



Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА В ПРИМОРСКОМ КРАЕ
690990, г. Владивосток, ул. Пологая, д.68.Тел.: (423) 226-78-57, Факс: (423) 226-96-63

АКТ ПРОВЕРКИ

органом государственного контроля (надзора), органом муниципального контроля
юридического лица, индивидуального предпринимателя

№ 25/12-2915-19-И/1 от "11" сентября 2019 г.

17 ч. 30 мин.

(время составления акта)

По адресу/адресам: Приморский край, г. Владивосток, ул. Успенского, д. 112А

(место проведения проверки)

На основании: Распоряжения на проверку № 25/12-6059-И/75-99 от 15 августа 2019 года

Никуловой Ирины Константиновны – руководителя государственной инспекции труда – главного
государственного инспектора труда в Приморском крае

была проведена внеплановая выездная проверка в отношении:

Муниципальное Бюджетное Учреждение Дополнительного Образования «Детская
Школа Искусств № 5 г. Владивостока»

Зарегистрированного по адресу: Приморский край, г. Владивосток, ул. Успенского, д. 112А

Дата и время проведения проверки:

с 04 сентября 2019 г. по 11 сентября 2019 г.

Общая продолжительность проверки: 6 рабочих дней (1 ч.)

Акт составлен: Государственная инспекция труда в Приморском крае

С копией распоряжения/приказа о проведении проверки ознакомлен: (заполняется при проведении
выездной проверки) Ознакомлен 04.09.2019 года *И.О. [подпись]*

Дата и номер решения прокурора (его заместителя) о согласовании проведения проверки:

Лицо(а), проводившее проверку: Мирошниченко Дмитрий Александрович, государственный
инспектор

труда правового отдела Государственной инспекции труда в Приморском крае

При проведении проверки присутствовали: И.О. директора Рубан Ирина Валентиновна

Проверка Государственной инспекцией труда в Приморском крае проводится на основании поступившего обращения работника о нарушении его трудовых прав работодателем – Муниципальное Бюджетное Учреждение Дополнительного Образования «Детская Школа Искусств № 5 г. Владивостока» (далее по тексту МБУДО «ДШИ № 5 г. Владивостока», работодатель).

Из документов, представленных к проверке МБУДО «ДШИ № 5 г. Владивостока», **установлено:**

01 ноября 2018 года Петрова Л.И. была принята на работу в МБУДО «ДШИ № 5 г. Владивостока» на должность сторож (трудовой договор от 01.11.2018 года № 13/18).

Согласно условиям заключенного с Петровой Л.И. договора, ее заработная плата состоит из должностного оклада - 4524 рублей, районного коэффициента 30%, надбавки за работу в Южных районах Дальнего Востока 30%.

Согласно приказу о прекращении трудового договора с работником от 06.08.2019 года № 91-л, Петрова Л.И. была уволена 08.08.2019 года в связи с сокращением численности штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Так же в ходе проведения проверки было установлено.

В соответствии с пунктом 1 части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

Статьей 37 Конституции Российской Федерации каждому гарантируется право на вознаграждение за труд.

Согласно статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации, 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).

Пунктом 6 части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В силу статьи 146 Трудового кодекса Российской Федерации, оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

В соответствии со статьей 315 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Статья 148 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает, что оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В определении Верховного суда Российской Федерации от 07.10.2011 №3-В11-31 указано, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и дальневосточная надбавка за стаж работы в данных районах и местностях.

Согласно Постановлению Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-П, не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной

платы в субъекте Российской Федерации) районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Определением Конституционного суда Российской Федерации от 01.10.2009 г. №1160-О-О по Федеральному закону «О Минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные Акты Российской Федерации установлено следующее.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации в целях создания условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в Российской Федерации устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда (статья 7), каждый имеет право на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (статья 37, часть 3).

Согласно части 3 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации предусматривает, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в редакции названного Федерального закона величина минимального размера оплаты труда является одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников (статья 130) и устанавливается федеральным законом (статья 133). Основным назначением минимального размера оплаты труда в системе действующего правового регулирования является, как и прежде, обеспечение месячного дохода работника, отработавшего норму рабочего времени, на уровне, достаточном для восстановления работоспособности и удовлетворения основных жизненных потребностей.

Так, статья 1 Федерального закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 07.03.2018) устанавливает, что минимальный размер оплаты труда с 1 мая 2018 года равняется 11163 рублям в месяц.

