



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

АКТ

**о результатах проверки государственного автономного
учреждения стационарного социального обслуживания Новосибирской
области «Бердский дом-интернат для пенсионеров и инвалидов
им. М.И. Калинина»**

29.05.2025

№ 11

г. Новосибирск

Плановая выездная проверка проведена консультантами отдела внутриведомственного контроля министерства труда и социального развития Новосибирской области (далее – министерство) Дорофеевым Андреем Анатольевичем и Курашовым Виталием Сергеевичем.

Основания проведения мероприятия:

пункт 2 плана проверок на 2025 год, утвержденного приказом министерства от 26.09.2024 № 2125 «Об утверждении плана проверок на 2025 год»;
приказ министерства от 23.04.2025 № 762 «О проведении проверки».

Вид, форма контрольного мероприятия: плановая, выездная.

Проверяемый период: с 01.04.2024 по 31.03.2025.

Сроки проведения проверки: с 05.05.2025 по 28.05.2025.

Объект проверки:

Государственное автономное учреждение стационарного социального обслуживания Новосибирской области «Бердский дом-интернат для пенсионеров и инвалидов им. М.И. Калинина» (далее – ГАУ ССО НСО «БДИ им. М.И. Калинина», Учреждение).

Юридический адрес и местонахождение Учреждения: 633000, Российская Федерация, Новосибирская область, городской округ город Бердск, город Бердск, территория БПВТ им. Калинина, здание 1.

Директор: Кузнецов Сергей Федорович с 01.06.2022 (приказ министерства от 01.06.2022 № 142-л «О Кузнецове С.Ф.») по настоящее время.

Главный бухгалтер: Кожевникова Галина Викторовна с 02.06.2022 (приказ Учреждения от 02.06.2022 № 135-Л «О приеме работника на работу») по настоящее время.

ОГРН 1025404725466, ИНН/КПП 5445008081/544501001.

Устав ГАУ ССО НСО «БДИ им. М.И. Калинина» (далее – Устав) утвержден

приказом министерства от 19.07.2022 № 876, согласован с департаментом имущества и земельных отношений Новосибирской области (ДИиЗО НСО) 15.07.2022 № 3670-10/38, изменения утверждены приказом министерства от 02.03.2023 № 248, согласованы с ДИиЗО НСО от 17.02.2023 № 823-08/38.

Проверка проведена выборочным способом.

В ходе проведения проверки использованы нормативные правовые акты, первичные документы, регистры бухгалтерского учета, отчетность, трудовые договоры, организационно-распорядительные и другие документы, а также данные информационных систем, содержащих информацию о деятельности объекта проверки, с учетом информации по устным и письменным объяснениям, справкам и сведениям должностных, ответственных и иных лиц объекта проверки.

1. Оплата труда

Оплата труда работников Учреждения в 2024 году осуществлялась на основании Положения об оплате труда, утвержденного приказом Учреждения от 01.08.2023 № 131 (с изм. от 31.01.2024, от 26.03.2024, от 20.05.2024, от 26.06.2024, от 15.07.2024) и Положения об оплате труда, утвержденного приказом Учреждения от 01.10.2024 № 159 (с изм. от 31.10.2024, от 08.11.2024, от 28.11.2024, от 29.11.2024).

Заработная плата включает в себя должностные оклады по занимаемой должности, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, районный коэффициент.

Начисление заработной платы производилось на основании первичных учетных документов, утвержденных руководителем: табелей учета использования рабочего времени (форма 0504421), расчетных ведомостей (форма 0504402), приказов о приеме на работу, увольнении, перемещении, отпусках.

В ходе проверки табелей учета рабочего времени установлено, что форма табеля учета рабочего времени заполняется по унифицированной форме ОКУД 0504421, что соответствует требованиям Приложения № 1 к приказу Минфина России от 30.03.2015 № 52н¹.

Табели учета рабочего времени составлялись два раза в месяц.

