

Государственная инспекция труда в Красноярском крае

(указывается наименование контрольного (надзорного) органа и при необходимости его территориального органа)

от « 26 » октября 2021 г. № 24/7-7372-21-ОБ/12-14447-И/67-428

(дата и время составления акта)

Государственная инспекция труда в Красноярском крае

(место составления акта)

Акт документальной проверки
внеплановой

1. Документарная проверка проведена в соответствии с решением о проведении документальной проверки

Заместителя Руководителя Государственной инспекции труда в Красноярском крае, Прокоповой Н.В. № 24/7-7372-21-ОБ/12-11642-И/67-428 от 08.09.2021

(указывается ссылка на решение уполномоченного должностного лица контрольного (надзорного) органа о проведении документальной проверки, номер документальной проверки в едином реестре контрольных (надзорных) мероприятий)

2. Документарная проверка проведена в рамках Федерального закона N 248-ФЗ "О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации"

(наименование вида государственного контроля (надзора), вида муниципального контроля в соответствии с единым реестром видов федерального государственного контроля (надзора), регионального государственного контроля (надзора), муниципального контроля)

3. Документарная проверка проведена: Рудько Екатериной Владимировной, старшим государственным инспектором труда отдела по надзору за соблюдением законодательства о труде по 1 группе отраслей Государственной инспекции труда в Красноярском крае)

(указываются фамилии, имена, отчества (при наличии), должности инспектора (инспекторов, в том числе руководителя группы инспекторов), уполномоченного (уполномоченных) на проведение документальной проверки. При замене инспектора (инспекторов) после принятия решения о проведении документальной проверки такой инспектор (инспекторы) указывается (указываются), если его (их) замена была проведена после начала документальной проверки)

4. К проведению документальной проверки были привлечены:

Не привлекались

(указываются фамилии, имена, отчества (при наличии), должности экспертов, с указанием сведений об аттестации эксперта в реестре экспертов контрольного (надзорного) органа или наименование экспертной организации, с указанием реквизитов свидетельства об аккредитации и наименования органа по аккредитации, выдавшего свидетельство об аккредитации)

5. Документарная проверка проведена в отношении:

КГБУ СО "Боготольский Психоневрологический Интернат"

(указывается объект контроля, в отношении которого проведена документальная проверка)

6. Документарная проверка была проведена по адресу (местоположению):

660059, г. Красноярск, ул. Семафорная, д. 433/2.

(указываются адреса (местоположение) места осуществления контролируемым лицом деятельности или места нахождения иных объектов контроля, в отношении которых была проведена документальная проверка)

7. Контролируемые лица:

КГБУ СО "Боготольский Психоневрологический Интернат", 662066, Красноярский край, Боготольский район, село Боготол, Советская улица, 16, ИНН 2406001560

(указываются фамилия, имя, отчество (при наличии) гражданина или наименование организации, их индивидуальные номера налогоплательщика, адрес организации (ее филиалов, представительств, обособленных структурных подразделений), ответственных за соответствие обязательным требованиям объекта контроля, в отношении которого проведена документальная проверка)

8. Документарная проверка проведена в следующие сроки:

с «26» сентября 2021 г., 09 час. 00 мин.

по «26» сентября 2021 г., 17 час. 00 мин.

(указываются дата и время фактического начала документальной проверки, а также дата и время фактического окончания документальной проверки, при необходимости указывается часовой пояс)

в срок проведения документальной проверки не включены:

1) период с момента направления контролируемому лицу требования представить необходимые для рассмотрения в ходе документальной проверки документы до момента представления указанных в требовании документов, который составил:

с «08» сентября 2021 г. 14 час. 00 мин.
по «29» сентября 2021 г. 09 час. 00 мин.

2) период с момента направления контролируемому лицу информации о выявлении ошибок и (или) противоречий в представленных контролируемым лицом документах либо о несоответствии сведений, содержащихся в этих документах, сведениям, содержащимся в имеющихся у контрольного (надзорного) органа документах и (или) полученным при осуществлении государственного контроля (надзора), муниципального контроля, и требования представить необходимые пояснения в письменной форме до момента представления указанных пояснений в контрольный (надзорный) орган:

с «__» _____ г., __ час. __ мин.

