

УТВЕРЖДАЮ
Председатель Контрольно-счетной
палаты Бакчарского района
_____ А.Е.Кузнецова
«06» апреля 2020г. (Приказ №9-д)

**ОТЧЕТ
О РЕЗУЛЬТАТАХ КОНТРОЛЬНОГО МЕРОПРИЯТИЯ:**

«Проверка целевого и эффективного использования бюджетных средств, выделенных для формирования фонда оплаты труда в МКУ «Организационно-методический центр» за 2019 год»

Основание для проведения контрольного мероприятия: Решение Думы Бакчарского района от 25.08.2011г №333 «Об утверждении положения о Контрольно-счетной палате Бакчарского района», п. 14 плана работы Контрольно-счетной палаты Бакчарского района на 2020 год, приказ председателя Контрольно-счетной палаты Бакчарского района от 20.01.2020г. № 1-д.

1. Объект контрольного мероприятия: Муниципальное казённое учреждение «Организационно-методический центр».
2. Срок проведения контрольного мероприятия с 20.01.2020 г. по 17.02.2020 г.
3. Проверяемый период деятельности: 2019 г.
4. Цели контрольного мероприятия:
 - 4.1. Анализ нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда работников МКУ «Организационно-методический центр».
 - 4.2. Проверка правильности составления смет доходов и расходов, анализ исполнения сметы расходов.
 - 4.3. Штатное расписание МКУ «Организационно-методический центр», установление должностных окладов и надбавок к должностным окладам работников.
 - 4.4. Анализ формирования фонда оплаты труда.
 - 4.5. Трудовые договоры работников МКУ «Организационно-методический центр».
 - 4.6. Карточки-справки по учету заработной платы и учет использования рабочего времени.

Краткая информация о деятельности объекта контрольного мероприятия

Согласно Раздела 1 Устава МКУ «ОМЦ» учреждение является юридическим лицом и считается созданным с момента его государственной регистрации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Учреждение имеет самостоятельный баланс, смету, лицевые счета в Финансовом отделе Администрации Бакчарского района Томской области и в территориальном управлении Федерального казначейства по Томской области, печать установленного образца, вправе иметь штамп, бланки со своим наименованием.

На основании п.1.1 Устава Муниципальное казенное учреждение «Организационно-методический центр» создано в целях обеспечения единого подхода к реализации государственной политики в сфере образования, конституционных прав граждан на получение образования, содействия повышения качества дошкольного и общего образования в условиях модернизации образования.

Основной ОКВЭД учреждения 85.42 «Образование профессиональное дополнительное», при этом в Уставе не указан такой вид деятельности ни в основных задачах, ни в основных направлениях деятельности.

Следовательно, основной ОКВЭД не соответствует осуществляемой деятельности, указанной в Уставе.

На основании п.5.2 Устава Учреждение может осуществлять приносящую доход деятельность. Доходы, полученные от приносящей доход деятельности, поступают в местный бюджет Бакчарского района. Но при этом не указаны виды деятельности, приносящие доходы.

Уставом учреждения не определен порядок финансового контроля со стороны учредителя за деятельностью учреждения (система обязательных контрольных действий в части проверки законности, обоснованности, экономической эффективности и целесообразности использования денежных средств).

Учредителем учреждения является муниципальное образование «Бакcharский район». Функции и полномочия Учредителя осуществляет отдел образования Администрации Бакcharского района Томской области.

Юридический адрес: 636200 Томская область, Бакcharский район, с. Бакchar, ул.Ленина, 53.

Руководитель – директор Муниципального казённого учреждения «Организационно-методический центр» - Матвеева Лидия Григорьевна назначена распоряжением начальника отдела образования Администрации Бакcharского района от 30.11.2016 № 99-к.

В ходе проведения проверки использованы документы, представленные должностным лицом МКУ «ОМЦ» по запросу (исх. №2 от 14.01.2020г, исх.№3 от 22.01.2020г).

5. По результатам исследования представленных документов и информации установлено следующее:

5.1. Анализ нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда работников МКУ «ОМЦ».

В Учреждении оплата труда работников регулируется следующими нормативно-правовыми актами:

- Положением о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Бакcharского района, утвержденным постановлением Администрации Бакcharского района №30 от 21.01.2011г (до 01.10.2019г);

- Положением о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Бакcharского района, утвержденным постановлением Администрации Бакcharского района №705 от 24.10.2019г (с 01.10.2019г);

- Условиями о премировании и депремировании руководителей муниципальных образовательных учреждений Бакcharского района, утвержденным приказом отдела образования Администрации Бакcharского района №290 от 31.12.2013г;

- Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении отдела образования Администрации Бакcharского района, утвержденным постановлением Администрации Бакcharского района №133 от 01.03.2017г;

- Положением о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников МКУ «ОМЦ», утвержденным приказом директора №1 от 14.04.2015г;

- Положением о системе оплаты труда работников МКУ «ОМЦ», утвержденным приказом директора №5 от 06.05.2019г;

- Коллективным договором от 17.01.2017г утвержденным: от работодателя – директором МКУ «ОМЦ», от работников – представитель профсоюза, прошедшими уведомительную регистрацию в Администрации Бакcharского района регистрационный №1-2017 от 19.01.2017г.

Положение о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Бакcharского района, утвержденное постановлением Администрации Бакcharского района №30 от 21.01.2011г (до 01.10.2019г), распространяется на руководителя Учреждения. Пунктом 3 раздела 2 указанного Положения установлено, что размер должностного устанавливается исходя из группы по оплате труда руководителя учреждения, к которой относится учреждение, в соответствии с приложением №1. Положением установлен размер должностного оклада руководителя для 1 группы по оплате труда 16837 руб.

Положение о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Бакcharского района, утвержденное постановлением Администрации Бакcharского района №705 от 24.10.2019г (с 01.10.2019г), распространяется на руководителя Учреждения. Пунктом 3 раздела 2 указанного Положения установлено, что размер должностного устанавливается исходя из группы по оплате труда руководителя учреждения, к которой относится учреждение, в соответствии с

приложением №1. Положением установлен размер должностного оклада руководителя для 1 группы по оплате труда 17561 руб.

Пунктом 8 раздела 4 указанного Положения установлено, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) управленческой деятельности в муниципальных учреждениях Бакчарского района в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет – 700 рублей;
- от 5 до 10 лет – 900 рублей;
- свыше 10 лет – 1 000 рублей.

Постановлением №303а от 08.08.2012г (с изменениями и дополнениями) «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений» разделом 4 «Стимулирующие выплаты» установлены следующие выплаты:

- пункт 9 «Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается ежемесячная надбавка: за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - в размере 1000 рублей; за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Народный", - в размере 2000 рублей; за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.»

- пункт 10 «Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается ежемесячная надбавка за наличие соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности ученой степени: кандидата наук - в размере 300 рублей; доктора наук - в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается работнику после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается ему со дня принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается и выплачивается по основной должности.

При наличии у работника двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одной из них по выбору работника.»

Таким образом, Постановлением №303а от 08.08.2012г (с изменениями и дополнениями) «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений» не установлена ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) управленческой деятельности.

Следовательно, Постановление Администрации Бакчарского района №705 от 24.10.2019г не соответствует действующему законодательству.

Пунктом 11 раздела 6 Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Бакчарского района, утвержденного постановлением Администрации Бакчарского района №30 от 21.01.2011г (до 01.10.2019г) установлено, что для выплаты премии руководителю учреждения по итогам работы за счет бюджетных ассигнований образуется отдельный от фонда оплаты труда работников учреждения премиальный фонд в годовом размере, ежегодно утверждаемом приказом начальника отдела образования Администрации

Бакчарского района, с учетом начислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

Выплата указанной премии за счет средств учреждения от приносящей доход деятельности, а также за счет средств фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе от его экономии, не допускается.

Пунктом 10 раздела 5 Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Бакчарского района, утвержденного постановлением Администрации Бакчарского района №705 от 24.10.2019г (с 01.10.2019г) установлено, что для выплаты премии руководителю учреждения по итогам работы за счет бюджетных ассигнований образуется отдельный от фонда оплаты труда работников учреждения премиальный фонд в годовом размере, который утверждается приказом начальника Отдела образования Администрации Бакчарского района.

Выплата указанной премии руководителю бюджетного учреждения за счет средств учреждения от приносящей доход деятельности не допускается. **Кроме того, для руководителей всех учреждений не допускается выплата премий за счет средств фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе от его экономии.**

Условиями о премировании и депремировании руководителей муниципальных образовательных учреждений Бакчарского района, утвержденным приказом отдела образования Администрации Бакчарского района №290 от 31.12.2013г (далее – Условия), предусмотрено, что размер премиального фонда руководителя Учреждения утверждается на текущий финансовый год приказом начальника отдела образования Администрации Бакчарского района. Согласно Приказа отдела образования Администрации Бакчарского района №49 от 12.03.2019г размер премиального фонда руководителя Учреждения утвержден в сумме **68,4 тыс.руб.** Согласно пункта 1 раздела 2 Условий источником премиального фонда руководителя муниципального бюджетного учреждения являются субсидия на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказания муниципальных услуг (выполнение работ) в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, сформированного в составе указанной субсидии.

Согласно пункта 3 раздела 2 Условий размер премиального фонда на текущий финансовый год может быть пересмотрен при изменении лимитов бюджетных обязательств районного бюджета на оплату труда работников Учреждения и при изменении объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального заказа на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

Положение о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников МКУ «ОМЦ», утвержденное приказом директора №1 от 14.04.2015г (до 01.05.2019г) определяет систему оплаты труда работников Учреждения, устанавливая:

- размеры должностных окладов;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

Положение о системе оплаты труда работников МКУ «ОМЦ», утвержденное приказом директора №5 от 06.05.2019г (с 01.05.2019г) определяет систему оплаты труда работников Учреждения, устанавливая:

- размеры должностных окладов;
- выплаты компенсационного характера;
- стимулирующие и премиальные выплаты.

В соответствии с Положением о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников МКУ «ОМЦ», утвержденным приказом директора №1 от 14.04.2015г (до 01.05.2019г) обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах ассигнований,

предусмотренных на эти цели в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

В соответствие с Положением о системе оплаты труда работников МКУ «ОМЦ», утвержденным приказом директора №5 от 06.05.2019г (с 01.05.2019г) обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах бюджетной сметы на соответствующий финансовый год.

Оплата труда по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих и общеотраслевым профессиям рабочих в Учреждении осуществляется в соответствии с Постановлением Администрации Бакcharского района от 01.03.2017г №133.

Система оплаты труда работников Учреждения (включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера) устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами. Размеры окладов работников Учреждения, соответствуют законодательству Томской области.

