Приложение 2

к Постановлению Правительства

Чукотского автономного округа

от 1 июля 2016 г. N 367

ТИПОВАЯ ФОРМА

АКТА ПРОВЕРКИ СОБЛЮДЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ

НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

В ОРГАНИЗАЦИЯХ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОРГАНАМ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ

ВЛАСТИ ЧУКОТСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА И ОРГАНАМ МЕСТНОГО

САМОУПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ ЧУКОТСКОГО

АВТОНОМНОГО ОКРУГА

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель органа,

осуществляющего

ведомственный контроль

Зеленская Н.М.

(подпись, Ф.И.О.)

"25" мая 2021 г.

Управление социальной политики "25" мая 2021 г .

(место составления акта) (дата составления акта)

16.00

(время составления акта)

Акт проверки N 3

соблюдения трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права в

**муниципальном автономном учреждении культуры**

**«Краеведческий музей городского округа Эгвекинот» (наименование проверяемой организации)**

Управление социальной политики

(наименование органа, осуществляющего ведомственный контроль)

на основании приказа Управления социальной политики по основной деятельности от 16 апреля 2018 года №100 **«**О проведении плановой документарной проверки « По \_\_\_\_\_\_ соблюдению общих требований по установлению и выплате заработной платы» в муниципальном автономном учреждении культуры «Краеведческий музей городского округа Эгвекинот»

(наименование правового акта с указанием его даты, номера)

Колядко Л.В. – консультант отдела образования и общеотраслевых вопросов\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Зеленский В.Э. -консультант отдела образования и общеотраслевых вопросов\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Мащенко Е.С. – директор МКУ МЦБ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Калинина Н.В.- заместитель главного бухгалтера МКУ МЦБ; \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Коркишко Я.В. – документовед Управления социальной политики.

(фамилия, имя, отчество, должность лица (лиц), осуществлявшего

(осуществлявших) проверку)

проведена проверка в отношении \_\_ МАУК «Краеведческий музей городского округа Эгвекинот»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование проверяемой организации)

При проведении проверки присутствовали: Рогозина Е.А. директор МАУК «Краеведческий музей городского округа Эгвекинот», Истрашкина А.П. – заместитель директора по АХЧ МАУК «Краеведческий музей городского округа Эгвекинот»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_

(фамилия, имя, отчество, должность руководителя или уполномоченного

руководителем представителя подведомственной организации, присутствовавшего

при проведении проверки)

Проверка проведена в период

с 9 ч. 00 мин. "04" мая 2021 г.

по 17 ч. 00 мин. "18 " мая 2021 г.

Продолжительность проверки: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_10 (десять) .

(рабочих дней)

Место проведения проверки: Управление социальной политики городского округа Эгвекинот.

В ходе проведения проверки:

1. выявлены нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (с указанием положений нормативных правовых актов):

**1. Правила внутреннего трудового распорядка**: МАУК «Краеведческий музей городского округа Эгвекинот» содержат отдельные положения, не соответствующие требованиям ТК РФ.

