



**ПРОКУРАТУРА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Тавдинская городская
прокуратура
Свердловской области**

ул. Ленина, 83 «А», г. Тавда,
Свердловской области
623950, тел.: (34360) 5-23-50

14.01.2020 № 01-15/1

Директору ГАПОУ СО «Тавдинский
техникум им. А.А. Елохина»

Санниковой Е.А..

**ПРЕДСТАВЛЕНИЕ
об устранении нарушений
федерального законодательства**

Тавдинской городской прокуратурой при реализации полномочий по осуществлению надзора за исполнением федерального законодательства ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина» (далее Техникум) установлено следующее.

В соответствии со ст. 135 Трудового кодекса РФ заработка плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно п. 3 Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области, утв. постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений устанавливаются руководителем государственного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений по видам экономической деятельности, утвержденным Правительством Свердловской области.

Примерное положение об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, утверждено постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП (далее – Примерное положение)

от 16.01.2020г.

Бр. № 20

В ходе надзорных мероприятий прокуратурой установлено, что Положение об оплате труда работников ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина» от 25.11.2019 (далее Положение об оплате труда) принято с нарушением требований статьи 135 Трудового кодекса РФ, пункта 1 Положения об установлении систем оплаты труда, утверждённого постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП, поскольку его отдельные нормы не соответствуют Примерному положению.

Так, в нарушение ст. 135 Трудового кодекса РФ в Приложении № 2 к Положению об оплате труда работников установлены минимальные, а не фактические размеры окладов, ставок заработной платы.

В нарушение пп. 9 п. 6 Примерного положения условие пп. 2.1. Положения об оплате труда не содержит указание на установление оплаты труда работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников государственной организации.

Вопреки п. 46 Примерного положения в п. 4.6. Положения об оплате труда не указано, что конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера государственной организации устанавливается в соответствии с локальным актом государственной организации, принятым руководителем государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации.

В нарушение п. 47 Примерного положения п. 4.7 Положения об оплате труда не содержит указание на то, что заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных не только трудовым договором, но и коллективным договором, локальным нормативным актом государственной организации.

Вопреки п. 57 Примерного положения п.5.8 Положения об оплате труда не содержит всего перечня видов работ, за выполнение которых производится доплата за увеличение объема работы. Так, в перечне отсутствует руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовка и проведение государственной итоговой аттестации, оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество).

В соответствии с п. 57 Примерного положения размеры доплат и порядок их установления определяются государственной организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте государственной организации, утвержденном руководителем государственной

✓ организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Вопреки п. 57 Примерного положения п. 5.8 Положения об оплате труда не содержит конкретные размеры и порядок установления доплат за увеличение объема работ. Кроме того норма п. 5.8 Положения об оплате труда о том, что размеры доплат и порядок их установления определяются директором самостоятельно в пределах фонда оплаты труда также противоречит п. 57 Примерного положения.

В нарушение п. 59 Примерного положения п. 5.10 не содержит указание на то, что размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем государственной организации в соответствии с локальным актом государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации.

В соответствии с п. 65 Примерного положения решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем государственной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Вопреки указанным требованиям п. 6.4. содержит не предусмотренную Примерным положением формулировку «и представлениями (письменными или устными) руководителями структурных подразделений».

В соответствии с п. 67 Примерного положения размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом государственной организации, трудовым договором. Пункты 6.6. и 6.7 Положения об оплате труда содержат отыскочные нормы к таким локальным актам, однако до настоящего времени указанные локальные акты в Техникуме не приняты.

✓ Вопреки п. 71 Примерного положения в п. 6.10 Положения об оплате труда установлены основания для единовременного премирования, не предусмотренные соответствующим перечнем: по итогам года - за отсутствие больничных листов в течение календарного года; за своевременное и качественное выполнение работ и разовых поручений, не входящих в должностные обязанности; за профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности.

Кроме того, в Положении об оплате труда не указано, что условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом государственной организации, принятым руководителем государственной организации с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников государственной организации.

✓ Вопреки п. 72 Примерного положения п. 6.11 не содержит указание на то, что материальная помощь может выплачиваться при наличии экономии финансовых средств на оплату труда.

Кроме того, Положением об оплате труда размер материальной помощи не установлен.