Разделом 3 Положения о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников МКУ «ОМЦ», утвержденным приказом директора №1 от 14.04.2015г (до 01.05.2019г) устанавливаются порядок и условия выплат компенсационного характера:

3.1. Работникам МКУ «ОМЦ» устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1.1. доплата за расширение зон обслуживания;

1.1. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

1.1. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

1.1. надбавка за стаж работы.

3.2. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом штатного расписания.

3.3. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

За расширение зон обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и утверждается приказом руководителя с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. К выплатам компенсационного характера руководителя, методистов, специалистов и инженеров учреждения относится надбавка за стаж работы в следующих размерах:

Стаж работы по профессии (кол-во лет)	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу тарифной сетки)
От 1 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
Свыше 15 лет	40

3.6. В стаж работы, дающий право на получение надбавок за стаж работы по специальности, включается общий стаж работы:

3.6.1. Для методистов:

- педагогическая работа в образовательных учреждениях;

- работа в должности методиста методических кабинетов;

- работа в учреждениях дополнительного и профессионального образования.

- 3.6.2. Для инженеров:
- работа на предприятиях, в организациях, учреждениях на аналогичных должностях;
 - работа на военной службе по аналогичной специальности.
- 3.6.3. Для специалистов:
- работа по занимаемой должности в учреждении.
 - работа на предприятиях, в организациях, учреждениях на аналогичных должностях.
- 3.6.4. Время обучения работников, направленных для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки.
- 3.7. В стаж работы, дающий право на получение надбавок за стаж работы по специальности, не зачисляется трудовая деятельность в должностях, с которых работник уволен за виновные действия в соответствии с действующим законодательством.
- 3.8. В дальнейшем надбавка за стаж работы по специальности работникам увеличивается с достижением стажа работы, дающего права на повышение надбавки.
- Документом для определения общего стажа работы, дающего права на получение ежемесячных надбавок за стаж работы по специальности, является трудовая книжка, либо документ, подтверждающий стаж работы, службы.
- 3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах.

Разделом 4 данного Положения установлен порядок и условия выплат стимулирующего характера:

4.1. В пределах фонда оплаты труда учреждения к окладам работников учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера. К выплатам стимулирующего характера работников учреждения относятся следующие выплаты:

- ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера;
- надбавка за ненормированный рабочий день;
- надбавка за классность водителям грузовых, легковых автомобилей и автобусов;
- премии за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год: за качество выполняемых работ; за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. Работникам МКУ «ОМЦ», может устанавливаться ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера утверждаются приказом руководителя и составляют не более 6000 рублей для всех работников за исключением работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих.

Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера работникам, выполняющим трудовую функцию по общепрофессиональной профессии рабочего, не более 4000 рублей.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.3. Водителям грузовых, легковых автомобилей и автобусов устанавливаются следующие виды надбавок:

- надбавка за классность устанавливается при предъявлении удостоверения, подтверждающего класс водителя в следующих размерах:

1-й класс-25%

2-й класс-10%

- надбавка за специфические условия работы, ненормированный рабочий день в случае, если водители эпизодически привлекаются по распоряжению руководителя к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в размере до 50% тарифной сетки.

4.4. Работникам учреждения устанавливаются следующие премии:

- премия за выполненную работу за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- премия за качество выполненных работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.5. При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- другие критерии.

4.6. Решение о выплате премии работникам оформляется приказом директора МКУ «ОМЦ» за счет экономии фонда оплаты труда

Решение о выплате премии руководителю производится на основании утвержденного положения об Условиях премирования и депремирования руководителей муниципальных образовательных учреждений на основании приказа начальника Отдела образования Администрации Бакcharского района.

4.7. Работникам проработавшим неполный отчетный период в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы РФ, переводом на другую работу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, уходом в отпуск по беременности и родам, увольнением по сокращению штатов, собственному желанию, а также по другим уважительным причинам, выплата премии производится за фактически отработанное время в отчетном периоде.

4.8. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

4.9. Стимулирующие надбавки устанавливаются на конкретный период времени (месяц, квартал, полугодие, год), выплаты могут производиться ежемесячно или ежеквартально и отменяются при ухудшении показателей в работе.

4.10. Оклад (должностной оклад) стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.11. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.12. Работникам учреждений, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в настоящей главе настоящего Положения не производится.

Разделом 4 Положения о системе оплаты труда работников МКУ «ОМЦ», утвержденным приказом директора №5 от 06.05.2019г (с 01.05.2019г) устанавливаются доплаты (компенсационные выплаты):

4.1. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются компенсационные выплаты:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплата за работу в организации, расположенной в сельской местности.

4.2. За выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника устанавливается доплата в размере не более 50 процентов оклада (должностного оклада) по основной работе. Указанная доплата выплачивается в течение всего периода выполнения обязанностей временно отсутствующего Работника.

4.3. За совмещение профессий (должностей) устанавливается доплата в размере не более 50 процентов оклада (должностного оклада) по основной работе.

Указанная доплата выплачивается в течение всего периода совмещения профессий (должностей).

4.4. Оклад (должностной оклад) и компенсационная выплата за работу в организации, расположенной в сельской местности не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.5. Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в организации, расположенной в сельской местности:

- методист, инструктор-методист;
- инженер-программист (программист).

4.6. Размер компенсационной выплаты работникам, указанным в пункте 4.5. настоящего Положения, за один час работы устанавливается в соответствии с таблицей:

За работу в организации, расположенной в сельской местности, при норме часов в неделю:	Размер компенсационной выплаты за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей)
36 часов в неделю	29,60
40 часов в неделю	39,49

4.8. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты, указанной в пункте 4.6. настоящего Положения, определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) фактически отработанное время.

4.9. Компенсационная выплата, указанная в пункте 4.6. настоящего Положения не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процента

4.10. надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравнен ним местностях.

Разделом 5 данного Положения установлены надбавки (стимулирующие выплаты):

5.1. В пределах фонда оплаты труда учреждения к окладам работников учреждения, устанавливаются выплаты стимулирующего характера. К выплатам стимулирующего характера работников учреждения относятся следующие выплаты:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения;
- надбавка за стаж работы (выслугу лет);
- надбавка за ненормированный рабочий день;
- надбавка за классность водителям грузовых, легковых автомобилей и автобусов.

5.2. Виды, условия, размеры и порядок установления надбавок стимулирующего характера работникам ОМЦ устанавливает самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах, выделенных ОМЦ на эти цели средств.

5.3. Дополнительная оплата за интенсивность и высокие результаты работы, выплачивается в целях материального стимулирования труда наиболее ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности, в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество работ, особый режим и график работы, знание и применение средств оргтехники и т.д.)

5.4. Условиями для выплаты надбавки являются: исполнение трудовых (служебных) обязанностей работника в условиях, отличающихся от нормальных; выполнение дополнительной работы, которая не входит в должностные обязанности работника; привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных, срочных и ответственных работ; ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей и т.п.

5.5. Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы:

- методист, инструктор-методист;
- инженер;
- инженер-программист (программист);
- специалист по кадрам и делопроизводству.

5.6. Перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, периоды выполнения работ, категории работай ков, размеры надбавки представлены в таблице:

п/п	Виды доплат	Размер стимулирующей выплаты (рублей)
1	За положительное прохождение периодических проверок (по воинскому учет, муниципальному архиву и др.)	500 руб. за каждую проверку
2	Проведение разъяснительной работы с работниками о нормах трудового законодательства	500руб
3	Проведение (внутренний) аудита в 00 по делопроизводству	500 руб
4	За работу по подготовке технических заданий	500 руб
5	За взаимодействие с ГИБДД	500 руб
6	За работу по созданию и поддержке Программного продукта (базы данных, сайтов и т.д.)	250 руб
7	За ведение и заполнение Федеральных информационных систем (ФИС)	500 руб за каждую ФИС
8	За выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации	1000 руб
9	Качественное выполнение сложных, многозадачных, оперативных работ, в том числе выполнения разовых поручений в особо значимых для организации событиях и ситуациях и дополнительных функций, не входящих в должностные обязанности	700 руб

5.7. Работникам организации устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка размере 4 % в соответствии с Постановлением Администрации Бакчарского района № 58 от 25.01.2018 «Об увеличении фонда оплаты труда работников, на которых не распространяется действие указов президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761, от 28.12.2012 № 1688».

5.8. Работникам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка за стаж работы (выслугу лет) в следующих размерах:

Стаж работы по профессии (кол-во лет)	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу тарифной сетки)
От 1 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
Свыше 15 лет	40

5.9. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени нормы часов, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.10. В стаж работы, дающий право на получение надбавок за стаж работ специальности, включается общин стаж работы:

Для методистов, инструкторов-методистов:

- педагогическая работа в образовательных учреждениях;
- работа в должности методиста методических кабинетов;
- работа в учреждениях дополнительного и профессионального образования.

Для инженеров:

- работа на предприятиях, в организациях, учреждениях на аналогичных должностях;
- работа на военной службе по аналогичной специальности.

Для специалистов:

-работа по занимаемой должности в учреждении.

-работа на предприятиях, в организациях, учреждениях на аналогичных должностях.

5.11. Водителям грузовых, легковых автомобилей и автобусов устанавливаются следующие виды надбавок:

Наименование стимулирующей выплаты	Размер стимулирующей выплаты на оклад (%)
За ненормированный рабочий день	25%
За классность:	
Водители 2 класса	10%
Водители 1 класса	25%

5.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее - дополнительный отпуск) не может быть менее 3 календарных дней.

При установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем и определении продолжительности ежегодного дополнительного отпуска следует учитывать круг обязанностей, возложенных на работника по должности, его фактическую нагрузку и руководствоваться следующей таблицей:

№	Наименование должности	Продолжительность отпуска (календарные дни)
1	Директор	3
2	Методист, инструктор-методист	3
3	Специалист по кадрам и делопроизводству	3
4	Инженер-программист	3
5	Водитель	3

5.13. Дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.14. Конкретные размеры надбавок (стимулирующих выплат) устанавливаются приказом руководителя организации на основании протокола рабочей группы по распределению стимулирующих выплат и премий.

5.15. Изменение или отмена размера выплат может быть обусловлено следующими обстоятельствами:

- окончание срока действия выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных видов работ;
- снижение качественных показателей работы;
- нарушения трудовой дисциплины, жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей.

5.16. Руководитель организации имеет право изменить размер стимулирующей выплаты либо полностью отменить ее в случае применения к работнику мер дисциплинарного взыскания, в соответствии с трудовым законодательством в течение планового периода выплат стимулирующего характера. При принятии решения руководитель исходит из характера и тяжести совершенного работником дисциплинарного проступка, а также личностных характеристик и иных обстоятельств, относящихся к работнику.

