**Информация**

**по проверке выплаты заработной платы с начислениями на нее работникам муниципального бюджетного учреждения «Культурно-досуговое объединение» за период 2014-2016гг.**

В соответствии со статьей 5 Устава Нижнеудинского муниципального образования на основании п. 12 ч. 1 ст. 14 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» к вопросам Нижнеудинского муниципального образования в сфере культуры отнесено, в том числе, создание условий для организации досуга и обеспечения жителей поселения услугами организаций культуры.

Решение данного вопроса местного значения является одной из задач структурного подразделения администрации Нижнеудинского муниципального - отдела культуры администрации Нижнеудинского муниципального образования. В состав отдела входят: начальник отдела культуры, главный специалист, ведущий специалист.

Для решения данного вопроса местного значения в ноябре 2010 года создано муниципальное бюджетное учреждение «Культурно-досуговое объединение». Учредителем и собственником Учреждения является Нижнеудинское муниципальное образование. Функции и полномочия учредителя Учреждения осуществляет администрация Нижнеудинского муниципального образования. Полномочия администрации в сфере контроля за использованием муниципального имущества, переданного Учреждению на праве оперативного управления, осуществляет Комитет по управлению имуществом администрации Нижнеудинского муниципального образования. В состав Учреждения входит структурное подразделение (отдел Досуговый Центр «Спутник»), не являющееся обособленным.

Основные виды деятельности Учреждения, указанные в п.2.3. ч.2 Устава, соответствуют вопросам местного значения Нижнеудинского муниципального образования.

В соответствии с основными видами деятельности согласно ст.158 Бюджетного кодекса РФ администрация муниципального образования формирует и утверждает муниципальные задания для Учреждения финансовое обеспечение которого осуществляется в виде субсидий из бюджета Нижнеудинского муниципального образования. В период с 2014 по 2016 год объем субсидий на финансовое обеспечение муниципального задания МБУ ««Культурно-досуговое объединение» составил:

(тыс. рублей)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **2014** | **2015** | **2016** |
| 15 698,3 | 15 868,4 | 16 028,9 |

Пунктом 2.4 Устава Учреждению дано право сверх установленного муниципального задания выполнять работы, оказывать услуги для граждан и юридических лиц за плату и на одинаковых при оказании одних и тех же услуг условиях в соответствии с основными видами деятельности.

Согласно п.2.5. Устава Учреждение вправе осуществлять приносящую доход деятельность, не являющуюся основным видом деятельности, в рамках возможностей Учреждения, лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых оно создано в соответствии с утвержденным администрацией муниципального образования Положением об оказании платных услуг. Контрольно-счетной палатой установлено, что при факте осуществления Учреждением приносящей доход деятельности в период с 2014 по 2016 год включительно Положение об оказании платных услуг, предоставляемых муниципальным бюджетным учреждением «Культурно-досуговое объединение» не разработано.

Бухгалтерское обслуживание финансово-хозяйственной деятельности Учреждения осуществляется на безвозмездной основе в рамках договора муниципальным казенным учреждением «Централизованная служба по обслуживанию учреждений Нижнеудинского муниципального образования».

В соответствии с [подпунктом 6 пункта 3.3 статьи 32](consultantplus://offline/ref=85864B11D900E7B67172BE886E145A4C99C13CA2D2B0426D43A733559A8577B2484BF430EFW136I) Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ "О некоммерческих организациях", Приказом Минфина России от 28.07.2010 № 81н "О требованиях к плану финансово-хозяйственной деятельности государственного (муниципального) учреждения" (далее по тексту Приказ №81н) Учреждением в период 2014- 2016гг. составлялся План финансово-хозяйственной деятельности.

В нарушение требований [пп. 3.3 статьи 32](consultantplus://offline/ref=1BDC62636796D9ED9F181E5CDBEC12FB254AFCDB7436C78FD95DD5A629D25814686769608Ar2VFH) Федерального закона от 12.01.1996 №7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (далее по тексту Федеральный закон №7-ФЗ) в Нижнеудинском муниципальном образовании в 2014 году, январе-октябре 2015 года не был установлен порядок составления и утверждения планов финансово-хозяйственной деятельности бюджетных учреждений Нижнеудинского муниципального образования в соответствии с Общими требованиями, определенными Приказом №81н. Данный Порядок был утвержден постановлением администрации Нижнеудинского муниципального образования №1519 в ноябре 2015 года. На момент проверки постановлением администрации от 30.01.2017 №115 утвержден новый Порядок составления и утверждения планов финансово-хозяйственной деятельности муниципальных бюджетных учреждений, находящихся в ведении администрации Нижнеудинского муниципального образования.