Коллективный договор ГАУ ССО НСО БДИ им. М.И. Калинина на 2024-2027 годы, принят на общем собрании трудового коллектива учреждения 25.03.2024, утвержден директором Учреждения, согласован с председателем профсоюзного комитета Учреждения и зарегистрирован органом по труду администрации муниципального образования города Бердска 02.04.2024 регистрационный номер № 4-24 (далее – Коллективный договор).

В соответствии с пунктом 6.8. Коллективного договора, заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц: за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 5 числа месяца, следующего за

¹ Приказ Минфина России от 30.03.2015 № 52н (ред. от 15.06.2020) «Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями, и Методических указаний по их применению».

расчетным. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При сплошной проверке соответствия фактических сроков перечисления заработной платы работникам Учреждения срокам, указанным в Коллективном договоре, нарушений не установлено.

На основании приказа Учреждения от 10.08.2023 № 133 «Об утверждении состава рабочей комиссии по установлению выплат стимулирующего характера за качественные показатели эффективности деятельности» (с изм. от 23.10.2023, от 07.06.2024, от 31.10.2024) создана рабочая комиссия по установлению выплат стимулирующего характера за качественные показатели эффективности деятельности.

В соответствии с п.41 отраслевого тарифного соглашения на 2024 – 2026 годы по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным министерству труда и социального развития Новосибирской области, утвержденным 29.12.2023 в ред. доп. соглашения от 22.11.2024 (далее – ОТС на 2024-2026 годы) в состав комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения включен представитель первичной профсоюзной организации по предложению комитета первичной профсоюзной организации (протоколом общего собрания первичной профсоюзной организации от 02.12.2012 № 1 назначена Любарская К.Ю., протоколом отчетно-выборного собрания первичной профсоюзной организации от 04.06.2024 № 8 назначен Слыш А.А.).

Решения комиссии об установлении надбавок за качественные показатели деятельности оформляются протоколом заседания комиссии ежемесячно и утверждаются приказом Учреждения. В ходе проверки были изучены протоколы заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат за 2024 год. К проверке представлены служебные записки руководителей структурных подразделений, которые являются основанием для начисления стимулирующих выплат и утверждению их размера комиссией. Протоколы заседаний комиссии по распределению стимулирующих выплат оформлены надлежащим образом.

Необоснованного снижения размера надбавок за качественные показатели деятельности не установлено.

Наличие одноименных критериев по различным должностям с разным удельным весом, не установлено.

В ходе проверки установлено, что пунктом 9.5. Коллективного договора Учреждения предусмотрено, что Работодатель оказывает материальную помощь при наличии экономии фонда оплаты труда. Оказание материальной помощи работникам установлено в размере прожиточного минимума равного 16 696,00 руб. для трудоспособного населения (постановление Правительства Новосибирской области от 11.09.2023 № 426-п «О прожиточном минимуме в Новосибирской области на 2024 год») по следующим основаниям:

- смерть близкого родственника работника (супруг(а), родители, дети);
- стихийное бедствие, пожар, затопление, повлекшее уничтожение единственного пригодного для проживания жилья;
- при рождении ребенка.

Материальная помощь выплачивается по заявлению работника с предоставлением подтверждающих документов.

Согласно пункту 5 Отраслевого тарифного соглашения на 2024 – 2026 годы по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным министерству труда и социального развития Новосибирской области, утвержденным 29.12.2023 в ред. доп. соглашения от 27.02.2025 (далее – ОТС на 2024-2026 годы) фонд оплаты труда работников государственного автономного и бюджетного учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Пунктом 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации (далее – БК РФ) установлено, что в бюджетах бюджетной системы Российской Федерации предусматриваются субсидии бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного (муниципального) задания, рассчитанные с учетом нормативных затрат на оказание ими государственных (муниципальных) услуг физическим и (или) юридическим лицам и нормативных затрат на содержание государственного (муниципального) имущества.