В нарушение п. 75 Примерного положения п. 7.3. Положения об оплате труда содержит не предусмотренные трудовым законодательством основания для изменения или отмены компенсационных выплат и не содержит конкретные основания для изменения размера или отмены каждого вида доплат и надбавок.

В соответствии с главой 6 Примерного положения об оплате труда, утверждённого постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в государственных организациях показателей и критерии оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных государственными организациями на оплату труда работников. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Согласно пункту 15 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012, протокол № 1) (далее – Единые рекомендации по установлению систем оплаты труда на 2013 год), пункту 16 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013, протокол № 11) (далее – Единые рекомендации по установлению систем оплаты труда на 2014 год) размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критерии эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом принципов: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, прозрачность.

Вместе с тем, утвержденные приложениями №№ 1, 2, 3 к Положению об оплате труда перечни критериев и показателей для распределения выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за результативность и

✓ эффективность работы являются неконкретизированными в части установления размера выплат и условий для его изменения.

Согласно ст. 129 Трудового кодекса РФ заработка 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).

В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ работник имеет право, в том числе, на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

✓ Прокуратурой установлено, что в отсутствие правовых оснований в период с апреля 2019 года по июль 2019 года работникам не начислялись и не выплачивались стимулирующие выплаты, в период с августа 2019 года по октябрь 2019 года стимулирующие выплаты не выплачивались отдельным работникам. При этом какие-либо доказательства невыполнения работниками критериев и показателей для начисления стимулирующих выплат в учреждении отсутствуют.

В соответствии со ст. 136 ТК Трудового кодекса РФ заработка плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Установленный п. 1.5. Положения способ выплаты заработной платы «путем перечисления на пластиковую карту» требованиям ст. 136 ТК РФ не соответствует.

Кроме того, деятельность по осуществлению платных услуг и иной приносящей доход деятельности учреждением осуществлялась в соответствии с Положением о платных услугах и иной приносящей доход деятельности в ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина», утверждённым директором 05.05.2015 и принятым советом трудового коллектива (протокол от 05.05.2015 № 03).

В силу ч. 7 ст. 4 Федерального закона от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях» автономное учреждение вправе осуществлять иные виды деятельности лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых оно создано, и соответствующую этим целям, при условии, что такая деятельность указана в его учредительных документах (уставе). Согласно ч. 8 указанной статьи доходы автономного учреждения поступают в его самостоятельное распоряжение и используются им для достижения целей, ради которых оно создано, если иное не предусмотрено комментируемым Законом.

Вопреки указанным нормам законодательства Положением о платных услугах и иной приносящей доход деятельности не установлен порядок

распределения внебюджетных средств, подлежащих направлению учреждением на достижение установленных уставом конкретных видов деятельности.

В соответствии со ст.ст. 34, 38 Бюджетного кодекса, принцип результативности и эффективности использования бюджетных средств означает, что при составлении и исполнении бюджетов участники бюджетного процесса в рамках установленных им бюджетных полномочий должны исходить из необходимости достижения заданных результатов с использованием наименьшего объема средств или достижения наилучшего результата с использованием определенного бюджетом объема средств.

Учреждением в ходе осуществления своей деятельности допущены нарушения принципа эффективности использования бюджетных средств, влекущие соответственно неэффективное использование средств областного бюджета при расходовании средств на выплату стимулирующей части заработной платы работникам и при расходовании средств от внебюджетной деятельности.

Выявленные нарушения стали возможны вследствие ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей ответственными должностными лицами и отсутствия надлежащего контроля со стороны вышестоящих должностных лиц.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 6, 24 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»,

ТРЕБУЮ:

1. Рассмотреть настоящее представление с участием представителя Тавдинской городской прокуратуры.

2. В течение месяца со дня внесения представления принять конкретные меры по устранению допущенных нарушений закона, их причин и условий, им способствующих.

3. Решить вопрос о привлечении должностных лиц, по вине которых допущены указанные нарушения к дисциплинарной ответственности.

4. Информацию о результатах рассмотрения представления представить в Тавдинскую городскую прокуратуру в письменной форме в течение месяца со дня внесения представления с приложением копии приказа о наказании.

Одновременно разъясняю, что неисполнение законных требований прокурора влечет привлечение виновных лиц к административной ответственности, предусмотренной ст. 17.7. КоАП РФ.

Заместитель Тавдинского
городского прокурора

советник юстиции

Е.В. Подыниногин