В нарушение требований п.3 Приказа №81н План финансово-хозяйственной деятельности Учреждения в 2014 году составлялся на финансовый год, тогда как, решение о бюджете утверждалось на очередной финансовый год и плановый период (на 2014 год и плановый период 2015 и 2016 годов).

В соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», Приказа Минфина России от 06.12.2010 №162н «Об утверждении Плана счетов бюджетного учета и Инструкции по его применению», Приказа Минфина России от 01.07.2013 №65н «Об утверждении Указаний о порядке применения бюджетной классификации Российской Федерации» муниципальное бюджетное учреждение «Культурно-досуговое объединение» осуществляет учет доходов и расходов по осуществляемым им платным услугам (проведение спектаклей, концертов, конкурсов и т.д.), от приносящей доход деятельности, не являющейся основным видом деятельности Учреждения (предоставление оркестра, ансамблей, художественных коллективов для праздников, предоставление помещений для выставок-продаж); общая сумма доходов составила по годам:

(тыс. рублей)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **2014** | **2015** | **2016** |
| 2 993,8 | 3 210,9 | 3 263,1 |

Доходы от реализации поступали в самостоятельное распоряжение Учреждения в соответствии с [пунктом 3](http://budget.1gl.ru/#/document/99/420283299/XA00MI62NP/) статьи 298 Гражданского кодекса РФ, пунктом [4](http://budget.1gl.ru/#/document/99/9015223/XA00M8Q2N7/) статьи 9.2 Закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ.

В бухгалтерском учете бланки билетов отражены на [забалансовом счете 03](http://budget.1gl.ru/#/document/99/902249301/ZAP2CVC3JK/) «Бланки строгой отчетности» и учитываются согласно [учетной политике](http://budget.1gl.ru/#/document/11/42289//) в условной оценке -1 руб. за один бланк ( [п. 337](http://budget.1gl.ru/#/document/99/902249301/ZAP26TM3IG/) Приказа Минфина России от 01.12.2010 N 157н «Об утверждении Единого плана счетов бухгалтерского учета для органов государственной власти (государственных органов), органов местного самоуправления, органов управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений и Инструкции по его применению»).

В 2014 году из областного бюджета Нижнеудинскому муниципальному образованию предоставлена субсидия в целях софинансирования расходных обязательств по выплате заработной платы с начислениями на нее работникам учреждений культуры, находящихся в введении органов местного самоуправления поселений Иркутской области в сумме 9 036,2 тыс. рублей; в 2015 году - субсидия в целях софинансирования расходных обязательств по выплате денежного содержания с начислениями на него главам, муниципальным служащим органов местного самоуправления поселений Иркутской области, а также заработной платы с начислениями на нее работникам учреждений культуры (за исключением технического и вспомогательного персонала), находящихся в ведении органов местного самоуправления поселений Иркутской области в сумме 224,0 тыс. рублей.

Средства субсидии, поступившие Нижнеудинскому муниципальному образованию, в соответствии с установленными целями распределялись администрацией муниципального образования только между подведомственными учреждениями культуры.

Муниципальному бюджетному учреждению «Культурно-досуговое объединение» за проверяемый период предоставлено субсидий на выплату заработной платы работникам за счет средств областного бюджета в сумме 5064,3 тыс. рублей:

(тыс. рублей)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование** | **2014 год** | **2015 год** | **2016 год** |
| Расходы на оплату труда с начислениями на нее, всего | 12 372,7 | 13205,7 | 13569,2 |
| в т.ч. за счет средств субсидии | 4840,3 | 224,0 | 0,0 |

В общем объеме расходов на оплату труда работникам Учреждения средства областного бюджета составили в 2014 году - 39,1%, в 2015 году – 1,7%. Основным источником финансирования указанных расходов являются собственные доходы местного бюджета.

Кредиторская задолженность по счету 302 11 «Расчеты по заработной плате» по состоянию на 01.01.2015г., 01.01.2016 г., 01.01.2017г. отсутствует.

Во исполнение Приказа Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» расходы на оплату труда работникам Учреждения ежегодно увеличивались. В соответствии с данным Указом необходимо обеспечить «… доведение к 2018 году средней заработной платы … работников учреждений культуры до средней заработной платы в соответствующем регионе»; необходимо обеспечить повышение оплаты труда работников организаций культуры (без учета вспомогательного и административно-хозяйственного персонала).