Пунктом 5.1 раздела 5 данного положения установлены выплаты стимулирующего характера, а именно надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения.

В соответствии с пунктом 5.4 раздела 5 данного положения условиями для выплаты данной надбавки являются:

- исполнение трудовых (служебных) обязанностей работника в условиях, отличающихся от нормальных;
- выполнение дополнительной работы, которая не входит в должностные обязанности работника;
- привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных, срочных и ответственных работ;

- ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей и т.п.

Однако пунктом 5.6 раздела 5 данного положения установлены перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, не непосредственно связанных с образовательным процессом, периоды выполнения работ, категории работников, размеры надбавки.

Таким образом, за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работника, установлены два вида надбавок. При этом надбавки, установленные п.5.6 установлены и выплачиваются работникам на постоянной основе ежемесячно.

Согласно раздела 4 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении отдела образования Администрации Бакчарского района, утвержденного постановлением Администрации Бакчарского района №133 от 01.03.2017г установлены все стимулирующие выплаты, но надбавки за дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников не установлено данным разделом.

Таким образом, надбавка за дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников установлена работникам МКУ «ОМЦ» установлена не правомерно.

В соответствии со ст.2 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 01.05.2019) "Об образовании в Российской Федерации" образовательная организация - некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана. **Таким образом, МКУ «ОМЦ» не является образовательной организацией.**

Согласно пп. 10 п. 11 раздела 3 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении отдела образования Администрации Бакчарского района, утвержденного постановлением Администрации Бакчарского района №133 от 01.03.2017г установлена компенсационная выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности.

Следовательно, компенсационная выплата за работу в организации, расположенной в сельской местности работникам МКУ «ОМЦ» установлена не правомерно.

Согласно раздела 3 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении отдела образования Администрации Бакчарского района, утвержденного постановлением Администрации Бакчарского района №133 от 01.03.2017г установлены все компенсационные выплаты, но надбавка за стаж работы не установлена данным разделом.

Таким образом, надбавка за стаж работы (выслугу лет) установлена работникам МКУ «ОМЦ» установлена не правомерно.

Так же предыдущим контрольным мероприятием «Проверка законности и результативности использования средств местного бюджета в МКУ «ОМЦ» за период 2015г выявлено это же нарушение и отражено в п.7.2 Акта по результатам контрольного мероприятия от 31.08.2016г.

Положением о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников МКУ «ОМЦ», утвержденным приказом директора №1 от 14.04.2015г, Положением о системе оплаты труда работников МКУ «ОМЦ», утвержденным приказом директора №5 от 06.05.2019г работников МКУ «ОМЦ», установлены размеры окладов работников, урегулирован порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера. Данное Положение содержит порядок премирования, а так же характеристики критериев для выплаты премий и выплат стимулирующего характера.

5.2. Проверка правильности составления смет доходов и расходов, анализ исполнения сметы расходов.

Согласно нормам ст. 6 БК РФ бюджетная смета - документ, устанавливающий в соответствии с классификацией расходов бюджетов лимиты бюджетных обязательств казенного учреждения. Бюджетная смета казенного учреждения составляется, утверждается и ведется в порядке, определенном главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится казенное учреждение, в соответствии с Общими требованиями, установленными в Приказе от 20.11.2007 № 112н "Об общих требованиях к порядку составления, утверждения и ведения бюджетных смет казенных учреждений" (далее - Общие требования к составлению смет). Показатели бюджетной сметы должны соответствовать доведенным до учреждения лимитам бюджетных обязательств на принятие и (или) исполнение бюджетных обязательств по обеспечению выполнения функций казенного учреждения (ст. 221 БК РФ). Анализ бюджетной сметы проводился с целью установить, насколько эффективно казенным учреждением используются средства бюджета.

Для анализа исполнения бюджетной сметы использовались:

- бюджетная смета;
- Отчет об исполнении бюджета главного распорядителя, распорядителя, получателя бюджетных средств, главного администратора, администратора источников финансирования дефицита бюджета, главного администратора, администратора доходов бюджета (ф. 0503127);
- Баланс главного распорядителя, распорядителя, получателя бюджетных средств, главного администратора, администратора источников финансирования дефицита бюджета, главного администратора, администратора доходов бюджета (ф. 0503130);
- данные по учету кассовых и фактических расходов, отраженные на счетах бухгалтерского учета;
- выписка с лицевого счета учреждения;
- платежные поручения.

Проверка бюджетной сметы проведена в несколько этапов:

- анализ соблюдения сметных назначений;
- анализ состава и структуры кассовых и фактических расходов;
- анализ соответствия кассовых и фактических расходов (выявление причин отклонения фактических расходов с кассовыми).

Анализ соблюдения сметных назначений

На данном этапе проверки бюджетной сметы проводился анализ соответствия направлений расходов, указанных в бюджетной смете, положениям ст. 70 БК РФ. Установлено, что к основным расходам Учреждения в соответствии с БК РФ отнесены:

- оплата труда работников;
- оплата выполнения работ, оказания услуг, увеличения стоимости основных средств и материальных запасов;
- уплата налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджетную систему РФ.

Анализ состава и структуры кассовых и фактических расходов

Проведен анализ совершенных фактических расходов и их соответствие кассовым расходам, отраженным в бюджетной смете.

Кассовые расходы показывают сумму средств, полученных учреждением из бюджета.

Фактические расходы - это начисленные расходы учреждения, подтвержденные соответствующими первичными документами.

Бюджетная смета на содержание МКУ «ОМЦ» на 01.01.2019 года утверждена ее руководителем в пределах доведенных бюджетных назначений, в сумме 3955800 рублей, в том числе по статьям КОСГУ:

211 «Заработная плата» – 2787000 руб. или 70,5%

212 «Прочие выплаты» – 3000 руб. или 0,07%

213 «Начисления на выплаты по оплате труда» – 841700 руб. или 21,3%

- 221 «Услуги связи» – 87000 руб. или 2,2%
- 223 «Коммунальные услуги» - 1100 руб. или 0,03%
- 225 «Работы, услуги по содержанию имущества» – 2000 руб. или 0,05%
- 226 «Прочие работы, услуги» – 40000 руб. или 1%, в том числе:
 - оплата труда внештатных сотрудников – 0 руб. или 0%
- 227 «Услуги по страхованию» - 11000 руб. или 0,3%
- 291 «Прочие расходы» - 6000 руб. или 0,15%
- 343 «Увеличение стоимости горюче-смазочных материалов» - 120000 руб. или 3%
- 346 «Увеличение стоимости прочих оборотных запасов (материалов)» - 57000 руб. или 1,4%

Соответствующие расчеты к смете доходов и расходов представлены.

Согласно расчета к смете доходов и расходов (Приложение №4) по статье КОСГУ 211 «Заработная плата» предусмотрено расходов в сумме 2775000 руб, соответственно по статье КОСГУ 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» в сумме 838050 руб.

Согласно расшифровки смет расходов на 2019г МКУ «ОМЦ» по статье КОСГУ 211 «Заработная плата» предусмотрено расходов в сумме 2787000 руб, соответственно по статье КОСГУ 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» в сумме 841700 руб.

Однако, согласно штатного расписания №1 от 28.01.2019г со штатной численностью 8 штатных единиц, утвержденного приказом №2 от 28.01.2019г, утвержден месячный ФОТ 96122 руб. Следовательно, годовой ФОТ составит 1244846 руб (96122 руб *12 + 91382 руб материальная помощь (1,5 оклада)), начисления на выплаты по оплате труда составят 375944 руб (1244846 руб*30,2%).

Таким образом, установлено не соответствие данных по расходам по статье КОСГУ 211 «Заработная плата», по статье КОСГУ 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» в бюджетной смете на 2019 год, расчете расходов (приложение №4), штатном расписании №1 от 28.01.2019г, утвержденного приказом №2 от 28.01.2019г.

В связи с вышеперечисленным, по мнению КСП Бакчарского района, при планировании расходов в бюджетной смете на 2019 год завышены расходы по статье КОСГУ 211 «Заработная плата», по статье КОСГУ 213 «Начисления на выплаты по оплате труда».

В течение 2019 года в бюджетную смету по Учреждению были внесены изменения:

- на основании ходатайства от 17.04.2019г. №1 сняты средства на сумму 425400 рублей на уменьшение расходов на ФОТ и начислений на выплаты по оплате труда;
- на основании справки отдела образования от 18.06.2019г. №16 добавлены средства на сумму 123,30 рублей на увеличение расходов на уплату налогов, пошлин и сборов;
- на основании решения Думы Бакчарского района от 05.07.2019г. №845 сняты средства на сумму 20000 рублей на уменьшение расходов на ФОТ и начислений на выплаты по оплате труда;
- на основании справки отдела образования от 18.07.2019г. № 12 добавлены средства на сумму 17,06 рублей на увеличение расходов на уплату налогов, пошлин и сборов;
- на основании решения Думы Бакчарского района от 26.09.2019г. №854 добавлены средства на сумму 38040,03 рублей на увеличение расходов на прочие несоциальные выплаты персоналу в натуральной форме;
- на основании справки отдела образования от 31.10.2019г. №42 добавлены средства на сумму 31483 рублей на увеличение расходов на ФОТ и начислений на выплаты по оплате труда;
- на основании ходатайства от 20.11.2019г. №1 сняты средства на сумму 136710 рублей на уменьшение расходов на ФОТ и начислений на выплаты по оплате труда;
- на основании ходатайства от 21.11.2019г. №1 сняты средства на сумму 2000 рублей на уменьшение расходов на прочие выплаты;
- на основании ходатайства от 25.11.2019г. №1 сняты средства на сумму 400 рублей на уменьшение расходов на прочие выплаты;
- на основании справки отдела образования от 23.12.2019г. №64 сняты средства на сумму 223,30 рублей на уменьшение расходов на прочие несоциальные выплаты персоналу в натуральной форме;

Таким образом, **кассовые расходы** по году составили **3440730,09** рублей (ф. 0503127 «Отчет об исполнении бюджета»), в том числе по статьям КОСГУ:

211 «Заработная плата» – 2352222,95 руб. или 68,4%

213 «Начисления на выплаты по оплате труда» – 703123,47 руб. или 20,4%

214 «Прочие выплаты» – 25673,23 руб. или 0,7%

221 «Услуги связи» – 88069,94 руб. или 2,6%

223 «Коммунальные расходы» – 1030,94 руб. или 0,03%

225 «Работы, услуги по содержанию имущества» – 5232 руб. или 0,15%

226 «Прочие работы, услуги» – 39839,48 руб. или 1,16%

227 «Услуги по страхованию» – 10755,36 руб. или 0,3%

266 «Социальные выплаты» - 2470,08 руб. или 0,07%

291 «Налоги, пошлины и сборы» - 6140,36 руб. или 0,18%

310 «Увеличение стоимости основных средств» - 3785 или 0,1%

343 «Увеличение стоимости горюче-смазочных материалов» - 132519,03 руб. или 3,9%

344 «Увеличение стоимости строительных материалов» - 464,50 руб. или 0,01%

346 «Увеличение стоимости прочих оборотных запасов (материалов)» - 69403,75 руб. или 2%

Наибольший удельный вес в структуре кассовых и фактических расходов 2019 года занимают расходы на заработную плату и на начисления на выплаты по оплате труда (68,4% и 20,5% соответственно).