Вопросы трудовых отношений в учреждении урегулируются Правилами внутреннего трудового распорядка в силу положений Трудового кодекса РФ, например [ч. 1 ст. 100](consultantplus://offline/ref=CA58E570E0173742FF4B059FE099A08F657B0A505D91CB24653B2D3EA86413A411F1113FE1A5C5F79DD45AB80DAD6F53723C956A3E04MBA), [ч. 3](consultantplus://offline/ref=CA58E570E0173742FF4B059FE099A08F657B0A505D91CB24653B2D3EA86413A411F1113DE0A2C5F79DD45AB80DAD6F53723C956A3E04MBA), [4 ст. 189](consultantplus://offline/ref=CA58E570E0173742FF4B059FE099A08F657B0A505D91CB24653B2D3EA86413A411F1113DE0A3C5F79DD45AB80DAD6F53723C956A3E04MBA) ТК РФ, а также специальными нормативными правовыми актам, регулирующими деятельность учреждения. В [ч. 4 ст. 189](consultantplus://offline/ref=CA58E570E0173742FF4B059FE099A08F657B0A505D91CB24653B2D3EA86413A411F1113DE0A3C5F79DD45AB80DAD6F53723C956A3E04MBA) ТК РФ перечислены необходимые для включения в Правила внутреннего трудового распорядка разделы: общие положения, порядок приема работников; порядок увольнения работников; основные права работника и работодателя; основные обязанности работника и работодателя; ответственность работника и работодателя; режим работы; время отдыха; меры поощрения работников; взыскания к работникам. Также в правила внутреннего трудового распорядка включаются и иные положения, которые характерны для учреждения и позволят урегулировать трудовые отношения ([ч. 4 ст. 189](consultantplus://offline/ref=F417EA5C2134B3F3A500002A6C99B6F0065BD8A1F182AA2B33B047D711B4FBE08B6DF7E283AD19F79B09A3E9539981A1DCF91D7FAET2BDG) ТК РФ), не ухудшающие положения работников по сравнению с установленным в нормативных правовых актах, иначе такие положения правил внутреннего трудового распорядка нельзя применять ([ч. 4 ст. 8](consultantplus://offline/ref=F417EA5C2134B3F3A500002A6C99B6F0065BD8A1F182AA2B33B047D711B4FBE08B6DF7E489A919F79B09A3E9539981A1DCF91D7FAET2BDG) ТК РФ). В зависимости от специфики деятельности работодателя можно включить в правила внутреннего трудового распорядка порядок направления работников в командировку, оформления и оплаты расходов, связанных с командировкой (можно вывести в отдельный локальный нормативный акт); перечень должностей с ненормированным рабочим днем и др., а, например, день выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором ([ст. 136](consultantplus://offline/ref=57333D01DA97768B5EA5672ACB9A3E629213530FB64434F9E1183114C74AAF2A8A0FB2F9144653FDCCB6ADACF47C5E3492AF7E87CBC48A13D2ICF) ТК РФ); перечень работ, на которых по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, места для отдыха и приема пищи устанавливаются только правилами внутреннего трудового распорядка организации ([ст. 108](consultantplus://offline/ref=57333D01DA97768B5EA5672ACB9A3E629213530FB64434F9E1183114C74AAF2A8A0FB2F914465DF9CFB6ADACF47C5E3492AF7E87CBC48A13D2ICF) ТК РФ).

В разделе 1 «Общие положения» в пункте 1.1. используется некорректная формулировка при определении Правил внутреннего трудового распорядка не соответствующая определению части 4 статьи 189 ТК РФ. Пункты 1.2 логично отнести к разделу 6 « Рабочее время и его использование», пункт 1.3 противоречат нормам ТК РФ, и статье 11.ТК РФ так как «Все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В разделе 2 «Порядок приема, перевода и увольнения, работников Музея», пункты 2.1-2.5. регламентирующие порядок приема работников учреждения не соответствуют положениям [гл. 10](consultantplus://offline/ref=CA58E570E0173742FF4B059FE099A08F657B0A505D91CB24653B2D3EA86413A411F1113BE9A4CAA3CE9B5BE449FF7C52773C96682248036302MCA) и [11](consultantplus://offline/ref=CA58E570E0173742FF4B059FE099A08F657B0A505D91CB24653B2D3EA86413A411F1113BE9A4CAA5CF9B5BE449FF7C52773C96682248036302MCA) ТК РФ, в частности [ст. ст. 61](consultantplus://offline/ref=CA58E570E0173742FF4B059FE099A08F657B0A505D91CB24653B2D3EA86413A411F1113BE9A4CAA6C89B5BE449FF7C52773C96682248036302MCA), [65](consultantplus://offline/ref=CA58E570E0173742FF4B059FE099A08F657B0A505D91CB24653B2D3EA86413A411F1113BE9A4CAA4CA9B5BE449FF7C52773C96682248036302MCA), 66.1, [70](consultantplus://offline/ref=CA58E570E0173742FF4B059FE099A08F657B0A505D91CB24653B2D3EA86413A411F1113EEBA7C5F79DD45AB80DAD6F53723C956A3E04MBA) ТК РФ. Пункт 2.4 не соответствует требованиям [ст. 68](consultantplus://offline/ref=6FA749378BB06A1F1DF8014D1BA40F76D91F4ED98D932BD4E1BF43174F8276B2C2FBFAD86A94354FB530A2B6ADE400B7CA1CAEC263S462F) ТК РФ.

В данный раздел следует внести следующие дополнения:

Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих поступлению на работу в учреждение, замещал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.

Претендент на работу, который в течение двух лет до поступления на работу в учреждение замещал должности государственной (муниципальной) службы (перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ) и при этом в его должностные (служебные) обязанности входили отдельные функции государственного управления учреждением , может быть принят на работу в только после получения в установленном порядке согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов.