по «__» _____ г., __ час. __ мин.

(указываются даты начала и окончания периодов, не включаемых в срок документарной проверки)

Проведение документарной проверки приостанавливалось в связи с

(указывается основание для приостановления проведения документарной проверки, дата и время начала, а также дата и время окончания срока приостановления проведения документарной проверки)

Срок непосредственного взаимодействия с контролируемым лицом составил:

3 (часы, минуты)

(указывается основание для приостановления проведения документарной проверки, дата и время начала, а также дата и время окончания срока приостановления проведения документарной проверки)

9. При проведении документарной проверки совершены следующие контрольные (надзорные) действия:

1. Получение письменных пояснений.

2. Истребование документов.

(указывается первое фактически совершенное контрольное (надзорное) действие: 1) получение письменных объяснений; 2) истребование документов; 3) экспертиза)

в следующие сроки:

с «08» сентября 2021 г. 14 час. 00 мин.

по «29» сентября 2021 г. 09 час. 00 мин.

по месту: 660059, г. Красноярск, ул. Семафорная, д.433/2

(указываются даты и места фактически совершенных контрольных (надзорных) действий)

по результатам которого составлен:

(указываются даты составления и реквизиты протоколов и иных документов (письменные объяснения, экспертное заключение), составленных по результатам проведения контрольных (надзорных) действий, и прилагаемых к акту)

(указываются аналогичные сведения по второму и иным контрольным (надзорным) действиям)

10. При проведении документарной проверки проверочные листы не применялись.

11. При проведении документарной проверки были рассмотрены следующие документы и сведения:

1. Приказы о приеме на работу, трудовые договоры с работниками Аксеновой А.Н., Вернер Е.Л., Зносок А.В., Квятковской Л.Л., Пастинной И.Н., Терентьевой Е.А.

1. Графики работ с октября 2020 г. по август 2021 г.

2. Табеля учета рабочего времени с октября 2020 г. по август 2021 г.

3. Расчетные листки о составных частях заработной платы с октября 2020 г. по август 2021 г.

4. Платежные документы, подтверждающие выплату заработной платы с октября 2020 г. по август 2021 г.

5. Правила внутреннего трудового распорядка КГБУ СО «Боготольский психоневрологический интернат».

6. Коллективный договор КГБУ СО «Боготольский психоневрологический интернат».

7. Положение об оплате и стимулировании труда работников КГБУ СО «Боготольский психоневрологический интернат».

8. Справка об отсутствии задолженности по заработной плате.

9. Письменное объяснение по вопросу выплаты заработной платы.

(указываются рассмотренные при проведении документарной проверки документы и сведения, в том числе: 1) находившиеся в распоряжении контрольного (надзорного) органа; 2) представленные контролируемым лицом; 3) полученные посредством межведомственного взаимодействия; 4) иные (указать источник).

12. По результатам документарной проверки установлено:

Так, в Гострудинспекцию обратились работники КГБУ СО "Боготольский Психоневрологический Интернат" Зносок А.В., Квятковская Л.Л., Терентьева Е.А., Пастина И.Н., Аксенова А.Н., Вернер Е.Л. с заявлением о нарушении трудовых прав.

В ходе рассмотрения обращения работодателем представлены документы, проверка которых показала следующее:

в соответствии с Конвенцией МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» от 11 июля 1947 года, ратифицированной Россией 11 апреля 1998 года, инспектору по труду не предоставлено право давать обязательные для исполнения работодателем предписания по трудовым спорам. Кроме того, предписания по трудовым спорам инспектор выдает с целью защиты нарушенного права работника, для защиты которого самим работником Трудовым кодексом Российской Федерации установлен один год (по вопросу выплаты заработной платы), один месяц (по вопросу увольнения), по иным спорам три месяца. Таким образом, действуя в интересах работников, инспектор труда, так же как и сами работники, должен соблюдать установленные сроки для рассмотрения трудового спора (Обзор кассационной и надзорной практики судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда за 9 месяцев 2011 года).

Таким образом, в ходе проведения проверки по обращению работников Зносок А.В., Квятковской Л.Л., Терентьевой Е.А., Пастина И.Н., Аксенова А.Н., Вернер Е.Л. в части выплаты заработной платы были проанализированы документы юридического лица за период работы с октября 2020 г.