Анализ соответствия кассовых и фактических расходов

Кассовые расходы характеризуют движение денежных средств, выделенных учреждению, а фактические расходы - полноту их использования.

Контрольно-счетный орган указывает на то, что условие, когда кассовые расходы равны фактическим, выполняется крайне редко. В большинстве случаев кассовые и фактические расходы по времени осуществления и абсолютной величине не совпадают.

Анализ соответствия кассовых и фактических расходов по ф. ф.0503121 «Отчет о финансовых результатах деятельности» показал:

Превышение фактических расходов над кассовыми произошло *по следующим статьям КОСГУ:*

- 211 «Заработная плата» разница на сумму 48161 руб. образовалась вследствие начисления резерва отпускных выплат.

- 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» на сумму 14545 руб. образовалась вследствие начисления резерва отпускных выплат.

- 227 «Услуги по страхованию» разница на сумму 3859,13 руб. образовалась вследствие расходов будущих периодов по ОСАГО.

- 310 «Увеличение стоимости основных средств» разница на сумму 1470832 руб. образовалась вследствие безвозмездной передачи автомобиля Администрацией Бакчарского района.

- 346 «Увеличение стоимости прочих оборотных запасов (материалов)» разница на сумму 39600 рублей образовалась вследствие безвозмездной передачи автомобильных шин Администрацией Бакчарского района.

Согласно данным «Отчета об исполнении бюджета главного распорядителя, распорядителя, получателя бюджетных средств, главного администратора, администратора источников финансирования дефицита бюджета, главного администратора, администратора доходов бюджета» на 01.01.2020 года исполнение бюджетной сметы по расходам составило 100%.

По сравнению с первоначальными назначениями бюджетные ассигнования в целом по расходам уменьшились на 515069,91 рублей или на 13%.

5.3. Штатное расписание МКУ «ОМЦ», установление должностных окладов и надбавок к должностным окладам работников.

В соответствии с Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 №1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" штатное расписание применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации в соответствии с ее Уставом (Положением). Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц.

Согласно Постановлению Госкомстата России от 24.03.1999 №20 "Об утверждении Порядка применения унифицированных форм первичной учетной документации" организации вправе добавлять графы в унифицированную форму штатного расписания, а удалять - нет.

В штатное расписание вносятся следующие сведения:

- наименование организации - в точном соответствии с учредительными документами. При этом в скобках нужно указать и сокращенное наименование;
- код по ОКПО - согласно информационному письму органа государственной статистики;
- номер документа. При первичном составлении штатному расписанию присваивается номер 1, а в дальнейшем применяется сквозная нумерация;
- дата составления - текущая;
- в строке "На период" - период действия штатного расписания и дата его ввода в действие. Если штатное расписание не ограничивается каким-либо сроком, необходимо указать лишь дату ввода в действие;
- в графе утверждающего документа - реквизиты приказа по основной деятельности, которым было утверждено расписание, а ниже - общее количество штатных единиц организации или предприятия.

Следовательно, штатное расписание должно соответствовать обязательному требованию о том, что сведения, которые оно содержит, в сумме будут соответствовать фонду оплаты труда, утвержденному учредителем для учреждения на соответствующий год. При этом переменная часть заработной платы (доплаты) распределяется согласно порядку и условиям оплаты труда работников учреждений, определенным системой оплаты труда учреждения.

Штатное расписание №1 от 28.01.2019 утверждено приказом Учреждения от 28.01.2019г. № 2 в количестве 8 штатных единиц с ежемесячным фондом оплаты труда в сумме 96122 рубля.

Штатное расписание №2 от 06.05.2019 утверждено приказом Учреждения от 06.05.2019г. № 4 в количестве 8 штатных единиц (изменение внесено в связи с переименованием должности «Методист» на должность «Инструктор-методист», «Специалист по кадрам и делопроизводству 2 категории» на должность «Специалист по кадрам и делопроизводству 1 категории», изменением размеров окладов) с ежемесячным фондом оплаты труда в сумме 216583 рубля и ФОТ на 8 месяцев 1826164 рубля.

Штатное расписание без номера и даты документа утверждено приказом Учреждения от 01.11.2019г. № 11 в количестве 8 штатных единиц (изменение внесено в связи с размером окладов) с ежемесячным фондом оплаты труда в сумме 198405 рублей и ФОТ на 3 месяца 771453 рубля.

При этом годовой размер материальной помощи штатное включен в штатное расписание №2 от 06.05.2019 и в расписание без номера и даты документа утверждено приказом Учреждения от 01.11.2019г. № 11, таким образом завышен ФОТ.

Фактическая численность работников Учреждения по состоянию на 01.01.2019 года составила 7 человек.

Проверка соответствия фактической численности персонала утвержденному штатному персоналу проведена сплошным методом. При сопоставлении оправдательных документов, являющихся основанием для начисления заработной платы:

- табелей учета использования рабочего времени
- лицевых карточек
- приказов по учреждению
- штатных расписаний
- трудовых договоров.

В результате вышеизложенного установлено не соответствие фактического содержания количества должностей штатному расписанию.

Анализ штатного расписания показал, что в Учреждении имелась вакансия по должности «Методист» - 1 ставка.

5.4. Анализ формирования фонда оплаты труда.

Полнота и своевременность выплаты заработной платы.

Проверка полноты и своевременности выплаты заработной платы проводилась в период за 2019 год выборочно. Сроки выплаты заработной платы сотрудникам МКУ «ОМЦ», определены Положением о системе оплаты труда работников МКУ «ОМЦ», утвержденным приказом директора №5 от 06.05.2019г.

Согласно Положения о системе оплаты труда работников МКУ «ОМЦ», утвержденного приказом директора №5 от 06.05.2019г заработная плата выдается два раза в месяц: 23 числа расчетного месяца (за первую половину месяца – аванс) и 8 числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за месяц). Начисление заработной платы производилось в расчетно-платежных ведомостях и лицевых счетах на основании табелей учета использования рабочего времени, данных штатного расписания, и приказов о ежемесячных доплатах. Выборочно просчитаны итоги в расчетно-платежных ведомостях и лицевых счетах, в результате чего расхождений не выявлено.

При проверке начисленных сумм «К выдаче» и перечисленных сумм на банковские карты сотрудникам учреждения, согласно представленных реестров, расхождений не выявлено. Проверкой полноты и своевременности выплаты заработной платы нарушений не установлено.

Правильность расчетов по фонду оплаты труда, его использования, обоснованность установления должностных окладов и надбавок к заработной плате.

В силу ст. 144 ТК РФ системы оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами РФ, а также законами и иными нормативными актами субъектов РФ и органов местного самоуправления.

Проверка показала, что основополагающим документом для выплаты заработной платы является «Положение о системе оплаты труда работников МКУ «ОМЦ». Оно разработано на основании Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении отдела образования Администрации Бакчарского района, утвержденного постановлением Администрации Бакчарского района №133 от 01.03.2017г.

Условия оплаты труда, включают размер ставки (оклад) работника, иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

По состоянию на 01.01.2019 года штатная численность работников определена в количестве 8 единиц. В результате проверки установлено, что фактическая численность составляла 7 единиц, что составляет 87,5% укомплектованности от штатной численности.

Заработная плата работникам МКУ «ОМЦ» установлена трудовыми договорами согласно ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда, на основании приказов руководителя учреждения о приеме, увольнении, перемещении работников, в соответствии со штатным расписанием и табелями учета отработанного времени.

Оплата труда работников производится в соответствии с Коллективным договором от 17.01.2017г, утвержденным: от работодателя – директором МКУ «ОМЦ», от работников – представителем профсоюза, прошедшими уведомительную регистрацию в Администрации Бакчарского района регистрационный №1-2017 от 19.01.2017г.

В соответствии со ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата сотрудника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности не может быть ниже минимальной заработной платы установленной Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

При этом в сумму заработной платы включаются оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты. Не учитываются в сумме зарплаты только районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (см. Постановления Президиума ВС РФ от 07.02.2018 № 4-ПВ17, КС РФ от 07.12.2017 № 38-П).

Заработная плата работников МКУ «ОМЦ» выплачивалась не ниже минимальной заработной платы.

Должностной оклад директора учреждения установлен в соответствии с приказом Начальника отдела образования администрации Бакчарского района от 21.09.2018г. №38-к «Об определении группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений в 2018/2019 учебном году» в размере 16837 руб, от 04.09.2019г №79а-к «Об определении группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений в 2019/2020 учебном году» в размере 16837 руб, от 30.10.2019г №115-к «Об определении группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений в 2019/2020 учебном году» с 01.10.2019г в размере 17561 руб.

Разделом 3 Положения о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников МКУ «ОМЦ», утвержденным приказом директора №1 от 14.04.2015г (до 01.05.2019г) устанавливаются порядок и условия выплат компенсационного характера:

3.5. Работникам МКУ «ОМЦ» устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- надбавка за стаж работы.

3.6. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом штатного расписания.

3.7. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

За расширение зон обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и утверждается приказом руководителя с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. К выплатам компенсационного характера руководителя, методистов, специалистов и инженеров учреждения относится надбавка за стаж работы в следующих размерах:

Стаж работы по профессии (кол-во лет)	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу тарифной сетки)
От 1 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
Свыше 15 лет	40

3.10. В стаж работы, дающий право на получение надбавок за стаж работы по специальности, включается общий стаж работы:

3.10.1. Для методистов:

- педагогическая работа в образовательных учреждениях;

- работа в должности методиста методических кабинетов;
- работа в учреждениях дополнительного и профессионального образования.

3.10.2. Для инженеров:

- работа на предприятиях, в организациях, учреждениях на аналогичных должностях;
- работа на военной службе по аналогичной специальности.

3.10.3. Для специалистов:

- работа по занимаемой должности в учреждении.
- работа на предприятиях, в организациях, учреждениях на аналогичных должностях.

3.10.4. Время обучения работников, направленных для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки.

3.11. В стаж работы, дающий право на получение надбавок за стаж работы по специальности, не зачисляется трудовая деятельность в должностях, с которых работник уволен за виновные действия в соответствии с действующим законодательством.

