

Наиболее типичные и значимые нарушения в сфере соблюдения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права за 2022 год.			
N	Виды нарушений	Нормативные и иные акты, по которым установлено нарушение	Рекомендации по устранению выявленных нарушений и их предупреждению в дальнейшей деятельности
1.	Назначение на должности работников, не соответствующих установленным квалификационным требованиям и стажу	<ul style="list-style-type: none"> • ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"; • ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации; • приказ Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 N 1н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования"; • постановление Госкомтруда СССР от 08.02.1978 N 38 "Об утверждении III части Квалификационного справочника должностей служащих "Должности работников, занятых в научно-исследовательских учреждениях, конструкторских, технологических, проектных, изыскательских организациях и вычислительных центрах" 	<p>Проанализировать сложившуюся практику назначения на должности педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, в целях выявления лиц, не соответствующих квалификационным требованиям и стажу.</p> <p>Организовать дополнительное изучение с работниками кадровых подразделений и членами конкурсных комиссий (ученых советов) требований ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Минздравсоцразвития России от 11.01.2021 N 1н, постановления Госкомтруда СССР от 08.02.1978 N 38.</p>
2.	Отсутствие отметок об ознакомлении работников с приказами о приеме на работу, о прекращении трудового договора	<ul style="list-style-type: none"> • ст. 22, 68, 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации 	Усилить контроль за ознакомлением работников с приказами об их приеме на работу под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы, с приказами о

			<p>прекращении трудового договора под роспись в последний рабочий день.</p> <p>При выявлении нарушений решить вопрос о дисциплинарной ответственности лиц, их допустивших.</p>
3.	Несоблюдение трудового законодательства в части порядка предоставления отпусков, в том числе: несоблюдение двухнедельного срока уведомления работника о дате начала отпуска; несвоевременное извещение работников под роспись о времени начала отпуска; непредставление работникам ежегодных оплачиваемых отпусков в течение двух лет подряд.	<ul style="list-style-type: none"> • ст. 123, 124 Трудового кодекса Российской Федерации 	<p>Усилить контроль за извещением работников учреждения под роспись о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала.</p> <p>Обеспечить соблюдение графика отпусков.</p> <p>Соблюдать трудовое законодательство при переносе ежегодных оплачиваемых отпусков работников.</p>
4.	Замена денежной компенсацией части ежегодного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого составляет 28 календарных дней и менее.	<ul style="list-style-type: none"> • ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации 	Исключить практику замены денежной компенсацией части ежегодного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого составляет 28 календарных дней и менее.
5.	Выплаты за отпуск осуществляются позднее чем за три дня до начала ежегодного оплачиваемого отпуска	<ul style="list-style-type: none"> • ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации 	<p>Обеспечить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала.</p> <p>Проанализировать сложившуюся практику осуществления выплат за отпуск, выявить причины нарушений сроков таких выплат. Решить вопрос о дисциплинарной ответственности лиц, допустивших нарушения.</p>
6.	Несоставление дополнительных соглашений с работниками на дистанционную работу	<ul style="list-style-type: none"> • ст. 312.1, 312.2, 312.6 Трудового кодекса Российской Федерации 	Разработать проект локального нормативного акта, регламентирующий перевод работников на дистанционный режим работы.
7.	Заключение трудовых договоров на замещение отдельных должностей научных работников, а также перевод на соответствующие должности научных работников осуществляется без избрания по конкурсу	<ul style="list-style-type: none"> • ст. 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации 	Заключение трудовых договоров на замещение отдельных должностей научных работников, а также перевод на соответствующие должности научных работников осуществлять после избрания по конкурсу.

8.	<p>Нарушения при работе с персональными данными:</p> <ul style="list-style-type: none"> отсутствие в учреждении локального нормативного акта о работе с персональными данными; не назначено лицо, ответственное за организацию обработки персональных данных; не определены места хранения персональных данных; необеспечение неограниченного доступа к документу, определяющему политику оператора в отношении обработки персональных данных, к сведениям о реализуемых требованиях к защите персональных данных; обработка персональных данных, являющихся избыточными по отношению к заявленным целям их обработки; отсутствует список лиц, имеющих доступ к персональным данным работников; обработка персональных данных без согласий на их обработку; неосуществление ознакомления работников, непосредственно осуществляющих обработку персональных данных, с положениями законодательства Российской Федерации о персональных данных, в том числе требованиями к защите персональных данных, документами, определяющими 	<ul style="list-style-type: none"> ст. 86 - 88 Трудового кодекса Российской Федерации; ст. 5, 9, 18.1, 22.1 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных"; п. 13 Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляющейся без использования средств автоматизации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 15.09.2008 N 687 	<p>Усилить контроль за соблюдением требований Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных"</p> <p>Необходимо издание локального нормативного акта о работе с персональными данными.</p> <p>Назначить лицо, ответственное за организацию обработки персональных данных.</p> <p>Определить места хранения персональных данных работников.</p> <p>Обеспечить неограниченный доступ к документу, определяющему политику оператора в отношении обработки персональных данных, к сведениям о реализуемых требованиях к защите персональных данных.</p> <p>Определить в учреждении объем и содержание обрабатываемых персональных данных работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 27.07.2006 N 152-ФЗ и иными федеральными законами.</p> <p>Определить список лиц, имеющих доступ к персональным данным работников.</p> <p>Осуществлять обработку персональных данных только при наличии согласий на их обработку.</p> <p>Ознакомить работников, непосредственно осуществляющих обработку персональных данных, с положениями законодательства Российской Федерации о персональных данных, в том числе требованиями к защите персональных данных, документами, определяющими политику оператора в отношении обработки персональных данных.</p>
----	---	---	---

	<p>политику оператора в отношении обработки персональных данных;</p> <ul style="list-style-type: none"> уведомление о разрешении на обработку персональных данных не содержит полного перечня персональных данных, обрабатываемых учреждением 		
9.	Отсутствует регулирование в локальных нормативных актах организации состава документов, включаемых в личное дело работника, и порядок его ведения	<ul style="list-style-type: none"> приказ Росархива от 20.12.2019 N 236 "Об утверждении Перечня типовых управлеченческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения" 	Разработать локальный нормативный акт, определяющий перечень документов, включаемых в состав личного дела работника, порядок и сроки их актуализации.
10.	При приеме на работу по совместительству не организуется и не проводится вводный инструктаж по гражданской обороне с новыми принятыми работниками в течение первого месяца их работы	<ul style="list-style-type: none"> ст. 60.1, 282 Трудового кодекса Российской Федерации; п. 5 Положения о подготовке населения в области гражданской обороны, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 02.11.2000 N 841 	Производить в обязательном порядке вводный инструктаж по гражданской обороне при приеме на работу по совместительству.
11.	Несоответствие инструкций по охране труда требованиям нормативных правовых актов Российской Федерации	<ul style="list-style-type: none"> приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 772н "Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем" 	Обеспечить приведение инструкций по охране труда в соответствие с основными требованиями к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем, утвержденными приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 772н.

[Письмо Минобрнауки России от 24.03.2023 N МН-22/497-ДП "О наиболее типичных и значимых нарушениях, выявленных за 2022 год в ходе проверок деятельности организаций, подведомственных Минобрнауки России" {КонсультантПлюс}](#)