Работодатель в десятидневный срок после заключения трудового договора с работником, который в предшествующие два года занимал должности государственной (муниципальной) службы (перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ), в установленном порядке сообщает по последнему месту службы этого работника о заключении с ним трудового договора.

Согласно [абз. 7 ч. 1 ст. 65](consultantplus://offline/ref=527DE83E402FF2E4BB15874061ABF55426296FD269B84227ED57A0A5CB1BD9A8F4DD7EB65DFCCC6BDC2186D486A65B7F6953516424CEH76DI) ТК РФ если иное не установлено [ТК](consultantplus://offline/ref=527DE83E402FF2E4BB15874061ABF55426296FD269B84227ED57A0A5CB1BD9A8E6DD26BA59F1D2618A6EC08189HA66I) РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с [ТК](consultantplus://offline/ref=527DE83E402FF2E4BB15874061ABF55426296FD269B84227ED57A0A5CB1BD9A8E6DD26BA59F1D2618A6EC08189HA66I) РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В соответствии с [ч. 1 ст. 351.1](consultantplus://offline/ref=527DE83E402FF2E4BB15874061ABF55426296FD269B84227ED57A0A5CB1BD9A8F4DD7EB658F7CA61807B96D0CFF252606C4F4E643ACE7C2FHD6FI) ТК РФ к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в [абзацах третьем](consultantplus://offline/ref=527DE83E402FF2E4BB15874061ABF55426296FD269B84227ED57A0A5CB1BD9A8F4DD7EB559FCCA6BDC2186D486A65B7F6953516424CEH76DI) и [четвертом части второй статьи 331](consultantplus://offline/ref=527DE83E402FF2E4BB15874061ABF55426296FD269B84227ED57A0A5CB1BD9A8F4DD7EB658F7CA618B7B96D0CFF252606C4F4E643ACE7C2FHD6FI) ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных [частью третьей статьи 351.1](consultantplus://offline/ref=527DE83E402FF2E4BB15874061ABF55426296FD269B84227ED57A0A5CB1BD9A8F4DD7EB559FCC46BDC2186D486A65B7F6953516424CEH76DI) ТК РФ.

Пункты 2.6.-2.10 регламентируют порядок увольнения работников не соответствуют требованиям ст.13 ТК РФ,

Нормативно не установлено, какие именно положения о порядке увольнения работников вы должны отразить в правилах внутреннего трудового распорядка. Поэтому вы можете указать, что прекращение трудового договора регулируется [гл. 13](consultantplus://offline/ref=6FA749378BB06A1F1DF8014D1BA40F76D91F4ED98D932BD4E1BF43174F8276B2C2FBFADD68943B1EE27FA3EAE9B013B6C91CADC07F40B960S066F) ТК РФ, и включить в текст некоторые положения Трудового кодекса РФ из этой главы, например, содержащиеся в [ст. 84.1](consultantplus://offline/ref=6FA749378BB06A1F1DF8014D1BA40F76D91F4ED98D932BD4E1BF43174F8276B2C2FBFAD96A9D354FB530A2B6ADE400B7CA1CAEC263S462F) ТК РФ. А при наличии дополнительных оснований увольнения или особенностей порядка увольнения указать на это. При необходимости дополните раздел особыми правилами, действующими у вас. Например, по заполнению обходного листа при увольнении.

Раздел 6. «Рабочее время и его использование» не соответствует требованиям [ст. 100](consultantplus://offline/ref=2CD96095B24B0EA2807D69112EBB1EF67352C9AAA23E8AC7D6172D348E78736E832131C069dBF2J) ТК РФ, с[т. 101](consultantplus://offline/ref=4B5E35A079CEA8F7DB48E794247CDDBA076FA959EF9BAE816082F2ECECBB6E367EFBB1445FzEH5J), ст. 108, ст.113, ст.153, гл. 16 ТК РФ регламентирующей режим рабочего времени.

В соответствии со [статьей 100](consultantplus://offline/ref=A22B7F94F9C9F7CBA88904D2F303681C7534FC22B0BE367BA18B7DF6F2C8CC7F501EFEBED105AFD12E879E40D1BBDB60A23746B0BAD43A28FE31V) Трудового кодекса Российской Федерации режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором. Описывая режим работы, необходимо отразить все его элементы, названные в [ст. 100](consultantplus://offline/ref=6FA749378BB06A1F1DF8014D1BA40F76D91F4ED98D932BD4E1BF43174F8276B2C2FBFADD68943918E57FA3EAE9B013B6C91CADC07F40B960S066F) ТК РФ. Во избежание споров с работниками рекомендуем прописать названия перерывов, их количество и являются они оплачиваемыми или нет.