3.12. В дальнейшем надбавка за стаж работы по специальности работникам увеличивается с достижением стажа работы, дающего права на повышение надбавки.

Документом для определения общего стажа работы, дающего права на получение ежемесячных надбавок за стаж работы по специальности, является трудовая книжка, либо документ, подтверждающий стаж работы, службы.

3.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах.

Разделом 4 данного Положения установлен порядок и условия выплат стимулирующего характера:

4.6. В пределах фонда оплаты труда учреждения к окладам работников учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера. К выплатам стимулирующего характера работников учреждения относятся следующие выплаты:

- ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера;
- надбавка за ненормированный рабочий день;
- надбавка за классность водителям грузовых, легковых автомобилей и автобусов;
- премии за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год: за качество выполняемых работ; за выполнение особо важных и срочных работ.

4.7. Работникам МКУ «ОМЦ», может устанавливаться ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера утверждаются приказом руководителя и составляют не более 6000 рублей для всех работников за исключением работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих.

Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера работникам, выполняющим трудовую функцию по общепрофессиональной профессии рабочего, не более 4000 рублей.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.8. Водителям грузовых, легковых автомобилей и автобусов устанавливаются следующие виды надбавок:

- надбавка за классность устанавливается при предъявлении удостоверения, подтверждающего класс водителя в следующих размерах:

1-й класс-25%

2-й класс-10%

- надбавка за специфические условия работы, ненормированный рабочий день в случае, если водители эпизодически привлекаются по распоряжению руководителя к выполнению своих

трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в размере до 50% тарифной сетки.

4.9. Работникам учреждения устанавливаются следующие премии:

- премия за выполненную работу за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- премия за качество выполненных работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.10. При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- другие критерии.

4.6. Решение о выплате премии работникам оформляется приказом директора МКУ «ОМЦ» за счет экономии фонда оплаты труда

Решение о выплате премии руководителю производится на основании утвержденного положения об Условиях премирования и депремирования руководителей муниципальных образовательных учреждений на основании приказа начальника Отдела образования Администрации Бакcharского района.

4.13. Работникам проработавшим неполный отчетный период в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы РФ, переводом на другую работу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, уходом в отпуск по беременности и родам, увольнением по сокращению штатов, собственному желанию, а также по другим уважительным причинам, выплата премии производится за фактически отработанное время в отчетном периоде.

4.14. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

4.15. Стимулирующие надбавки устанавливаются на конкретный период времени (месяц, квартал, полугодие, год), выплаты могут производиться ежемесячно или ежеквартально и отменяются при ухудшении показателей в работе.

4.16. Оклад (должностной оклад) стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.17. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.18. Работникам учреждений, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в настоящей главе настоящего Положения не производится.

Разделом 4 Положения о системе оплаты труда работников МКУ «ОМЦ», утвержденным приказом директора №5 от 06.05.2019г (с 01.05.2019г) устанавливаются доплаты (компенсационные выплаты):

4.6. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются компенсационные выплаты:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплата за работу в организации, расположенной в сельской местности.

4.7. За выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника устанавливается доплата в размере не более 50 процентов оклада (должностного оклада) по основной работе. Указанная доплата выплачивается в течение всего периода выполнения обязанностей временно отсутствующего Работника.

4.8. За совмещение профессий (должностей) устанавливается доплата в размере не более 50 процентов оклада (должностного оклада) по основной работе.

Указанная доплата выплачивается в течение всего периода совмещения профессий (должностей).

4.9. Оклад (должностной оклад) и компенсационная выплата за работу в организации, расположенной в сельской местности не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.10. Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в организации, расположенной в сельской местности:

- методист, инструктор-методист;
- инженер-программист (программист).

4.6. Размер компенсационной выплаты работникам, указанным в пункте 4.5. настоящего Положения, за один час работы устанавливается в соответствии с таблицей:

За работу в организации, расположенной в сельской местности, при норме часов в неделю:	Размер компенсационной выплаты за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей)
36 часов в неделю	29,60
40 часов в неделю	39,49

4.11. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты, указанной в пункте 4.6. настоящего Положения, определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) фактически отработанное время.

4.12. Компенсационная выплата, указанная в пункте 4.6. настоящего Положения не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процента

4.13. надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравнен ним местностях.

Разделом 5 данного Положения установлены надбавки (стимулирующие выплаты):

5.1. В пределах фонда оплаты труда учреждения к окладам работников учреждения, устанавливаются выплаты стимулирующего характера. К выплатам стимулирующего характера работников учреждения относятся следующие выплаты:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения;
- надбавка за стаж работы (выслугу лет);
- надбавка за ненормированный рабочий день;
- надбавка за классность водителям грузовых, легковых автомобилей и автобусов.

5.7. Виды, условия, размеры и порядок установления надбавок стимулирующего характера работникам ОМЦ устанавливает самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах, выделенных ОМЦ на эти цели средств.

5.8. Дополнительная оплата за интенсивность и высокие результаты работы, выплачивается в целях материального стимулирования труда наиболее ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности, в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество работ, особый режим и график работы, знание и применение средств оргтехники и т.д.)

5.9. Условиями для выплаты надбавки являются: исполнение трудовых (служебных) обязанностей работника в условиях, отличающихся от нормальных; выполнение дополнительной работы, которая не входит в должностные обязанности работника; привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных, срочных и ответственных работ; ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей и т.п.

5.10. Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы:

- методист, инструктор-методист;
- инженер;
- инженер-программист (программист);
- специалист по кадрам и делопроизводству.

5.11. Перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, периоды выполнения работ, категории работай ков, размеры надбавки представлены в таблице:

п/п	Виды доплат	Размер стимулирующей выплаты (рублей)
1	За положительное прохождение периодических проверок (по воинскому учет, муниципальному архиву и др.)	500 руб. за каждую проверку
2	Проведение разъяснительной работы с работниками о нормах трудового законодательства	500руб
3	Проведение (внутренний) аудита в 00 по делопроизводству	500 руб
4	За работу по подготовке технических заданий	500 руб
5	За взаимодействие с ГИБДД	500 руб
6	За работу по созданию и поддержке Программного продукта (базы данных, сайтов и т.д.)	250 руб
7	За ведение и заполнение Федеральных информационных систем (ФИС)	500 руб за каждую ФИС
8	За выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации	1000 руб
9	Качественное выполнение сложных, многозадачных, оперативных работ, в том числе выполнения разовых поручений в особо значимых для организации событиях и ситуациях и дополнительных функций, не входящих в должностные обязанности	700 руб

5.7. Работникам организации устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка размере 4 % в соответствии с Постановлением Администрации Бакчарского района № 58 от 25.01.2018 «Об увеличении фонда оплаты труда работников, на которых не распространяется действие указов президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761, от 28.12.2012 № 1688».

5.8. Работникам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка за стаж работы (выслугу лет) в следующих размерах:

Стаж работы по профессии (кол-во лет)	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу тарифной сетки)
От 1 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
Свыше 15 лет	40

5.12. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени нормы часов, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.13. В стаж работы, дающий право на получение надбавок за стаж работ специальности, включается общин стаж работы:

Для методистов, инструкторов-методистов:

- педагогическая работа в образовательных учреждениях;
- работа в должности методиста методических кабинетов;
- работа в учреждениях дополнительного и профессионального образования.

Для инженеров:

- работа на предприятиях, в организациях, учреждениях на аналогичных должностях;
- работа на военной службе по аналогичной специальности.

Для специалистов:

-работа по занимаемой должности в учреждении.

-работа на предприятиях, в организациях, учреждениях на аналогичных должностях.

5.14. Водителям грузовых, легковых автомобилей и автобусов устанавливаются следующие виды надбавок:

Наименование стимулирующей выплаты	Размер стимулирующей выплаты на оклад (%)
За ненормированный рабочий день	25%
За классность:	
Водители 2 класса	10%
Водители 1 класса	25%

5.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее - дополнительный отпуск) не может быть менее 3 календарных дней.

При установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем и определении продолжительности ежегодного дополнительного отпуска следует учитывать круг обязанностей, возложенных на работника по должности, его фактическую нагрузку и руководствоваться следующей таблицей:

№	Наименование должности	Продолжительность отпуска (календарные дни)
1	Директор	3
2	Методист, инструктор-методист	3
3	Специалист по кадрам и делопроизводству	3
4	Инженер-программист	3
5	Водитель	3

5.17. Дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.18. Конкретные размеры надбавок (стимулирующих выплат) устанавливаются приказом руководителя организации на основании протокола рабочей группы по распределению стимулирующих выплат и премий.

5.19. Изменение или отмена размера выплат может быть обусловлено следующими обстоятельствами:

- окончание срока действия выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных видов работ;
- снижение качественных показателей работы;
- нарушения трудовой дисциплины, жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей.

5.20. Руководитель организации имеет право изменить размер стимулирующей выплаты либо полностью отменить ее в случае применения к работнику мер дисциплинарного взыскания, в соответствии с трудовым законодательством в течение планового периода выплат стимулирующего характера. При принятии решения руководитель исходит из характера и тяжести совершенного работником дисциплинарного проступка, а также личностных характеристик и иных обстоятельств, относящихся к работнику.

Пунктом 5.1 раздела 5 Положения о системе оплаты труда работников МКУ «ОМЦ», утвержденным приказом директора №5 от 06.05.2019г (с 01.05.2019г) установлены выплаты стимулирующего характера, а именно надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения.

В соответствии с пунктом 5.4 раздела 5 данного положения условиями для выплаты данной надбавки являются:

- исполнение трудовых (служебных) обязанностей работника в условиях, отличающихся от нормальных;
- выполнение дополнительной работы, которая не входит в должностные обязанности работника;
- привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных, срочных и ответственных работ;

- ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей и т.п.

Согласно пп. 10 п. 11 раздела 3 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении отдела образования Администрации Бакчарского района, утвержденного постановлением Администрации Бакчарского района №133 от 01.03.2017г установлена компенсационная выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности.

В соответствии со ст.2 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 01.05.2019) "Об образовании в Российской Федерации" образовательная организация - некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана. Таким образом, МКУ «ОМЦ» не является образовательной организацией.

Следовательно, компенсационная надбавка за работу в организации, расположенной в сельской местности работникам МКУ «ОМЦ» установлена не правомерно.

В связи с вышеперечисленным, Учреждение необоснованно произвело выплаты работникам надбавок за работу в организации, расположенной в сельской местности **в сумме 35451,02 руб.**, а именно:

- Боенкина Е.А. – 11312,80 руб.
- Холкин В.В. – 16602,52 руб.
- Чичерина Н.В. – 7535,70 руб.