в соответствии с условиями трудового договора №450 от 25.05.2015 г. Зносок А.В. была принята с 11.05.2005 г. в должности младшей медицинской сестры по уходу за больными в КГБУ СО "Боготольский Психоневрологический Интернат".

В соответствии с условиями трудового договора №448 от 25.05.2015 г. Аксенова А.Н. была принята в должности младшей медицинской сестры по уходу за больными в КГБУ СО "Боготольский Психоневрологический Интернат".

В соответствии с условиями трудового договора №448 от 25.05.2015 г. Аксенова А.Н. была принята в должности младшей медицинской сестры по уходу за больными в КГБУ СО "Боготольский Психоневрологический Интернат".

В соответствии с условиями трудового договора №417 от 25.05.2015 г. Вернер Е.Л. была принята в должности младшей медицинской сестры по уходу за больными в КГБУ СО "Боготольский Психоневрологический Интернат".

В соответствии с условиями трудового договора №451 от 25.05.2015 г. Квятковская Л.Л. была принята в должности младшей медицинской сестры по уходу за больными в КГБУ СО "Боготольский Психоневрологический Интернат".

В соответствии с условиями трудового договора №441 от 25.05.2015 г. Пастина И.Н. была принята в должности младшей медицинской сестры по уходу за больными в КГБУ СО "Боготольский Психоневрологический Интернат".

В соответствии с условиями трудового договора №445 от 15.06.2015 г. Терентьева Е.А. была принята в должности младшей медицинской сестры по уходу за больными в КГБУ СО "Боготольский Психоневрологический Интернат".

Согласно абз. 5 ч. 1 ст. 21 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы.

Этому праву работника в силу абз. 6 ч. 2 ст. 22 ТК РФ корреспондирует обязанность работодателя выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные законом или трудовым договором сроки и соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудового договора.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ч. 1 ст. 135 ТК РФ).

Согласно ч. 2 ст. 135 ТК РФ 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.

Частью 6 ст. 136 ТК РФ установлено, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Так, согласно п. 5.13 Правил внутреннего трудового распорядка заработная плата выплачивается работникам учреждения два раза в месяц: аванс – 25 числа расчетного месяца, окончательный расчет за отработанный месяц – 10 числа месяца, следующего за расчетным.

В ходе проверки расчетных и платежных документов работников Зносок А.В., Квятковской Л.Л., Терентьевой Е.А., Пастинной И.Н., установлено, что заработная плата работникам начислялась в соответствии с условиями заключенных с ними трудовых договоров за фактически отработанное время, за исключением Аксеновой А.Н., Вернер Е.Л.,

В нарушение нормы ч. 6 ст. 136 ТК РФ Аксеновой А.Н. за период с мая по август 2021 г. не начислялась и не выплачивалась компенсационная выплата за вредные условия труда, согласно расчетному листку за сентябрь 2021 г. и платежному поручению №1426246 от 07.10.2021 г. данная компенсационная выплата была начислена и выплачена 07.10.2021 г., Вернер Е.Л. за период с мая по август 2021 г. также не начислялась и не выплачивалась компенсационная выплата за вредные условия труда, согласно расчетному листку за октябрь 2021 г. данная компенсационная выплата была начислена, но не выплачена.

В силу требований ч. 1 ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ч.2 ст. 236 ТК РФ).

В нарушение вышеуказанной нормы работодателем Аксеновой А.Н. денежная компенсация за нарушение срока выплаты компенсационной выплаты за вредные условия труда за период с мая по август 2021 г. не начислялась и не выплачивалась.

Кроме того, заработная плата (аванс) выплачена с нарушением требований ч. 6 ст.136 ТК РФ за январь 2021 г. платежное поручение №34471 от 27.01.2021 г. при сроке выплаты 25.01.2021 г.

В нарушение нормы ст. 236 ТК РФ работодателем Зносок А.В., Квятковской Л.Л., Терентьевой Е.А., Пастинной И.Н., Аксеновой А.Н., Вернер Е.Л. денежная компенсация за нарушение срока выплаты заработной платы за январь 2021 г. не начислялась и не выплачивалась.

