

УТВЕРЖДАЮ

И.о. председателя комитета по развитию
городского хозяйства администрации
города Мурманска



С.С. Тарасенко

АКТ № 2

г. Мурманск

«11» 09 2025 г.

Проверяемое подведомственное учреждение Мурманское муниципальное бюджетное учреждение «МурманскГорСвет», 183032, г. Мурманск, просп. Кольский, д.5.
(наименование, адрес)

На основании: приказа комитета по развитию городского хозяйства администрации города Мурманска от 11.08.2025 № 90 «О проведении проверки»
(вид документа с указанием реквизитов (номер, дата))

Была проведена внеплановая документарная проверка
(плановая/внеплановая, документарная/выездная)

Цель проведения проверки: определить соблюдение законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов в сфере соблюдения трудового законодательства в рамках обращения ведущего техника ММБУ «МурманскГорСвет» Шульги М.О. в Государственную инспекцию труда в Мурманской области

Начало проведения проверки 13 августа 2025 года.

Окончание проведения проверки 09 сентября 2025 года.

Общая продолжительность проверки: 20
(рабочих дней)

Период времени, за который проверяется деятельность учреждения июнь 2025 года.

Предмет проведения проверки: соблюдение трудового законодательства в части нарушения трудовых прав.

В ходе проведения проверки изучены представленные документы:

1. Приказ о приеме на работу от 05.12.2024 № 20.
2. Трудовой договор от 05.12.2024 № 11/2024.
3. Должностная инструкция ведущего техника.
4. Дополнительное соглашение от 20.01.2025 № 3.
5. Приказ о переводе работника на другую работу от 20.01.2025 №2.
6. Дополнительное соглашение от 20.01.2025 №4.
7. Приказ о переводе работника на другую работу от 10.03.2025 №17.
8. Дополнительное соглашение от 10.03.2025 №19.
9. Дополнительное соглашение от 18.06.2025 №39.
10. Правила внутреннего трудового распорядка работников ММБУ «МГС» от 09.01.2025.
11. Расчетные листки Шульги М.О. за июнь – июль 2025 года.
12. Табель учета рабочего времени за июнь 2025 года.

Лицо(а), проводившее(ие) проверку:

Василенко Н.В. – заместитель председателя комитета;
Боголюбская К.В. – начальник отдела организационной и кадровой работы;

Калашникова А.А. – консультант финансово-экономического отдела;

Морозов О.В. – начальник юридического отдела.

(фамилия, имя, отчество, должность должностного лица (должностных лиц), проводившего(их) проверку)

Нормы законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов в сфере трудового законодательства, которыми руководствовались должностные лица, уполномоченные на проведение проверки: Трудовой кодекс Российской Федерации, Закон Мурманской области от 06.07.2017 № 2156-01-ЗМО «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства в организациях, подведомственных исполнительным органам государственной власти Мурманской области и органам местного самоуправления», постановление администрации города Мурманска от 08.02.2019 № 436 «Об утверждении Положения о ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в муниципальных учреждениях и муниципальных унитарных предприятиях города Мурманска».

Шульга Мария Олеговна обратилась в Государственную инспекцию труда в Мурманской области с заявлениями по вопросу неправомерных действий со стороны руководства Мурманского муниципального бюджетного учреждения «МурманскГорСвет» (далее – ММБУ «МГС»).

Обращения были направлены в комитет по развитию городского хозяйства администрации города Мурманска (далее – комитет) в рамках ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации.

В ходе проверки комитетом установлено следующее.

1. В отношении привлечения к тяжелому труду во время беременности из пояснений директора ММБУ «МГС» следует, что в период беременности Шульге М.О. не давалось поручений о переносе тяжестей и выполнении иного труда, связанного со систематическим либо кратковременным физическим напряжением.

Документы о беременности работником в адрес ММБУ «МГС» не предоставлялись, о наличии беременности Шульга М.О. заявила в устной форме.

В соответствии с ч. 1 ст. 254 ТК РФ беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Согласно пояснениям директора ММБУ «МГС», заявлений либо медицинских заключений о необходимости перевода работника на иной легкий труд и невозможности исполнения работником должностных обязанностей не поступало.

Согласно представленным документам, Шульга М.О. 05.12.2024 года принята на работу на должность инженера по внешнему совместительству, с 20.01.2025 Шульга М.О. переведена на должность делопроизводителя, с 10.03.2025 переведена на должность ведущего техника.

В соответствии с п. 1.7. трудового договора от 05.12.2024 № 11/2024 условия труда на рабочем месте: рабочее место оборудовано оргтехникой.