Так же на эти суммы были начислены районный коэффициент (30%) и надбавка за работу в районах Крайнего севера и приравненных к районам Крайнего севера (50%).

Пунктом 5.1 раздела 5 данного положения установлены выплаты стимулирующего характера, а именно надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения.

В соответствии с пунктом 5.4 раздела 5 данного положения условиями для выплаты данной надбавки являются:

- исполнение трудовых (служебных) обязанностей работника в условиях, отличающихся от нормальных;
- выполнение дополнительной работы, которая не входит в должностные обязанности работника;
- привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных, срочных и ответственных работ;
- ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей и т.п.

Однако пунктом 5.6 раздела 5 данного положения установлены перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, периоды выполнения работ, категории работников, размеры надбавки.

Таким образом, за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работника, установлены два вида надбавок. При этом надбавки, установленные п.5.6 установлены и выплачиваются работникам на постоянной основе ежемесячно.

Выплаты стимулирующего характера, которые устанавливаются работнику, должны отражать результат и качество его работы.

С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным нормативным актом учреждения.

1) Приказом №7-к от 06.05.2019г, учитывая интенсивность и высокие результаты работы (выполнение дополнительной работы, которая не входит в должностные обязанности работника;

привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных, срочных и ответственных работ; ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей и т.п.), установлена надбавка к должностному окладу в размере 1000 руб с 01.05.2019 по 31.08.2019г инженеру Гладких И.И. на основании протокола заседания рабочей группы от 06.05.2019 №1, в котором установлена ежемесячная выплата Гладких И.И. за работу по подготовке технических заданий и взаимодействие с ГИБДД.

Приказом №14-к от 30.09.2019, учитывая интенсивность и высокие результаты работы (выполнение дополнительной работы, которая не входит в должностные обязанности работника; привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных, срочных и ответственных работ; ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей и т.п.), установлена надбавка к должностному окладу в размере 1000 руб с 01.09.2019 по 31.12.2019г инженеру Гладких И.И. на основании протокола заседания рабочей группы от 30.09.2019 №3, в котором установлена ежемесячная выплата Гладких И.И. за работу по подготовке технических заданий и взаимодействие с ГИБДД.

Техническое задание – основной документ, содержащий требования заказчика к системе, в соответствии с которыми осуществляется создание и разработка конечного продукта.

Термин «техническое задание» —не единственно возможный, а лишь наиболее часто используемый. Другие допустимые названия: «техническая часть», «спецификация», «проектно-сметная документация» и т.п.

Пунктом 3.3 Устава предусмотрено содействие в составлении смет на капитальный и текущий ремонт в образовательных учреждениях; содействие по ремонту и обслуживанию оборудования.

Согласно должностной инструкции инженера от 20.11.2017 в обязанности инженера входит обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования, правильную эксплуатацию, своевременный качественный ремонт и техническое обслуживание, проведение работ по его модернизации и повышение экономичности ремонтного обслуживания оборудования; организация подготовки заявок на централизованное выполнение капитальных ремонтов и другой технической документации; обеспечение взаимодействия с органами ГИБДД и другими организациями и учреждениями по вопросам организации работы автотранспорта; осуществление консультаций по подготовке смет на текущий и капитальный ремонт; выполнение отдельных служебных поручений своего непосредственного руководителя.

При установлении данной надбавки в протоколах заседания рабочей группы от 06.05.2019 №1, от 30.09.2019 №3 не отражены конкретные результаты и качество работы, а именно не указано количество подготовленных технических заданий, кому, когда, для каких целей. Взаимодействие с ГИБДД входит в должностные обязанности.

Таким образом, надбавка к должностному окладу в размере 1000 руб за интенсивность и высокие результаты работы (выполнение дополнительной работы, которая не входит в должностные обязанности работника; привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных, срочных и ответственных работ; ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей и т.п.) за период с 01.05.2019 по 31.12.2019 установлена не правомерно.

2) Приказом №8-к от 06.05.2019г, учитывая интенсивность и высокие результаты работы (выполнение дополнительной работы, которая не входит в должностные обязанности работника; привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных, срочных и ответственных работ; ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей и т.п.), установлена надбавка к должностному окладу в размере 3000 руб с 01.05.2019 по 31.08.2019г специалисту по кадрам и делопроизводству Мощевикиной М.А. на основании протокола заседания рабочей группы от 06.05.2019 №1, в котором установлена ежемесячная выплата Мощевикиной М.А. за проведение (внутреннего) аудита по делопроизводству, положительное прохождение периодических проверок (по воинскому учету,

муниципальному архиву и др.), выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.

Приказом №15-к от 30.09.2019, учитывая интенсивность и высокие результаты работы (выполнение дополнительной работы, которая не входит в должностные обязанности работника; привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных, срочных и ответственных работ; ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей и т.п.), установлена надбавка к должностному окладу в размере 3000 руб с 01.09.2019 по 31.12.2019г специалисту по кадрам и делопроизводству Мощевикиной М.А. на основании протокола заседания рабочей группы от 30.09.2019 №3, в котором установлена ежемесячная выплата Мощевикиной М.А. за проведение (внутреннего) аудита по делопроизводству, положительное прохождение периодических проверок (по воинскому учету, муниципальному архиву и др.), выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.

Согласно должностной инструкции специалиста по кадрам и делопроизводству от 06.05.2019 в обязанности специалиста по кадрам и делопроизводству входит предоставление в установленные сроки в установленной форме статистическую и другую отчетность; ведение воинского учета, бронирование граждан, пребывающих в запасе, и хранение бланков строгой отчетности; подготавливает документы по истечении установленных сроков текущего хранения к сдаче на хранение в архив, составляет описи дел, передаваемых на хранение в архив.

Протоколом профсоюзного собрания трудового коллектива МКУ «ОМЦ» от 06.05.2019г №1 специалист по кадрам и делопроизводству 1 категории Мощевикина М.А. избрана председателем профсоюзного комитета МКУ «ОМЦ».

При избрании работника на должность руководителя профсоюзной организации работодатель расторгает с ним трудовой договор по п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Основанием для этого является протокол об избрании на данную должность и заявление работника о расторжении договора в связи с переходом на выборную должность.

После избрания на должность работодателем для такого работника выступает первичная профсоюзная организация. Следует учитывать, что если профсоюз не имеет статуса юридического лица, то работодателем для руководителя будет вышестоящая профсоюзная организация, обладающая статусом юридического лица.

Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации производится за счет членских взносов либо финансирования вышестоящей профсоюзной организации. Частью 7 ст. 377 ТК РФ предусмотрено, что оплата также может осуществляться из средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором. Однако следует учитывать, что по отношению к руководителю первичной профсоюзной организации, освобожденному от основной работы, работодателем выступает сама профсоюзная организация, а не тот работодатель, у которого действует профсоюз.

Коллективным договором от 17.01.2017г утвержденным: от работодателя – директором МКУ «ОМЦ», от работников – представитель профсоюза, прошедшими уведомительную регистрацию в Администрации Бакчарского района регистрационный №1-2017 от 19.01.2017г не предусмотрен размер оплаты труда председателя профсоюзного комитета за счет средств работодателя.

При установлении данной надбавки в протоколах заседания рабочей группы от 06.05.2019 №1, от 30.09.2019 №3 не отражены конкретные результаты и качество работы, а именно не указано количество проведенного (внутреннего) аудита по делопроизводству, где и когда. Положительное прохождение периодических проверок (по воинскому учету, муниципальному архиву и др.) входит в должностные обязанности. Оплата за выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации не установлена коллективным договором и не правомерна, так как специалист должен быть освобожден от основной работы.

Таким образом, надбавка к должностному окладу в размере 3000 руб за интенсивность и высокие результаты работы (выполнение дополнительной работы, которая не входит в

должностные обязанности работника; привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных, срочных и ответственных работ; ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей и т.п.) за период с 01.05.2019 по 31.12.2019 установлена не правомерно.

3) Приказом №9-к от 06.05.2019г, учитывая интенсивность и высокие результаты работы (выполнение дополнительной работы, которая не входит в должностные обязанности работника; привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных, срочных и ответственных работ; ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей и т.п.), установлена надбавка к должностному окладу в размере 700 руб с 01.05.2019 по 31.08.2019г водителю Михайлову В.Г. на основании протокола заседания рабочей группы от 06.05.2019 №1, в котором установлена ежемесячная выплата Михайлову В.Г. за качественное выполнение оперативных работ, в том числе выполнение разовых поручений в особо значимых для организации событиях и дополнительных функций, не входящих в должностные обязанности.

Приказом №16-к от 30.09.2019, учитывая интенсивность и высокие результаты работы (выполнение дополнительной работы, которая не входит в должностные обязанности работника; привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных, срочных и ответственных работ; ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей и т.п.), установлена надбавка к должностному окладу в размере 700 руб с 01.09.2019 по 31.12.2019г водителю Михайлову В.Г. на основании протокола заседания рабочей группы от 30.09.2019 №3, в котором установлена ежемесячная выплата Михайлову В.Г. за качественное выполнение оперативных работ, в том числе выполнение разовых поручений в особо значимых для организации событиях и дополнительных функций, не входящих в должностные обязанности.

Согласно должностной инструкции водителя от 29.05.2015 в обязанности водителя входит строгое выполнение всех распоряжений руководителя учреждения и своего непосредственного начальника.

При установлении данной надбавки в протоколах заседания рабочей группы от 06.05.2019 №1, от 30.09.2019 №3 не отражены конкретные результаты и качество работы, а именно не указано количество выполненных оперативных работ, в том числе разовых поручений, где и когда они получены и выполнены. Выполнение распоряжений (поручений) руководителя входит в должностные обязанности.

Так же на основании приказа №18-к от 28.10.2019 выдана премия за профессионализм и оперативность в размере 4000 руб.

Таким образом, надбавка к должностному окладу в размере 700 руб за интенсивность и высокие результаты работы (выполнение дополнительной работы, которая не входит в должностные обязанности работника; привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных, срочных и ответственных работ; ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей и т.п.) за период с 01.05.2019 по 31.12.2019 установлена не правомерно.

4) Приказом №10-к от 06.05.2019г, учитывая интенсивность и высокие результаты работы (выполнение дополнительной работы, которая не входит в должностные обязанности работника; привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных, срочных и ответственных работ; ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей и т.п.), установлена надбавка к должностному окладу в размере 2000 руб с 01.05.2019 по 31.08.2019г ведущему инженеру-программисту Холкину В.В. на основании протокола заседания рабочей группы от 06.05.2019 №1, в котором установлена ежемесячная выплата Холкину В.В. за работу по созданию и поддержке программного продукта (базы данных, сайтов и т.д.) и ведение и заполнение Федеральных информационных систем (ФИС).