С целью исполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» Распоряжением Правительства Иркутской области от 28.02.2013 № 58-рп утвержден [План](consultantplus://offline/ref=BE750A6721B08D36A975BA167CCF777B07C663F8EB297A8FDBA5F34EE2E11DE98C67F0AE4C7B51CB5ED046B1V5Q7I) мероприятий ("дорожная карта"), направленный на повышение эффективности сферы культуры в Иркутской области.

План мероприятий («дорожная карта»), направленных на повышение эффективности сферы культуры Нижнеудинского муниципального образования утвержден постановлением администрации Нижнеудинского муниципального образования 15.05.2013 № 534.

В соответствии с «дорожной картой» Нижнеудинского муниципального образования и с учетом уточненных прогнозов среднемесячной заработной платы работников учреждений культуры Иркутской области на 2014, 2015, 2016 гг. по месяцам, утвержденных Министерством культуры и архивов Иркутской области, Нижнеудинское муниципальное образование должно было обеспечить доведение средней заработной платы работников учреждений культуры в 2014 году до 19438,2 руб., в 2015 году – до 21022,1руб., в 2016 году– до 21069,1 руб.

Согласно представленным данным, средняя заработная плата основного персонала Учреждения составила:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | **Среднемесячная заработная плата, руб.** | | | | | | | | | | | | | | |
| **2014 год** | | | | | **2015 год** | | | | | **2016 год** | | | | |
| Норматив (% от средней заработн. платы в субъекте в 2014 г.) | По всем учрежде- ниям культуры Н МО | Процент выполнения | МБУ "Культурно-досуговое объединение" | Процент выполнения | Норматив (% от средней заработн. платы в субъекте в 2015 г.) | По всем учрежде- ниям культуры Н МО | Процент выполнения | МБУ "Культурно-досуговое объединение" | Процент выполнения | Норматив (% от средней заработн. платы в субъекте в 2016 г.) | По всем учрежде- ниям культуры Н МО | Процент выполнения | МБУ "Культурно-досуговое объединение" | Процент выполнения |
| Январь | 17932,70 | 20113,33 | 112,2 | 19975,00 | 111,4 | 21022,10 | 17882,67 | 85,1 | 19140,85 | 91,1 | 21277,50 | 21550,91 | 101,3 | 21233,42 | 99,8 |
| Февраль | 17494,40 | 19904,05 | 113,8 | 19985,71 | 114,2 | 21022,10 | 18837,68 | 89,6 | 19431,43 | 92,4 | 21277,50 | 20106,21 | 94,5 | 19890,91 | 93,5 |
| Март | 18822,70 | 20065,75 | 106,6 | 19797,14 | 105,2 | 21022,10 | 20699,16 | 98,5 | 20868,56 | 99,3 | 21027,40 | 22369,66 | 106,4 | 23225,97 | 110,5 |
| Апрель | 18521,60 | 20110,67 | 108,6 | 19900,00 | 107,4 | 21022,10 | 21578,57 | 102,6 | 21002,70 | 99,9 | 21027,40 | 20538,46 | 97,7 | 20546,67 | 97,7 |
| Май | 19359,60 | 20124,00 | 103,9 | 19927,03 | 102,9 | 21022,10 | 25487,18 | 121,2 | 25642,47 | 122,0 | 21027,40 | 23655,41 | 112,5 | 24575,20 | 116,9 |
| Июнь | 20322,80 | 20982,71 | 103,2 | 21663,98 | 106,6 | 21022,10 | 26571,84 | 126,4 | 28882,51 | 137,4 | 21027,40 | 26226,39 | 124,7 | 29336,84 | 139,5 |
| Июль | 19022,10 | 19022,67 | 100,0 | 19022,22 | 100,0 | 21022,10 | 21551,32 | 102,5 | 15675,00 | 74,6 | 21027,40 | 21119,05 | 100,4 | 18478,95 | 87,9 |
| Август | 18489,50 | 20901,62 | 113,0 | 21761,11 | 117,7 | 21022,10 | 18329,39 | 87,2 | 19559,66 | 93,0 | 21027,40 | 12998,56 | 61,8 | 12795,08 | 60,8 |
| Сентябрь | 18753,00 | 20056,00 | 106,9 | 21817,95 | 116,3 | 21022,10 | 19102,60 | 90,9 | 19829,55 | 94,3 | 21027,40 | 20874,12 | 99,3 | 20732,97 | 98,6 |
| Октябрь | 19279,10 | 16790,13 | 87,1 | 16637,84 | 86,3 | 21022,10 | 20855,71 | 99,2 | 21641,67 | 102,9 | 21027,40 | 20680,34 | 98,3 | 19814,70 | 94,2 |
| Ноябрь | 19991,30 | 16790,79 | 84,0 | 16637,84 | 83,2 | 21022,10 | 20312,76 | 96,6 | 19887,40 | 94,6 | 21027,40 | 20970,63 | 99,7 | 19973,33 | 95,0 |
| Декабрь | 25273,10 | 18285,51 | 72,4 | 15873,33 | 62,8 | 21022,10 | 21978,67 | 104,6 | 21821,95 | 103,8 | 21027,40 | 21456,86 | 102,0 | 21795,64 | 103,7 |
| **За год** | **19438,20** | **19464,70** | **100,1** | **19491,23** | **100,3** | **21022,10** | **21111,62** | **100,4** | **21171,21** | **100,7** | **21069,10** | **21073,28** | **100,0** | **21076,44** | **100,0** |