Если по условиям работы предоставить перерыв для отдыха и питания невозможно, вы обязаны обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ и места для отдыха и приема пищи пропишите в правилах внутреннего трудового распорядка ([ч. 3 ст. 108](consultantplus://offline/ref=6FA749378BB06A1F1DF8014D1BA40F76D91F4ED98D932BD4E1BF43174F8276B2C2FBFAD96194354FB530A2B6ADE400B7CA1CAEC263S462F)). Если у вас применяется сменный режим работы (по графику п.6.11(1)) необходимо применять суммированный учет рабочего времени, порядок его введения обязательно прописывается в правилах внутреннего трудового распорядка ([ч. 4 ст. 104](consultantplus://offline/ref=6FA749378BB06A1F1DF8014D1BA40F76D91F4ED98D932BD4E1BF43174F8276B2C2FBFAD96093354FB530A2B6ADE400B7CA1CAEC263S462F) ТК РФ)

В пункте 6.1 раздела 6 установлена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями для Музея, но трудовая неделя устанавливается для сотрудников, причем в музее работают различные категории сотрудников: административно-управленческого, вспомогательного, обслуживающего персонала без отнесения должностей и профессий рабочих к той или иной категории, вместе с тем прямого распределения работников по категориям персонала законодательством не предусмотрено. Персонал организации состоит из работников, выполняющих трудовую функцию по определенной должности, специальности с указанием квалификации ([ч. 1 ст. 15](consultantplus://offline/ref=4F202D85792DAF16D1A5B0E8A0F92471EBA92EB9C79B2755F276563DCC3782CF3CA91094014EC7B528D6B8F1878EFB09F583B05C59DAC0r0A) ТК РФ). Соответственно, его можно классифицировать по категориям исходя из выполняемых функций и квалификации.

При выборе кадровой модели и порядка отнесения работников к определенным категориям необходимо закрепить в ЛНА положения, регламентирующие отнесение персонала к той или иной категории с применением Единых квалификационных справочников профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих.

В данном разделе необходимо закрепить три вида дистанционной работы: постоянная дистанционная работа, временная, периодическая (ст.1.Федерального закона №407-ФЗ от 08.12.2020, ст. 312.1 ТК, ч.5ст.312.9 ТК), порядок организации удаленной работы.

Рекомендуем оформить лист ознакомления в качестве приложения к правилам внутреннего трудового распорядка. Это будет свидетельствовать о том, что работник действительно ознакомлен с документом, поскольку лист ознакомления является неотъемлемой частью правил внутреннего трудового распорядка.

**2. Положение об оплате труда работников** МАОУ « Краеведческий музей городского округа Эгвекинот» утвержденное приказом по основной деятельности МАУК « Краеведческий музей городского округа Эгвекинот» от 12.02. 2021 года № 10/3-11) разработано с нарушением отдельных требований Постановления администрации городского округа Эгвекинот от 29 января 2021г. № 29-па « Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и спорта городского округа Эгвекинот», так в разделе 6 « Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей» отсутствуют положения устанавливающие оплату труда руководителя учреждения.

Положение об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда муниципального учреждения культуры « Краеведческий музей городского округа Эгвекинот» разработано с нарушением отдельных требований Постановления администрации городского округа Эгвекинот от 29 января 2021г. № 29-па « Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и спорта городского округа Эгвекинот», так в пункте 2 « Порядок назначения выплат из дополнительного фонда и экономии Фота» отсутствует порядок избрания коллегиального органа, не определен его количественный состав.

Не установлены критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Перечень показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры и спорта городского округа Эгвекинот, их руководителей и работников устанавливается приказом Управления социальной политики городского округа Эгвекинот.

**3. График отпусков** МАУК «Краеведческий музей городского округа Эгвекинот» на 2021 год утвержден приказом учреждения от 18.12.2020 года №62-ЛС, данный приказ необходимо издавать по основной деятельности, а не по личному составу (Федеральный закон от 22.10.2004 N 125-ФЗ (ред. от 11.06.2021) "Об архивном деле в Российской Федерации" ст.3 п.3 документы по личному составу - архивные документы, отражающие трудовые отношения работника с работодателем), а также в п.2 данного приказа ошибочно речь идет об отпусках 2020 года.