Порядок предоставления из областного бюджета Новосибирской области субсидий государственным бюджетным учреждениям Новосибирской области и государственным автономным учреждениям Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания установлен Постановлением Правительства Новосибирской области от 14.10.2013 № 435-п (далее – Порядок № 435).

Пунктами 2, 3 Порядка № 435 предусмотрено, что объем субсидии определяется на основании нормативных и иных затрат, рассчитываемых в порядке, установленном постановлением Правительства Новосибирской области от 23.11.2015 № 406-п «Об утверждении Порядка формирования государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в отношении государственных учреждений Новосибирской области и финансового обеспечения выполнения государственного задания» (далее – Порядок № 406-п), и на основании соглашения о предоставлении из областного бюджета Новосибирской области субсидии.

Пунктом 7 Порядка № 406-п предусмотрено, что объем финансового обеспечения выполнения государственного задания рассчитывается на основании нормативных затрат на оказание государственных услуг, нормативных затрат, связанных с выполнением работ, с учетом затрат на содержание закрепленного за государственным учреждением Новосибирской области или приобретенного недвижимого имущества и особо ценного движимого имущества, а также затрат на уплату налогов, в качестве объекта налогообложения по которым признается имущество учреждения.

Согласно пунктам 9, 14, 15, 19 Порядка № 406 в расчет объема финансового обеспечения выполнения государственного задания включаются затраты на

оплату труда, непосредственно связанные с оказанием государственной услуги (выполнением работы), то есть – заработная плата, в том числе начисления на выплаты по оплате труда работников.

В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) заработная плата (оплата труда работника) определяется как 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 свою очередь, материальная помощь является выплатой *социального характера* и не входит в состав заработной платы. Выплаты социального характера (в том числе материальная помощь) не зависят от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения самой работы, не являются вознаграждением за труд, соответственно, не могут быть учтены в затратах на оказание государственной услуги (работы) и объеме финансового обеспечения выполнения государственного задания (Письмо Минтруда России от 28.09.2020 № 14-1/ООГ-15412, Постановление Президиума ВАС РФ от 14.05.2013 № 17744/12). Трудовым законодательством виды и порядок выплаты материальной помощи работникам не предусмотрены. Оказание материальной помощи работникам является правом работодателя, а не обязанностью.

Таким образом, материальная помощь не может выплачиваться за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания. Выплата работникам материальной помощи из средств субсидии на выполнение государственного задания в соответствии со статьей 306.4 БК РФ признается нецелевым использованием средств, предоставленных из областного бюджета Новосибирской области, и согласно пункту 7 Порядка № 435-п подлежит возврату в областной бюджет Новосибирской области.

Следует отметить, что по смыслу статьи 8 и в соответствии с частью 3 статьи 41 ТК РФ с учетом финансово-экономического положения работодателя локальные нормативные акты или коллективный договор могут содержать нормы, улучшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством. В связи с чем, локальными нормативными актами или коллективными договорами могут быть предусмотрены дополнительные гарантии и меры социальной поддержки работников учреждений.

Материальная помощь может выплачиваться работникам бюджетных и автономных учреждений за счет средств от иной, приносящей доход деятельности учреждения, при этом размер и случаи выплаты такой помощи должны быть определены локальными нормативными актами учреждения.

Фактически оказание материальной помощи осуществлялось за счет средств, поступивших от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности по КВР 321 «Пособия, компенсации и иные социальные выплаты гражданам, кроме публичных нормативных обязательств», КОСГУ 262 «Пособия

по социальной помощи населению в денежной форме» не за счет экономии средств фонда оплаты труда.

Оказана материальная помощь 10 работникам Учреждения на общую сумму 166 960,00 руб. Копии подтверждающих документов в наличии.

В проверяемом периоде работникам Учреждения выплачивались премии за календарный период и премии за выполнение важных и особо важных заданий в соответствии с Положением об оплате труда.

Выплаты премий работникам Учреждения производились в соответствии с приказами Учреждения.

Согласно статье 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с 01.01.2024 установлен минимальный размер оплаты труда в размере 19 242,00 руб. в месяц (с учетом районного коэффициента, в Новосибирской области составлял 24 052,50 руб.).