Приказом №16-к от 30.09.2019, учитывая интенсивность и высокие результаты работы (выполнение дополнительной работы, которая не входит в должностные обязанности работника; привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных, срочных и ответственных

работ; ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей и т.п.), установлена надбавка к должностному окладу в размере 2000 руб с 01.09.2019 по 31.12.2019г ведущему инженеру-программисту Холкину В.В. на основании протокола заседания рабочей группы от 30.09.2019 №3, в котором установлена ежемесячная выплата Холкину В.В. за работу по созданию и поддержке программного продукта (базы данных, сайтов и т.д.) и ведение и заполнение Федеральных информационных систем (ФИС).

Согласно должностной инструкции инженера от 20.11.2017 в обязанности ведущего инженера-программиста входит создание и развитие интегрированного образовательного и информационного пространства в муниципальной системе образования; обеспечение технического сопровождения обновления и пополнения информации на официальном сайте; обеспечивает техническое сопровождение локальной компьютерной сети; осуществляет сопровождение электронной базы данных по зачислению в образовательные организации.

При установлении данной надбавки в протоколах заседания рабочей группы от 06.05.2019 №1, от 30.09.2019 №3 не отражены конкретные результаты и качество работы, а именно не указано количество созданных Программных продуктов, для кого, когда, для каких целей. Поддержка, ведение и заполнение базы данных, сайтов и т.д. входит в должностные обязанности.

Таким образом, надбавка к должностному окладу в размере 2000 руб за интенсивность и высокие результаты работы (выполнение дополнительной работы, которая не входит в должностные обязанности работника; привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных, срочных и ответственных работ; ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей и т.п.) за период с 01.05.2019 по 31.12.2019 установлена не правомерно.

Согласно раздела 4 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении отдела образования Администрации Бакчарского района, утвержденного постановлением Администрации Бакчарского района №133 от 01.03.2017г установлены все стимулирующие выплаты, но надбавки за дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников не установлено данным разделом.

На основании вышеперечисленного установлено, что Учреждение необоснованно произвело выплаты работникам надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (выполнение дополнительной работы, которая не входит в должностные обязанности работника; привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных, срочных и ответственных работ; ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей и т.п.) в сумме **43189,48 руб.**, а именно:

- Гладких И.И. – 6590,91 руб.
- Холкин В.В. – 13019,13 руб.
- Мощевикова М.А. – 19061,26 руб.
- Михайлов В.Г. – 4518,18 руб.

Так же на эти суммы были начислены районный коэффициент (30%) и надбавка за работу в районах Крайнего севера и приравненных к районам Крайнего севера (50%).

На основании п.3.5 Положения о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников МКУ «ОМЦ», утвержденным приказом директора №1 от 14.04.2015г (до 01.05.2019г), п.5.8 Положения о системе оплаты труда работников МКУ «ОМЦ», утвержденным приказом директора №5 от 06.05.2019г (с 01.05.2019г) установлена надбавка за стаж работы

Согласно раздела 3 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении отдела образования Администрации Бакчарского района, утвержденного постановлением Администрации Бакчарского района №133 от 01.03.2017г установлены все компенсационные выплаты, но надбавка за стаж работы не установлена данным разделом.

Таким образом, надбавка за стаж работы (выслугу лет) установлена работникам МКУ «ОМЦ» установлена не правомерно.

В связи с вышеперечисленным, Учреждение необоснованно произвело выплаты работникам надбавки за стаж работы в сумме **113565,39 руб.**, а именно:

- Боенкина Е.А. – 19853,71 руб.
- Холкин В.В. – 25471,49 руб.
- Чичерина Н.В. – 23507,15 руб.
- Гладких И.И. – 29691,36 руб.
- Мощевикова М.А. – 15041,68 руб.

Так же на эти суммы были начислены районный коэффициент (30%) и надбавка за работу в районах Крайнего севера и приравненных к районам Крайнего севера (50%).

В силу [ст. 212](#) ТК РФ на работодателя возлагается обязанность обеспечить проведение специальной оценки условий труда. К трудовой деятельности в качестве эксперта организации, проводящей СОУТ, допускаются лица, прошедшие аттестацию на право выполнения таких работ и имеющие сертификат эксперта на право их выполнения ([ст. 351.3](#) ТК РФ, [ст. 20](#) Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда").

В МКУ «ОМЦ» 30.12.2019г проведена специальная оценка условий труда ООО «Центр охраны труда и экологии «Экспертэгида», включенная в реестр организаций, оказывающих услуги по охране труда Минздравсоцразвития №181 от 25.12.2015г.

Согласно, заключения эксперта №224083-SOAN от 30.12.2019г специальная оценка условий труда проводилась на 9 рабочих местах, на которых заняты 8 работников. По результатам проведения исследований, инструментальных измерений и оценок вредных и (или) опасных производственных факторов условия труда 9 рабочих мест отнесено к рабочим местам с оптимальными и допустимыми условиями труда. В соответствии с заключением эксперта по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочих мест с вредными и опасными условиями не установлено.

Правильность распределения премиального фонда.

В соответствии с п.11 раздела 6 Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Бакчарского района для выплаты премии руководителю учреждения по итогам работы за счет бюджетных ассигнований образуется отдельный от фонда оплаты труда работников учреждения премиальный фонд в годовом размере, ежегодно утверждается приказом начальника отдела образования Администрации Бакчарского района, с учетом начислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

Пунктом 11 раздела 6 Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Бакчарского района, утвержденного постановлением Администрации Бакчарского района №30 от 21.01.2011г (до 01.10.2019г) установлено, что ***для выплаты премии руководителю учреждения по итогам работы за счет бюджетных ассигнований образуется отдельный от фонда оплаты труда работников учреждения премиальный фонд в годовом размере***, ежегодно утверждаемом приказом начальника отдела образования Администрации Бакчарского района, с учетом начислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

Выплата указанной премии за счет средств учреждения от приносящей доход деятельности, а также за счет средств фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе от его экономии, не допускается.

Пунктом 10 раздела 5 Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Бакчарского района, утвержденного постановлением Администрации Бакчарского района №705 от 24.10.2019г (с 01.10.2019г) установлено, что для выплаты премии

руководителю учреждения по итогам работы за счет бюджетных ассигнований образуется отдельный от фонда оплаты труда работников учреждения премиальный фонд в годовом размере, который утверждается приказом начальника Отдела образования Администрации Бакчарского района.

Выплата указанной премии руководителю бюджетного учреждения за счет средств учреждения от приносящей доход деятельности не допускается. **Кроме того, для руководителей всех учреждений не допускается выплата премий за счет средств фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе от его экономии.**

Согласно Приказа отдела образования Администрации Бакчарского района №49 от 12.03.2019г размер премиального фонда руководителя Учреждения утвержден в сумме **68,4 тыс.руб.**

На основании приказов начальника отдела образования Администрации Бакчарского района о поощрении директору Учреждения в течение года выплачена надбавка стимулирующего характера в сумме 43800 руб. Размер используемого премиального фонда руководителя составил **57027,60 руб** (43800руб + 43800руб*30,2%(налоги и сборы на ФОТ)

Таким образом, размер премиального фонда руководителя учреждения не превышен.

В нарушение пункта 10 раздела 5 Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Бакчарского района, утвержденного постановлением Администрации Бакчарского района №705 от 24.10.2019г (с 01.10.2019г) директору МКУ «ОМЦ» произведена **выплата премий за счет средств фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе от его экономии** на основании приказов начальника отдела образования Бакчарского района №139-к от 18.12.2019 в размере 15000 руб за выполнение особо важных и сложных заданий, №140-к от 18.12.2019 в размере 11152,32 руб за результаты работы за 2019г согласно протокола заседания рабочей группы по распределению стимулирующих и премиальных выплат работникам №4 от 17.12.2019г в котором распределялись средства, предусмотренные на выплату премий по итогам 2019г из экономии фонда оплаты труда.

В связи с вышеперечисленным установлено, что директору МКУ «ОМЦ» Матвеевой Л.Г. не правомерно произведена выплата премий за счет средств фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе от его экономии **в сумме 26152,32 руб.**

В соответствие с п.6.1 Положения о системе оплаты труда работников МКУ «ОМЦ», утвержденным приказом директора №5 от 06.05.2019г (с 01.05.2019г) работникам организации из фонда экономии заработной платы устанавливаются следующие виды премий:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия к профессиональным праздникам при качественном выполнении должностных обязанностей;
- премия к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет и т.д.).

В соответствие с п.6.2 Положения о системе оплаты труда работников МКУ «ОМЦ», утвержденным приказом директора №5 от 06.05.2019г (с 01.05.2019г) при определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

В соответствии с п.6.6 Положения о системе оплаты труда работников МКУ «ОМЦ», утвержденным приказом директора №5 от 06.05.2019г (с 01.05.2019г) стимулирующие выплаты указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

На основании приказов директора произведена выплата премии за выполнение особо важных и сложных заданий, в том числе за исполнение обязанностей внештатного психолога методисту Боенкиной Е.А.:

- №19-к от 28.10.2019 в размере 7000 руб

- №20-к от 26.11.2019 в размере 5000 руб

- №26-к от 18.12.2019 в размере 10000 руб.

Однако, Бюджетной сметой на содержание МКУ «ОМЦ» на 2019 год предусмотрены расходы по статье КОСГУ:

226 «Прочие работы, услуги», в том числе:

- оплата труда внештатных сотрудников – 0 руб. или 0%.

Таким образом, расходы на оплату труда внештатных сотрудников не запланированы.

В настоящее время в действующем законодательстве нет определения "внештатного работника". На практике можно отнести к "внештатным работникам" следующих граждан:
- лица, заключившие договор на оказание услуг (выполнение работ) с организацией;
- лица, состоявшие в штате организации (были работниками), но по каким-либо причинам по указанию руководителя были "выведены за штат".

Работников, состоявших в штате организации (были работниками), но по каким-либо причинам по указанию руководителя были "выведены за штат" в МКУ «ОМЦ» нет.

Следовательно, отношения организации и гражданина "внештатного работника" регулируются гражданско-правовым договором возмездного оказания услуг, подряда и др. на выполнение определенных видов работ, оказания услуг. В соответствии с условиями гражданско-правового договора организация получает результат от работы (услуги), а гражданин – вознаграждение.

В гражданско-правовом договоре указываются:

а) работы (услуги), которые подлежат выполнению;

б) порядок и сумма оплаты за выполненную работу;

в) даты начала работы и окончания работы;

г) условия и порядок сдачи-приемки работы;

д) выполнение качества работы;

е) ответственность сторон за нарушение условий договора.

Выполнение работ (оказания услуг) подтверждается и оформляется актом приемки-сдачи работ (услуг).