**4. Трудовые договоры.** Согласно [абз. 3 ч. 2 ст. 57](consultantplus://offline/ref=70AB9914D7BEACA4C88CD02EF6EB91E89C568070C85B01214E8D47164317210D08FD8E7E2BF2DE81A3048610C8B5435562E8D5066D32G4i2H) ТК РФ трудовая функция (работа по должности в соответствии со [штатным расписанием](consultantplus://offline/ref=70AB9914D7BEACA4C88CD02EF6EB91E89B598071CF575C2B46D44B1444187E1A0FB4827F23F0D28DFC01930190B9474E7DEBC91A6F3041G1i4H), профессии, специальности с указанием квалификации; **конкретный вид поручаемой работнику работы) является обязательным для включения в трудовой договор условием.**

В соответствии со [ст. 72](consultantplus://offline/ref=70AB9914D7BEACA4C88CD02EF6EB91E89C568070C85B01214E8D47164317210D08FD8E7B27F1DCDEA6119748C4B1584A61F4C9046FG3i1H) ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, которое заключается в письменной форме.

Согласно [ч. 1 ст. 60.2](consultantplus://offline/ref=70AB9914D7BEACA4C88CD02EF6EB91E89C568070C85B01214E8D47164317210D08FD8E7C2AF9DCDEA6119748C4B1584A61F4C9046FG3i1H) ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату ([статья 151](consultantplus://offline/ref=70AB9914D7BEACA4C88CD02EF6EB91E89C568070C85B01214E8D47164317210D08FD8E7823F8DCDEA6119748C4B1584A61F4C9046FG3i1H) ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ ([ч. 2 ст. 60.2](consultantplus://offline/ref=70AB9914D7BEACA4C88CD02EF6EB91E89C568070C85B01214E8D47164317210D08FD8E7C2AF8DCDEA6119748C4B1584A61F4C9046FG3i1H) ТК РФ).

В соответствии со [ст. 151](consultantplus://offline/ref=70AB9914D7BEACA4C88CD02EF6EB91E89C568070C85B01214E8D47164317210D08FD8E7823F8DCDEA6119748C4B1584A61F4C9046FG3i1H) ТК РФ при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы ([статья 60.2](consultantplus://offline/ref=70AB9914D7BEACA4C88CD02EF6EB91E89C568070C85B01214E8D47164317210D08FD8E7C2AF6DCDEA6119748C4B1584A61F4C9046FG3i1H) ТК РФ).

В дополнительных соглашениях к трудовым договорам установлены стимулирующие выплаты в размере 1-2% в 12-13 пунктах данного соглашения, что говорит о некомпетентной, неэффективной работе коллегиального органа, отсутствии нормативной базы в учреждении.

В МАУК «Краеведческий музей городского округа Эгвекинот» отсутствует журнал регистрации договоров и изменений к ним.

**5. Должностные инструкции** МАУК «Краеведческий музей городского округа Эгвекинот» утверждены приказом учреждения от 20.06.2019 года №22-од, данные должностные инструкции не соответствуют штатному расписанию на 01.10.2020 года и на 01.01.2021 утвержденному приказом от 12.01.2021 года №01/3-11, не предоставлены должностная инструкция специалиста по учету музейных предметов отдела природы и истории, музейного смотрителя согласно Приказу Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 24.05.2011 N 20835), а также документоведа.

**6. Приказы по личному составу**. Не во всех приказах МАУК «Краеведческий музей городского округа Эгвекинот» за 2019 – 2021 год по личному составу есть ссылки на статьи Трудового Кодекса РФ или иные нормативные документы: приказ от 09.08.2019 года №79 и др.

В некоторых приказах по личному составу МАУК «Краеведческий музей городского округа Эгвекинот» сотрудники не ознакомлены с приказами: приказ от 09.01.2020 №14, от 28.01.2020 №16, от 07.02.2020 №17 и др.

В приказах от 27.10.2020 №54, 55 и др. речь в названии приказа идёт о повышении оклада, в самих приказах об установлении должностного оклада, что должно быть идентично.

Приказы об отпусках сотрудников: ст.128 ТК РФ  **позволяет включать в рабочий год сотрудника отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней в рабочем году.** А значит, все дни неоплачиваемого отпуска сверх установленного лимита сдвинут окончание его рабочего года.