Согласно 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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Частью 4 ст. 91 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя вести учет времени, фактически отработанного каждым сотрудником.

Ведение табеля учета рабочего времени необходимо с целью соблюдения предельной продолжительности рабочего времени в неделю, установленной законодательством, а также с целью правильного начисления заработной платы, в соответствии с фактически отработанным работниками времени.

Согласно ст. 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;
1 мая - Праздник Весны и Труда;
9 мая - День Победы;
12 июня - День России;
4 ноября - День народного единства.

В соответствии со ст. 153 ТК РФ, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Проверка табелей учета рабочего времени и расчетных листов, платежных документов работников Зносок А.В., Квятковской Л.Л., Терентьевой Е.А., Пастиной И.Н., Аксеновой А.Н., Вернер Е.Л. за период с октября 2020 г. по август 2021 г. показала, что работникам начислялась и выплачивалась оплата за работу в нерабочие праздничные дни.

Согласно ст. 96 ТК РФ ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Проверка табелей учета рабочего времени и расчетных листов, платежных документов работников Зносок А.В., Квятковской Л.Л., Терентьевой Е.А., Пастиной И.Н., Аксеновой А.Н., за период с октября 2020 г. по август 2021 г. показала, что работникам начислялась и выплачивалась оплата за работу в ночное время за исключением Вернер Е.Л., **так в нарушение ст. 96, 136 ТК РФ Вернер Е.Л. согласно табелю учета рабочего времени за январь 2021 г. отработано 48 часов в ночное время, согласно расчетному листку за январь 2021 г. работнику начислена оплата только за 36 часов работы в ночное время.**

Кроме того, в трудовых договорах с Зносок А.В., Квятковской Л.Л., Терентьевой Е.А., Пастиной И.Н., Аксеновой А.Н., Вернер Е.Л. предусмотрен ряд выплат стимулирующего характера, для каждой из которых установлены условия получения данных выплат, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности.

Как следует из п. 4.1 Положения об оплате труда и стимулировании труда работников Виды.

условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения разработаны в целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности и направлены на регулирование трудовых отношений, возникающих между работодателем-руководителем и работниками учреждения в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера.

Согласно п. 4.4 Положения об оплате труда и стимулировании труда работников Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- персональные выплаты;
- выплаты за важность выполняемой работы степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты по итогам работы за год.

Одним из прав работодателя, закрепленных диспозицией ст.22 ТК РФ, является право поощрять работников за добросовестный эффективный труд

в силу требований ст. 135 ТК РФ **работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования**, стимулирующие выплаты и надбавки с учетом мнения представительного органа работников, которые отражаются в коллективном договоре с положениями об оплате труда, премировании, надбавках, вознаграждениях по итогам работы за год и других форм материального поощрения.

Порядок поощрения работников за добросовестный труд устанавливается статьей 191 ТК РФ, где предусматривается, что работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

Работодатель вправе самостоятельно устанавливать перечень видов поощрения работникам в случае достижения ими определенных успехов в работе. Такой перечень может быть установлен в локальных нормативных актах работодателя и включать в себя как перечисленные в ТК РФ, так и дополнительные виды поощрения, если работодатель сочтет необходимым их установить.

Исходя из вышеуказанных норм права, следует, что стимулирующие выплаты, **устанавливаются работодателем по своему усмотрению, в целях стимулирования работников, и является его правом, а не обязанностью.**

Согласно Определению Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 27.11.2017 N 69-КГ17-22 по смыслу приведенных норм Трудового кодекса Российской Федерации в их взаимосвязи, заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда. При этом системы оплаты труда и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и должны соответствовать трудовому законодательству и иными нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права. Система оплаты труда включает помимо фиксированного размера оплаты труда (оклад, тарифные ставки), доплат и надбавок компенсационного характера доплаты и надбавки стимулирующего характера, к числу которых относится премия, являющаяся мерой поощрения работников за добросовестный и эффективный труд, применение которой относится к компетенции работодателя.

На основании вышеизложенного, выплата стимулирующих не носит обязательного характера, а указанные нормы, не затрагивающие вопросов установления заработной платы и определения ее составляющих, предоставляют работодателю право наряду с привлечением работника к дисциплинарной ответственности использовать поощрения работников за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, направлены на обеспечение эффективного управления трудовой деятельностью и не могут расцениваться как нарушающие права работников.