Нарушений требований статьи 133 ТК РФ не установлено.

Достижение показателей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Достижение показателей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» осуществляется в отношении соответствующей категории работников в целом. При этом сохраняется обусловленная различиями в сложности труда дифференциация в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории.

Заработная плата конкретного работника зависит от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы и может быть как выше, так и ниже целевого значения, установленного Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» для соответствующей категории работников (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.»).

Письмом министерства труда и социального развития Новосибирской области от 23.12.2023 № 15027-04-02-12/40 «О необходимости безусловного исполнения Указов Президента РФ» до Учреждения доведены следующие целевые ориентиры на 2024 год:

Врачи – 124 120,00 руб.;

Средний и младший медицинский персонал – 62 060,00 руб.;

Социальные работники – 62 060,00 руб.

Согласно данным, представленным Учреждением, установлено, что значения целевых ориентиров на 2024 год Учреждением достигнуты, в том числе:

Врачи: целевой ориентир - 124 120,00 руб.; фактический результат - 125 185,71 руб.;

Средний и младший медицинский персонал: целевой ориентир - 62 060,00 руб., фактический результат - 63 688,73 руб.;

Социальные работники: целевой ориентир - 62 060,00 руб., фактический результат - 63 400,00 руб.

2. Соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников.

Определение предельного уровня производится в соответствии с пунктом 20 Постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (далее – Постановление Правительства РФ № 922).

В соответствии с Постановлением Правительства РФ № 922 для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), согласно разделу 6 ОТС на 2024-2026 годы и приказу министерства от 12.02.2024 № 223 «Об утверждении групп по оплате труда руководителей государственных учреждений Новосибирской области, подведомственных министерству труда и социального развития Новосибирской области», установлен в пятикратном размере, заместителям руководителя и главному бухгалтеру в четырехкратном размере.

Среднемесячная начисленная заработная плата в 2024 году составила:

Директор – 250 003,72 руб.;

Заместитель директора по АХЧ – 124 392,44 руб.;

Заместитель директора по социальной работе – 111 218,89 руб.;

Заместитель директора по реабилитации – 129 350,30 руб.;

Главный бухгалтер – 136 311,62 руб.

Среднемесячная начисленная заработная плата одного работника Учреждения составила 53 760,42 руб.

Соотношение средней заработной платы руководителя Учреждения к средней заработной плате работников Учреждения составляет $250\,003,72 / 53\,760,42 = 4,7$.

Заместителя директора по АХЧ – $124\,392,44 / 53\,760,42 = 2,3$.

Заместителя директора по социальной работе – $111\,218,89 / 53\,760,42 = 2,1$.

Заместителя директора по реабилитации – $129\,350,30 / 53\,760,42 = 2,4$.

Главного бухгалтера – $136\,311,62 / 53\,760,42 = 2,5$.

Фактический уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового

обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения не превышает предельного уровня, установленного ОТС на 2024-2026 годы.

3. Охрана труда

В соответствии со статьей 209 ТК РФ требования охраны труда — это государственные нормативные требования охраны труда, а также требования охраны труда, установленные локальными нормативными актами работодателя, в том числе правилами (стандартами) организации и инструкциями по охране труда.

В соответствии со статьей 211 ТК РФ государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности».

Согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 26.02.2022 № 255 «О разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда», к нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся:

- правила по охране труда;
- иные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты.

Штатным расписанием Учреждения предусмотрена 1 должность специалиста по охране труда.

Приказом Учреждения от 12.07.2019 № 91-л «О приеме работника на работу» на должность специалиста по охране труда принят Водяных С.Б. с 12.07.2019 по настоящее время.