Если сотрудник в течение рабочего года возьмёт отпуск без сохранения заработной платы несколько раз по несколько дней, например, по 2-3 дня, следует просуммировать их все и продлить окончание рабочего года сотрудника на календарные дни сверх 14-ти.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

(в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 [N 157-ФЗ](consultantplus://offline/ref=CD74113C9406AE46C385DF4A4A31743573CC856892637C98D1B7703A2B026CF7DFF1AC1E73501DE53BF0DDD55D4386EC9C09329C9DF689ABZEjFW), от 03.07.2016 [N 305-ФЗ](consultantplus://offline/ref=CD74113C9406AE46C385DF4A4A31743571C98D6D946C7C98D1B7703A2B026CF7DFF1AC1E73501CEC35F0DDD55D4386EC9C09329C9DF689ABZEjFW), от 24.04.2020 [N 127-ФЗ](consultantplus://offline/ref=CD74113C9406AE46C385DF4A4A31743571C08569976C7C98D1B7703A2B026CF7DFF1AC1E73501DE433F0DDD55D4386EC9C09329C9DF689ABZEjFW))

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=5F285734749A9120BC4E5539F0CEA343D91A865899D2590E671266C085A3E2F3C824E2CC3679F772699048D58A36BC5B3B642CE6869B215819rDW) от 25.11.2013 N 317-ФЗ)

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

(абзац введен Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=5F285734749A9120BC4E5539F0CEA343D916875D99D3590E671266C085A3E2F3C824E2CC3679FE736B9048D58A36BC5B3B642CE6869B215819rDW) от 22.07.2008 N 157-ФЗ)

(часть первая в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=5F285734749A9120BC4E5539F0CEA343DB1B895F9CD0590E671266C085A3E2F3C824E2CC3679F874699048D58A36BC5B3B642CE6869B215819rDW) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных [статьей 76](consultantplus://offline/ref=5F285734749A9120BC4E5539F0CEA343DC1381539AD2590E671266C085A3E2F3C824E2CC3679FB76699048D58A36BC5B3B642CE6869B215819rDW) настоящего Кодекса;

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

абзац утратил силу. - Федеральный [закон](consultantplus://offline/ref=5F285734749A9120BC4E5539F0CEA343D916875D99D3590E671266C085A3E2F3C824E2CC3679FE73699048D58A36BC5B3B642CE6869B215819rDW) от 22.07.2008 N 157-ФЗ.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

**7. Приказы по основной деятельности** МАУК «Краеведческий музей городского округа Эгвекинот»**:** сотрудники не ознакомлены с приказами от 16.02.2021 год №14/3-11, 11.03.2021 №19/3-11 и др.

**8. Платёжные документы, ведомости на выдачу заработной платы, расчётные листы**.

Обращаем ваше внимание на то, что согласно [ст. 11.1](consultantplus://offline/ref=C3DC3DF9313D9846E9594010BB8403320BCD291D7DCD6943DE4F37CE184533B404B7EE1D81R6C7D) и [ч. 3 ст. 10](consultantplus://offline/ref=C3DC3DF9313D9846E9594010BB8403320BCD291D7DCD6943DE4F37CE184533B404B7EE1D83R6C4D) Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ (ред. от 28.12.2017) "О противодействии коррупции" лица, у которых есть личная заинтересованность, обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов. Личной заинтересованностью является возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) как самим указанным лицом, так и состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами.

В МАУК «Краеведческий музей городского округа Эгвекинот» работают сотрудники с отсутствием Требований к квалификации согласно Приказу Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 24.05.2011 N 20835).

В МАУК «Краеведческий музей городского округа Эгвекинот» имеются вакансии, а экономия заработной платы выплачивается как материальная помощь, что приводит к ухудшению качества предоставляемых услуг, выполнению муниципального задания и нарушению действующего законодательства в сфере культуры.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(с указанием характера нарушений

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

и лиц, допустивших указанные нарушения)

2) установлены факты не устранения ранее выявленных нарушений: нет

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(с указанием не устраненных нарушений и реквизитов

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

ранее выданного (выданных) акта (актов))

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Срок для устранения выявленных нарушений: **23 июня 2021 года\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** МАУК «Краеведческий музей ГО Эгвекинот»

С актом проверки ознакомлен(а), акт получил(а): Е.А.Рогозина

(фамилия, имя, отчество, должность руководителя подведомственной

организации или уполномоченного руководителем представителя,

присутствовавшего при проведении проверки, наличие его подписи)

" 25" мая 2021 г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись)

Пометка об отказе от ознакомления с актом проверки и совершения подписи:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись (подписи) должностного лица (должностных лиц), осуществлявшего

(осуществлявших) проверку: Колядко Л.В.

Мащенко Е.С.

Калинина Н.В.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Зеленский В.Э.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Коркишко Я.Н.