Следует учитывать, что на основании правовой позиции Апелляционного определения Челябинского областного суда от 16.03.2015 по делу N 11-3147/2015 в силу статей 381 - 382 Трудового кодекса РФ, вопрос правильности начисления заработной платы не входит в компетенцию

Государственной инспекции труда. Спор этот является индивидуальным трудовым спором, подлежащим рассмотрению либо комиссией по рассмотрению трудовых споров, либо судом. Осуществляя функцию по надзору и контролю за работодателями, государственная инспекция труда выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры, так как не является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и не может его заменить.

На основании изложенного, работодателю направить предписание об устранении выявленных нарушений – начислить и выплатить денежную компенсацию Аксеновой А.Н. за нарушение срока выплаты компенсационной выплаты за вредные условия труда за период с мая по август 2021 г., а также Зносок А.В., Квятковской Л.Л., Терентьевой Е.А., Пастинной И.Н., Аксеновой А.Н., Вернер Е.Л. за нарушение срока выплаты заработной платы за январь 2021 г. согласно ст. 236 ТК РФ, выплатить Вернер Е.Л. за период с мая по август 2021 г. компенсационную выплату за вредные условия труда, доначислить и выплатить Вернер Е.Л. за 12 часов работы в ночное время на основании табеля учета рабочего времени за январь 2021 г. и расчетного листка за январь 2021 г., предписание о решении вопроса о привлечении виновных лиц к дисциплинарной ответственности; известить работодателя о времени и месте рассмотрения дела об административном правонарушении ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ.

Заявителю направить письменный ответ о вышеизложенных фактах, разъяснив, что в случае в случае несогласия с действиями работодателя вправе обратиться в суд с иском к работодателю в порядке рассмотрения индивидуального трудового спора в соответствии со ст.ст.381, 382, 391, 395 ТК РФ.

(указываются выводы по результатам проведения документарной проверки:

1) вывод об отсутствии нарушений обязательных требований, о соблюдении (реализации) требований, содержащихся в разрешительных документах, о соблюдении требований документов, исполнение которых является обязательным в соответствии с законодательством Российской Федерации, об исполнении ранее принятого решения контрольного (надзорного) органа, являющихся предметом документарной проверки;

2) вывод о выявлении нарушений обязательных требований (с указанием обязательного требования, нормативного правового акта и его структурной единицы, которым установлено нарушенное обязательное требование, сведений, являющихся доказательствами нарушения обязательного требования), о несоблюдении (нереализации) требований, содержащихся в разрешительных документах, с указанием реквизитов разрешительных документов, о несоблюдении требований документов, исполнение которых является обязательным в соответствии с законодательством Российской Федерации, о неисполнении ранее принятого решения контрольного (надзорного) органа, являющихся предметом документарной проверки;

3) сведения о факте устранения нарушений, указанных в пункте 2, если нарушения устранены до окончания проведения контрольного надзорного мероприятия)

13. К настоящему акту прилагаются:

предписание об устранении выявленных нарушений

предписание о привлечении виновных лиц к дисциплинарной ответственности

(указываются протоколы и иные документы (письменные объяснения, экспертное заключение), составленные по результатам проведения контрольных (надзорных) действий (даты их составления и реквизиты), заполненные проверочные листы (в случае их применения), а также документы и иные материалы, являющиеся доказательствами нарушения обязательных требований)

Рудько Екатерина Владимировна,
старший государственный инспектор труда
отдела по надзору за соблюдением
законодательства о труде по 1 группе отраслей
Государственной инспекции труда в
Красноярском крае

(должность, фамилия, инициалы инспектора (руководителя группы инспекторов), проводившего документарную проверку))



(подпись)

Рудько Екатерина Владимировна, старший государственный инспектор труда отдела по надзору за соблюдением законодательства о труде по 1 группе отраслей, телефон 2-288-719 доб. 405 ,
адрес электронной почты: git24rev@mail.ru

(фамилия, имя, отчество (при наличии) и должность инспектора, непосредственно подготовившего акт документарной проверки, контактный телефон, электронный адрес (при наличии))