Профессиональная подготовка специалиста по охране труда Водяных С.Б. соответствует профессиональному стандарту «Специалист в области охраны труда», утверждённому приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда». Диплом о профессиональной переподготовке Водяных С.Б. от 22.05.2019 № 100 по программе «Техносферная безопасность» (присвоена квалификация специалист в области охраны труда, с предоставлением права на ведение профессиональной деятельности в сфере планирования, организации, контроля и совершенствования управления охраной труда, обеспечения безопасности жизнедеятельности в техносфере).

Положение об организации и обеспечении функционирования системы управления охраной труда утверждено приказом Учреждения от 25.07.2022 № 225 и согласовано с председателем профсоюзного комитета, в соответствии с

изданием приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда», который вступил в силу с 01.03.2022.

В соответствии с пунктом 1 статьи 3 Федерального закона Российской Федерации от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 24.07.2023) «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ) специальная оценка условий труда (далее – СОУТ) является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

В Учреждении СОУТ проведена по всем рабочим местам ООО «Атон-экобезопасность и охрана труда» (сводные ведомости результатов проведения специальной оценки условий труда от 15.10.2019, от 01.11.2022, от 01.09.2023 и от 30.09.2024).

По результатам проведения СОУТ в Учреждении по 15 рабочим местам установлен класс условий труда 3.1 (вредные условия первой степени), по 4 рабочему месту установлен класс условий труда 3.2 (вредные условия второй степени).

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с приложением к Положению об оплате труда работников.

Конкретный размер повышения оплаты труда работников Учреждения по результатам СОУТ составляет 5% тарифной ставки (оклада) и установлен в приложении № 3 к Положению об оплате труда, а также в трудовых договорах работников.

В соответствии с п 9.23.3. Правил внутреннего трудового распорядка лицам, занимаемым должности с вредными условиями труда по результатам СОУТ, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Конкретная продолжительность дополнительно отпуска работникам Учреждения по результатам СОУТ установлена в приложении № 4 к Правилам внутреннего трудового распорядка (машинист по стирке и ремонту специальной одежды в количестве 10 дней).

В соответствии с Рекомендациями по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.12.2021 № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки

уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков» оценка профессиональных рисков по каждой специальности в Учреждении проведена (отчеты о проведении оценки профессиональных рисков от 12.01.2023 и от 23.01.2023). Карты оценки профессиональных рисков, в которых должна быть проведена идентификация опасности, учтены источники опасности, результат воздействия опасности на работника, вероятность и уровень тяжести события, последствия (качественная оценка риска) и меры управления (контроля) профессионального риска составлены.

В соответствии с требованием Порядка обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (ред. 30.12.2022) (далее - Порядок обучения по охране труда) в Учреждении работа по обучению по охране труда проводилась, а именно: проводился вводный инструктаж, первичный инструктаж на рабочем месте.

Журналы регистрации инструктажей в наличии, велись.

Согласно пункту 44 Порядка обучения по охране труда работники Учреждения, прошли обучение требованиям охраны труда в организации оказывающей услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда. Квалификационные удостоверения проверки знаний требований охраны труда в наличии.

Инструкции по охране труда актуализированы в соответствии с требованиями к порядку разработки и содержанию инструкций по охране труда, утвержденными приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем».

Согласно пункту 4 Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 766н (далее – Порядок № 766н)) работодатель обязан обеспечить бесплатную выдачу средств индивидуальной защиты (СИЗ), прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке, работникам для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях. Обеспечение СИЗ и смывающими средствами осуществляется в соответствии с Правилами, на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств (далее - Единые типовые нормы), с учетом результатов специальной оценки условий труда (далее - СОУТ), результатов оценки профессиональных рисков (далее - ОНР), мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии).

В период до 31 декабря 2024 года работодатель вправе осуществлять обеспечение СИЗ и смывающими средствами в соответствии с Правилами, на основании типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной

обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - типовые нормы) с учетом результатов СОУТ, результатов ОНР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии).

Решение о применении в период с 1 сентября 2023 года до 31 декабря 2024 года Единых типовых норм или типовых норм принимается работодателем.