В нарушение требований пункта 3 Методики расчета фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указами Президента РФ от 07.05.2012 №597, и от 01.06.2012 №761, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», в 2014 году в сумму начисленной заработной платы работников списочного состава по основной работе не включено вознаграждение по договору гражданско-правового характера, заключенного работником списочного состава Пинигиной А.В. со своим учреждением в сумме 3,0 тыс. рублей.

Анализ данных таблицы за 2014 год показал следующее: установленный Министерством культуры и архивов Иркутской области норматив был перевыполнен за исключением трех последних месяцев года.

При проверке документов по начислению заработной платы, бухгалтерских регистров установлено, чтоотчетные показатели (ежемесячные) о среднемесячной заработной плате (без внешних совместителей), не совпадают с данными бухгалтерского учета*:*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Среднемесячная заработная плата, руб | | | | |
| 2014 год | | | | |
| Норматив (% от средней заработн. платы в субъекте в 2014 г.) | МБУ "Культурно-досуговое объединение" по представленным данным | Процент выполнения | По данным бухгалтерского учета | Процент выполнения |
| Январь | 17932,70 | 19975,00 | 111,4 | 20422,2 | 113,9 |
| Февраль | 17494,40 | 19985,71 | 114,2 | 16574,3 | 94,7 |
| Март | 18822,70 | 19797,14 | 105,2 | 19197,1 | 102,0 |
| Апрель | 18521,60 | 19900,00 | 107,4 | 19878,4 | 107,3 |
| Май | 19359,60 | 19927,03 | 102,9 | 23795,0 | 122,9 |
| Июнь | 20322,80 | 21663,98 | 106,6 | 29032,4 | 142,9 |
| Июль | 19022,10 | 19022,22 | 100,0 | 24327,8 | 127,9 |
| Август | 18489,50 | 21761,11 | 117,7 | 11772,2 | 63,7 |
| Сентябрь | 18753,00 | 21817,95 | 116,3 | 13802,6 | 73,6 |
| Октябрь | 19279,10 | 16637,84 | 86,3 | 16927,0 | 87,8 |
| Ноябрь | 19991,30 | 16637,84 | 83,2 | 16637,8 | 83,2 |
| Декабрь | 25273,10 | 15873,33 | 62,8 | 22340,0 | 88,4 |
| **За год** | **19438,20** | **19491,23** | **100,3** | **19491,2** | **100,3** |

Пояснения работника МКУ «ЦСУ Нижнеудинского МО» по данному факту прилагаются к настоящему Акту.

При этом, начисления по заработной плате работникам Учреждения за год (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) в Сведениях о численности и заработной плате работников Учреждения за 2014 год, в квартальном статистическом отчете Форма № ЗП- культура «Сведения о численности и оплате труда работников сферы культуры по категориям персонала» за январь- декабрь 2014 года отражены в полном объеме – 8 443,6 тыс. рублей; установленный норматив (% от средней заработной платы в субъекте в 2014 году) по итогам года выполнен.

Анализ показывает неравномерное изменение размера средней заработной платы. Соотношения заработной платы работников Учреждения к нормативу не выдержано в феврале, с августа по декабрь 2014 года (от 63,7% до 94,7%); с марта по июль 2014 года показатель перевыполнен, поскольку основная часть персонала находилась в отпуске, т.е. показатели в данном случае не сопоставимы.