Должностной инструкцией ведущего техника ММБУ «МГС» не предусмотрены должностные обязанности, связанные с тяжелой физической нагрузкой.

2. В отношении незаконного лишения премии в связи с прохождением обязательных медицинских осмотров, связанных с беременностью.

В соответствии с пояснениями директора ММБУ «МГС», а также на основании сведений, указанных в расчетном листке Шульги М.О., за июнь 2025 года работнику произведены начисления:

- должностной оклад за полный отработанный месяц - 19 рабочих дней;
- надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы в размере 147%;
- ежемесячная премия в размере 50%;
- районный коэффициент в размере 50%;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера в размере 80%.

Таким образом, заработная плата за июнь 2025 года начислена в полном объеме, данных за частичное или полное лишение премий нет.

Кроме того, в июне 2025 года Шульге М.О. начислена премия за выполнение особо важных и срочных работ в размере 10 000,00 руб.

Общий размер начисленной заработной платы Шульги М.О. за июнь 2025 года составляет 71 349,22 руб., удержан налог на доходы физических лиц в размере 9 275,00 руб. (13%), выплачена заработная плата в размере 62 074,22 руб.

Из пояснений директора ММБУ «МГС» следует, что работник не был ограничен в предоставлении возможности пройти диспансерное обследование в медицинской организации в период беременности. В адрес учреждения от Шульги М.О. заявлений о необходимости освобождения от работы в связи с необходимостью прохождения диспансерного обследования во время беременности не поступало, оплата труда производилась в полном объеме.

Выплата премии за квартал, год осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда в пределах предоставленной субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ) в части оплаты труда работников учреждения.

Решение о выплате премии принимается руководителем учреждения и согласовывается с комитетом по развитию городского хозяйства администрации города Мурманска.

В соответствии с п. 2.1. положения о премировании работников ММБУ «МГС» премиальные выплаты не являются обязательными.

В соответствии с абз. 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Трудовым договором от 05.12.2024 № 11/2024 закреплены условия оплаты труда, в том числе размер оклада, районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера, надбавка за сложность и напряженность, ежемесячная премия.

Условия о выплате квартальных и годовых премий закреплены в Положении о премировании работников ММБУ «МГС», в п. 2.5. трудового договора содержится отсылка на данное положение.

3. В отношении требования работодателя о предоставлении ежедневной отчетности, непредусмотренной трудовым договором.

Согласно ст. 21 ТК РФ работник обязан исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором. Согласно ст. 22 ТК РФ работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей. Исходя из этого, работодатель вправе осуществлять контроль за исполнением работниками трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Согласно ст. 60 ТК РФ, работодатель не вправе требовать от сотрудников выполнения той работы, которая не предусмотрена трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Учреждением для проверки было представлено дополнительное соглашение от 18.06.2025 № 39 к трудовому договору № 11/2024 от 05.12.2024 которым трудовой договор был дополнен пунктом, содержащим необходимость предоставления отчета о своей деятельности по требованию директора ММБУ «МГС». Пункт определяет содержание отчета, а именно перечень задач и результаты работы, а также формат предоставления отчета – электронная таблица.

Получение работником экземпляра дополнительного соглашения от 18.06.2025 № 39 к трудовому договору № 11/2024 от 05.12.2024 подтверждено подписью работника на экземпляре дополнительного соглашения, хранящемся у работодателя.

4. В отношении требования отрабатывать часы после рабочего времени.

В соответствии с ч. 1 ст. 91 ТК РФ рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. В соответствии со ст. 320 ТК РФ для женщин, которые работают в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотрена дополнительная льгота – рабочая неделя у них не должна превышать 36 часов.

В соответствии с ч. 4 ст. 91 ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

На основании представленного табеля учета рабочего времени работника за период с 01.06.2025 по 30.06.2025 количество отработанных часов не превышает норму.

Согласно пояснениям директора ММБУ «МГС» работник не привлекался к выполнению работы сверхурочно, приказов о привлечении к сверхурочной работе работника в учреждении не издавалось.

В соответствии с ч. 2 ст. 93 ТК РФ работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

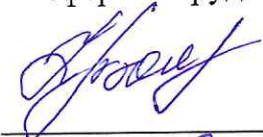
Заявления о переводе на неполное рабочее время от Шульги М.О. в адрес ММБУ «МГС» не поступало.

Закключение:

По результатам проверки в проверяемом периоде нарушений в ММБУ «МГС» требований, установленных законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами в сфере трудового законодательства, не установлены.

Подписи лиц, проводивших проверку:

Ознакомлен
И.О. директора Дьяков М.В.
12.09.25

	Василенко Н.В.
	Боголюбская К.В.
	Калашникова А.А.
	Морозов О.В.