При проведении проверки установлено, что с методистом Боенкиной Е.А. не заключался гражданско-правовой договор на оказание услуг внештатного психолога, акты приемки-сдачи работ (услуг) не составлялись.

Следовательно, методист Боенкина Е.А. не выполняла обязанности внештатного психолога. Так же в приказах не указаны выполненные особо важные и сложные задания и их объемы.

В связи с вышеперечисленным установлено, что методисту Боенкиной Е.А. не правомерно произведена выплата премий **в сумме 22000 руб.**

Так же на эти суммы были начислены районный коэффициент (30%) и надбавка за работу в районах Крайнего севера и приравненных к районам Крайнего севера (50%).

5.5. Трудовые договоры работников МКУ «ОМЦ».

Трудовые отношения между учреждением и работниками данного учреждения возникают на основании заключения трудовых договоров.

В соответствии со ст.56 Трудового кодекса РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Для проведения проверки представлены и 7 трудовых договоров 47 дополнительных соглашений к трудовым договорам. В результате проверки трудовых договоров установлено, что наименование должностей работников, размеры установленных окладов работникам соответствует штатному расписанию, нормативно-правовым актам Учреждения и действующему законодательству.

5.6. Карточки-справки по учету заработной платы и учет использования рабочего времени.

Для регистрации справочных сведений о начислении и выплате заработной платы МКУ «ОМЦ» применяются карточки-справки формы ОКУД 0504417. При проверке правильности заполнения карточек-справок установлено, что они оформлены с нарушением требований Приказа Министерства финансов РФ от 30.03.2015 года № 52-н «Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти, органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями и методических указаний по их применению», а именно: не в полном объеме заполнен раздел страницы первой «не заполнены графы «дата выхода на пенсию», «квалификация, категория».

Табель учета использования рабочего времени применяется для учета использования рабочего времени или регистрации различных случаев отклонений от нормального использования рабочего времени.

При проверке правильности составления таблиц учета использования рабочего времени установлено, что они соответствуют форме 0504421, утвержденной Приказом от 30.03.2015 года № 52-н «Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти, органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями и методических указаний по их применению».

При расчете отпускных выплат составлялась Записка-расчет о предоставлении отпуска работника по форме Т-60 в соответствии с Постановлением Госкомстата №1 от 05.01.2004 г. «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». Нарушений по составлению Записки-расчета о предоставлении отпуска работника не установлено.

6. Возражения уполномоченных должностных лиц на результаты контрольного мероприятия поступили 28.02.2020г. Контрольно-счетной палатой составлено Заключение на возражения на акт по результатам контрольного мероприятия №10 от 02.03.2020г.

7. Выводы:

Нормативные правовые акты, регулирующие оплату труда в МКУ «ОМЦ» не соответствуют действующему законодательству;

установлено не соответствие данных по расходам по статье КОСГУ 211 «Заработная плата», по статье КОСГУ 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» в бюджетной смете на 2019 год, расчете расходов (приложение №4), штатном расписании №1 от 28.01.2019г, утвержденного приказом №2 от 28.01.2019г. В связи с вышеперечисленным, по мнению КСП Бакчарского района, при планировании расходов в бюджетной смете на 2019 год завышены расходы по статье КОСГУ 211 «Заработная плата», по статье КОСГУ 213 «Начисления на выплаты по оплате труда»;

установлено несоответствие фактического содержания количества должностей штатному расписанию;

допущено неэффективное использование бюджетных средств на оплату труда, а именно:

- необоснованно произвело выплаты работникам надбавок за работу в организации, расположенной в сельской местности **в сумме 35451,02 руб**, а именно:

- Боенкина Е.А. – 11312,80 руб.
- Холкин В.В. – 16602,52 руб.
- Чичерина Н.В. – 7535,70 руб.

- необоснованно произвело выплаты работникам надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (выполнение дополнительной работы, которая не входит в должностные обязанности работника; привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных, срочных и ответственных работ; ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей и т.п.) в сумме **43189,48 руб**, а именно:

- Гладких И.И. – 6590,91 руб.
- Холкин В.В. – 13019,13 руб.
- Мощевикина М.А. – 19061,26 руб.
- Михайлов В.Г. – 4518,18 руб.

- необоснованно произвело выплаты работникам надбавки за стаж работы в сумме **113565,39 руб**, а именно:

- Боенкина Е.А. – 19853,71 руб.
- Холкин В.В. – 25471,49 руб.
- Чичерина Н.В. – 23507,15 руб.
- Гладких И.И. – 29691,36 руб.
- Мощевикина М.А. – 15041,68 руб.

так же предыдущим контрольным мероприятием «Проверка законности и результативности использования средств местного бюджета в МКУ «ОМЦ» за период 2015г выявлено это же нарушение и отражено в п.7.2 Акта по результатам контрольного мероприятия от 31.08.2016г.

- не правомерно произведена выплата премий методисту Боенкиной Е.А. **в сумме 22000руб.**

Так же на все эти выплаты были начислены районный коэффициент (30%) и надбавка за работу в районах Крайнего севера и приравненных к районам Крайнего севера (50%), так же на

эти выплаты произведены начисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды (30,2%);

- не правомерно произведена выплата премий директору МКУ «ОМЦ» Матвеевой Л.Г. за счет средств фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе от его экономии **в сумме 26152,32 руб.**

Предложения (рекомендации):

- привести в соответствие учредительные документы и нормативно-правовые акты учреждения;

- заполнить карточки-справки в соответствии с требованиями Приказа Министерства финансов РФ от 30.03.2015 года № 52-н «Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти, органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями и методических указаний по их применению»;

- директору МКУ «ОМЦ» Матвеевой Л.Г. обеспечить действенный контроль за формированием и использованием фонда оплаты труда в МКУ «ОМЦ» и принять меры по устранению выявленных нарушений.

8. На основании ст. 16 Федерального закона от 07.02.2011 № 6-ФЗ «Об общих принципах организации и деятельности контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований», ст. 11 Положения о Контрольно-счетной палате Бакчарского района вынесено представление о принятии мер по устранению выявленных нарушений и недостатков.

В Контрольно-счетную палату Бакчарского района 27.03.2020 г. от директора МКУ «ОМЦ» Матвеевой Л.Г. поступил ответ на представление, в котором указано о принятии мер по устранению выявленных нарушений, а именно:

1. Проверка проходила за 2019 год. В 2019 году действовало Положение о системе оплаты труда работников МКУ «ОМЦ», утвержденное приказом директора № 3 от 03.03.2017 года (до 01.05.2019г). (Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников МКУ «Организационно-методический центр» от 14.04.2015 года утратило силу (Приказ № 3 от 03.03.2017г.).

С 01.05.2019 года действует «Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Организационно-методический центр» утвержденное приказом директора № 5 от 06.05.2019 года.

В разделе 5 того и другого Положения установлены стимулирующие и премиальные выплаты.

2. При начислении заработной платы доплаты начисляются один раз - п.5.6 раздела 5 расшифровывает п.5.4.

В п. 5.6. Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Организационно-методический центр» будут внесены изменения, расшифровывающие основания для доплат.

Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Отдела образования Администрации Бакчарского района, утвержденное постановлением Администрации Бакчарского района № 133 от 01.03.2017 года, носит рамочный характер. Конкретные стимулирующие надбавки определяет каждое подведомственное учреждение своим локальным нормативным актом (п. 22 раздела 4 данного Постановления).

3. Компенсационная выплата за работу в организации, расположенной в сельской местности, будет отменена с 01.06.2020 года. Работники предупреждены с 26.03.2020г. (Приказ № 10-к от 26.03.2020).

4. Надбавка за стаж установлена работникам в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МКУ «ОМЦ», утвержденное приказом директора № 3 от 03.03.2017 года (до 01.05.2019г), Положением о системе оплаты труда работников МКУ «ОМЦ», утвержденное приказом директора № 5 от 06.05.2019 года, что не противоречит Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Отдела образования Администрации Бакчарского района, утвержденное постановлением Администрации Бакчарского района № 133 от 01.03.2017 года, п. 22 раздел 4).

5. Штатное расписание учреждения приведено в соответствие. ФОТ в 2019 году был уменьшен в соответствии с занятыми штатными единицами.

6. Выплата методисту Боенкиной Е.А. за счет ФОТ произведена с неверной формулировкой. В реальности выплата была произведена за исполнение частичных должностных обязанностей отсутствующего продолжительное время работника (методиста -инструктора Чичериной Н.В.). В настоящее время, после увольнения Чичериной Н.В., доплата производится на основании Положения об оплате труда, дополнительного соглашения, с исправленной формулировкой.

7. Выплата директору Матвеевой Л.Г. за счет ФОТ произведена с неверной формулировкой. В реальности выплата была произведена за исполнение частичных должностных обязанностей отсутствующего продолжительное время работника (методиста -инструктора Чичериной Н.В.). В настоящее время, после увольнения Чичериной Н.В., доплата производится на основании Положения об оплате труда, дополнительного соглашения, с исправленной формулировкой.

В целом средняя заработная плата специалистов МКУ «ОМЦ», обладающих необходимым образованием и квалификацией, незначительно превышает МРОТ с учетом производимых выплат и надбавок.

В Контрольно-счетную палату Бакчарского района 02.04.2020 г. от директора МКУ «ОМЦ» Матвеевой Л.Г. поступил еще один ответ на представление, в котором указано о принятии мер по устранению выявленных нарушений, а именно:

№ п/п	Содержание мероприятия	Сведения об исполнении
1	Привести в соответствие учредительные документы и нормативно правовые акты	- ведется работа по изменению вида деятельности учреждения (ОКВЭД); - разработан проект Положения об оплате труда работников МКУ «ОМЦ» с изменениями условий оплаты труда; - разрабатываются изменения в Устав учреждения по оказанию платных услуг
2	Заполнить карточки-справки в соответствии в соответствие с требованиями Приказа Министерства финансов РФ от 30.03.2015 года № 52-н «Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти, органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями и методических указаний по их применению»	Карточки-справки заполнены в соответствии в соответствие с требованиями Приказа Министерства финансов РФ от 30.03.2015 года № 52-н «Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти, органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями и методических указаний по их применению» (Внесение в карточки-справки сведений о выходе работников на пенсию и инвалидности)
3	Обеспечить действенный контроль за формированием и использованием фонда оплаты труда в МКУ «ОМЦ», принять меры по устранению выявленных нарушений	Издан Приказ от 04.03.2020 года № 3 «Об устранении нарушений, выявленных в ходе проверки», установлен контроль за формированием и использованием ФОТ в учреждении

Председатель Контрольно-счетной палаты
Бакчарского района

А.Е. Кузнецова

(подпись)