам, имеющим ненормированный рабочий день (завхоз -7 дней). Имеется график отпусков, утверждённый за две недели до наступления нового календарного года с учётом мнения Профкома. Оплачиваемые отпуска предоставляются работникам ежегодно, замены денежной компенсацией отпуска нет.

Работодателем выплачивается заработная плата работникам в полном размере, причитающемся в соответствии с требованиями соглашений, Коллективного договора и трудовых договоров. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца (15 и 30 числа), путем перечисления на банковские карты.

Не утверждена форма расчётного листка с учётом мнения профсоюза, в связи с тем, что бухгалтерия использует стандартную форму по программе

1-с бухгалтерия. Работодатель сохраняет за работниками средний заработок на время прохождения обязательных медицинских осмотров. Предоставляет дни отдыха за сдачу крови.

Требования по установлению продолжительности рабочего времени соблюдаются. Порядок введения суммированного учёта рабочего времени установлен Правилами внутреннего трудового распорядка. Предусмотрена продолжительность рабочей недели: время начала и окончания работы, время предоставления перерыва в работе и его продолжительность.

Проверка соблюдения требований по регулированию труда инвалидов показала, что в проверенном учреждении образования инвалидов 1 и 2 группы нет. 1 человек имеет 3 группу инвалидности. Отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней работодателем предоставляется на основании письменного заявления работника.

При проверке соблюдения требований по регулированию труда женщин и лиц с семейными обстоятельствами нарушений не выявлено.

Производственного и детского травматизма в дошкольном образовательном учреждении за проверяемый период не было.

Проверка соблюдения порядка и условий увольнения работника в связи с сокращением численности или штата работников соблюдается. Работодатель уведомил работника в письменной форме под роспись об увольнении, в связи с сокращением должности, предложены работнику вакантные рабочие места, сокращение произведено с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Председателя РО профсоюза
работников образования



И. В. Пунина