Согласно Расчетному листку за декабрь 2018 года, работнику Петровой Л.И. было начислено 17861,01 рублей (без учета удержаний) за 192 часа работы, из них:

- Оклад по часам - 5201,25 рублей;
- Стимулирующая выплата - 5073 рублей;
- Доплата за ночные часы - 888,88 рублей;
- Районный коэффициент - 3348,94 рублей;
- Северная надбавка - 3348,94 рублей.

Согласно производственному календарю на 2018 год для пятидневной рабочей недели, норма рабочих часов за декабрь 2018 года составляет 167 часов, при 40-часовой рабочей неделе.

Исходя из того, что трудовым законодательством прямо предусмотрена обязанность работодателя оплачивать работу, выполняемую сверх нормальной продолжительности рабочего времени в повышенном размере, а именно за первые два часа работы не менее

чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ч. 1 ст. 152 ТК РФ), то данная выплата носит компенсационный характер.

Таким образом, работодатель обязан компенсировать работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени, как гарант того что работник получит достойное вознаграждение за свой труд, а значит такая оплата не может включаться при подсчете минимального размера оплаты труда.

Учитывая вышеизложенное и тот факт, что за декабрь 2018 года работнику Петровой Л.И. было начислено 5201,25 рублей за 192 отработанных ею рабочих часов, при норме в 167 часов, то работодателем в указанную сумму была включена компенсация за сверхурочную работу в одинарном размере за 25 часов, что составило 677,25 рублей.

Следовательно, при подсчете минимального размера оплаты труда в него следует включать 4524 рубля (5201,25-677,25).

Исходя из того, что компенсационные выплаты (доплата за работу в ночное время, районный коэффициент, северная надбавка, оплата сверхурочных часов и оплата за работу в выходные и праздничные дни) не входят при исчислении минимального размера оплаты труда (данная позиция нашла свое отражение в Апелляционном Определении Приморского краевого суда от 11.12.2018 года № 33-11508, Решении Приморского краевого суда от 20.11.2018 года № 7-21-1262 и т.д.), то Государственная инспекция труда в Приморском крае приходит к выводу о нарушении работодателем МБУДО «ДШИ № 5 г. Владивостока» требований части 3 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Так, работником Петровой Л.И. при полностью отработанной норме рабочего времени за декабрь 2018 года, было получено лишь 9597 рублей, что составляет меньше установленной статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (11163 рубля).

Аналогичные нарушения были выявлены и в период с января по июль 2019 года в отношении работника Петровой Л.И.

Согласно статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ч. 1 ст. 152 ТК РФ).

При этом часть 1 статьи 104 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено следующее, когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность

рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

Так работодателем МБУДО «ДШИ № 5 г. Владивостока» введен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в 1 год, что отражено в Правилах внутреннего трудового распорядка.

В случае увольнения работника до окончания учетного периода, руководствуясь статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации такому работнику полагается доплата за сверхурочную работу в день его увольнения.

Вместе с тем, в ходе изучения кадровых и бухгалтерских документов было установлено, что доплата за сверхурочную работу в 2019 году работнику Петровой Л.И. не выплачивалась.

При этом работодателем в рамках проведения проверки были представлены документы о произведении перерасчета заработной платы и иных сумм полагающихся работнику Петровой Л.И. за период с октября 2018 года по август 2019 года (расчетный листок за сентябрь 2019 года, расчет неустойки за задержку сумм и документы о выплате начисленных сумм).

Таким образом, работодателем были выплачены все суммы полагающиеся работнику Петровой Л.И. при увольнении только 06.09.2019 года (Реестр от 06.09.2019 № 82 с отметкой банка от 06.09.2019), тогда как датой его увольнения является 08.08.2019.

Компенсация за задержку полагающихся работнику сумм была выплачена 06.09.2019, что подтверждается Реестр от 06.09.2019 № 83 с отметкой банка от 06.09.2019

В соответствии со статьей 419 Трудового кодекса Российской Федерации лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

выявлены несоответствия сведений, содержащихся в уведомлении о начале осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности, обязательным требованиям (с указанием положений (нормативных) правовых актов); Несоответствия не выявлены
выявлены факты невыполнения предписаний органов государственного контроля (надзора), органов муниципального контроля (с указанием реквизитов выданных предписаний): Факты не выявлены
Запись в Журнал учета проверок юридического лица, индивидуального предпринимателя, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля, внесена (заполняется при проведении выездной проверки):

Журнал учета проверок юридического лица, индивидуального предпринимателя, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля, отсутствует (заполняется при проведении выездной проверки):

Прилагаемые к акту документы: Копии документов представленных работодателем.

Подписи лиц, проводивших проверку:

Государственный инспектор труда правового отдела Государственной инспекции труда в Приморском крае

Мирошниченко Д.А.

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

Иванов И.И.