В нарушение п. 4 Порядка № 766н решение о применении в период с 1 сентября 2023 года до 31 декабря 2024 года Единых типовых норм или типовых норм Учреждением не принималось.

Фактически в Учреждение использовались Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды и других СИЗ работникам сквозных профессий и должностей, утвержденные приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

В соответствии с абз. 1, 2 п. 10 Порядка № 766н в Учреждении порядок обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, распределения обязанностей и ответственности должностных лиц за этапы обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, с учетом особенностей структуры управления Учреждения разработан и утвержден приказом Учреждения от 25.12.2024 № 269.

Личные карточки учета выдачи СИЗ в Учреждении заведены, форма карточки учета выдачи СИЗ соответствует установленной приложением к Порядку № 766н.

В соответствии с абз. 6 п. 10 Порядка № 766н работодатель обязан не допускать работников к выполнению работ без обеспечения СИЗ, а также в неисправных СИЗ или в СИЗ с загрязнениями, способными снизить заявленный изготовителем уровень защитных свойств.

В 2024 году специальная одежда, специальная обувь и другие СИЗ работникам Учреждения не приобретались и не выдавались, работниками использовалась ранее приобретенная спецодежда, у которой истек срок носки. Согласно пояснениям руководителя Учреждения заключены договоры на приобретение специальной одежды для работников столовой с ИП Митковская Лариса Николаевна от 22.04.2025 № 2025.486787 и от 22.05.2025 № 2025.601087 на общую сумму 127 300,00 руб.

Помимо этого на 3 квартал 2025 года запланировано приобретение специальной одежды для рабочих по комплексному обслуживанию зданий, слесарей, уборщиков, разнорабочих и прочего обслуживающего персонала.

Выводы:

1. Коллективный договор ГАУ ССО НСО «БДИ им. М.И. Калинина» (п. 9.5) содержит положение о выплате материальной помощи работникам учреждения за счет экономии фонда оплаты труда, что не соответствует положениям трудового,

бюджетного законодательства (ст. 129 ТК РФ, п. 1 ст. 78 БК РФ, п. 2, 3 Порядка № 435-п, п. 7, 9, 14, 15, 19 Порядка № 406-п, ОТС на 2024-2026 годы). Материальная помощь является выплатой социального характера и не входит в состав заработной платы, не может выплачиваться за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

Фактически выплата материальной помощи осуществлялась за счет средств, поступивших от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности по КВР 321 «Пособия, компенсации и иные социальные выплаты гражданам, кроме публичных нормативных обязательств», КОСГУ 262 «Пособия по социальной помощи населению в денежной форме».

2. В 2024 году специальная одежда, специальная обувь и другие СИЗ работникам Учреждения не приобретались и не выдавались, работниками использовалась ранее приобретенная спецодежда, у которой истек срок носки.

3. В нарушение п. 4 Порядка № 766н решение о применении в период с 1 сентября 2023 года до 31 декабря 2024 года Единых типовых норм или типовых норм Учреждением не принималось.

Директору ГАУ ССО НСО «БДИ им. М.И. Калинина» Кузнецову С.Ф.:

1. Внести изменения в Коллективный договор в части соответствия источника выплат материальной помощи законодательству РФ.

2. Обеспечить надлежащий контроль за сроками носки работниками Учреждения средств индивидуальной защиты и специальной одежды.

3. В срок до 30 июня 2025 года представить в министерство (отдел внутриведомственного контроля) отчет об устранении нарушений с приложением копий документов, подтверждающих устранение нарушений.

Консультант отдела
внутриведомственного контроля



А.А. Дорофеев

Консультант отдела
внутриведомственного контроля



В.С. Курашов

Ознакомлен:

Директор ГАУ ССО НСО «БДИ им. М.И. Калинина»



С.Ф. Кузнецов

Акт проверки от 29.05.2025 № 11 на 12 л. в 1 экз. получил:

Директор ГАУ ССО НСО «БДИ им. М.И. Калинина»



С.Ф. Кузнецов

«___» _____ 2025г.