Как и в 2014 году в период с августа по декабрь 2015 года отчетные показатели (ежемесячные) о среднемесячной заработной плате не совпадали с данными бухгалтерского учета; по итогам 2015 года начисления по заработной плате работникам Учреждения (без работающих по договорам гражданско-правового характера) в Сведениях о численности и заработной плате работников Учреждения в квартальном статистическом отчете ф.№ ЗП- культура за январь- декабрь 2015 года отражены в полном объеме – 9 323,8 тыс. рублей; установленный норматив (% от средней заработной платы в субъекте в 2015 году) по итогам года выполнен. Средняя заработная плата по Учреждению по итогам года сложилась в сумме 21171,21 руб., при нормативе 21022,10 руб., в целом по учреждениям культуры Нижнеудинского муниципального образования указанный показатель составил 21111,62 руб. Соотношение заработной платы работников Учреждения к нормативу в течение 2015 года варьировалось от 91,1% до 137,4%.

Анализ данных 2016 года показывает, что норматив (% от средней заработной платы в субъекте в 2016 году) по итогам года выполнен; среднемесячная заработная плата сложилась в сумме 21076,44 руб. при нормативе 21069,10 руб. Фонд начисленной заработной платы работников за 2016 год без внешних совместителей и без работающих по договорам гражданско-правового характера составил 9484,4 тыс. рублей, и в полном объеме отражен в Сведениях о численности и оплате труда работников сферы культуры по категориям персонала за январь-декабрь 2016 года (ф. №ЗП- культура). Соотношение заработной платы работников Учреждения к нормативу в течение 2016 года варьировалось от 93,5% до 139,5%.

Штатное расписание Учреждения утверждает директор Учреждения. Анализ штатных расписаний за период 2014-2016гг. свидетельствует о том, что в штатное расписание включены должности, непосредственно оказывающие услуги населению в сфере культуры, а также их прямые руководители.Сокращение «непрофильных работников» (уборщики, сторожа, дворники) проведено в 2013 году по рекомендации Министерства культуры России от 15.08.2013 №04-85-755 и в целом не противоречит Единым рекомендациям по установлению систем оплаты труда, предусматривающим необходимость оптимизации расходов на вспомогательный персонал. В связи с объективной необходимостью осуществления уборки и содержания помещений Учреждением 17 сентября 2013 года заключен договор на безвозмездное выполнение технических работ с муниципальным казенным учреждением «Централизованная служба по обслуживанию учреждений Нижнеудинского муниципального образования».

Наименование штатных должностей соответствует перечню (наименованию) должностей работников культуры, установленному приказом Минздравсоцразвития России от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Анализ штатных расписаний в период с 01.01.2014 по 01.01.2017 свидетельствует о том, что сокращение должностей в 2014, 2015, 2016гг. не проводилось, количество штатных единиц составляет:

– в 2014 году – 45 штатных единиц с месячным фондом оплаты труда (без фонда стимулирующих выплат) 614,3 тыс. рублей;

– в 2015 году – 45 штатных единиц с месячным фондом оплаты труда 641,7 тыс. рублей;

– в 2016 году – 46,25 штатных единиц с месячным фондом оплаты труда 675,9 тыс. рублей;

Наличие неполных ставок зафиксировано только в штатном расписании 2016 года: две ставки по 0,5 аккомпаниатор-концертмейстер, специалист в сфере закупок (0,25).

Замещение штатных единиц по Учреждению на конец отчетного периода:

– 2014год – на 45 штатных единиц осуществляли трудовую деятельность 42 работника, из них 6 работников – внешние совместители;

– 2015 год – на 45 штатных единиц осуществляли трудовую деятельность 42 работника, из них 5 работников – внешние совместители;

– 2016 год – на 46,25 штатных единиц осуществляли трудовую деятельность 48 работников, из них 12 работников – внешние совместители.

Замещение ставок внешними совместителями наблюдается по основному персоналу. Так, например, В сентябре 2014 года на должность руководителя клубного формирования народного хора русской песни «Родник» по совместительству принята Кадолова С.В., основное место работы Кадоловой С. В. согласно трудовой книжки - МБУ ДОД «Нижнеудинская музыкальная школа». В п.1.2. трудового договора с Кадоловой С.В. от 15.09.2014 указано, что работа для работника является совместительством. Статьей 282 Трудового кодекса РФ установлено, что совместительство – это «…выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время». Статьей 284 Трудового кодекса РФ установлено, что продолжительность рабочего времени при работе по совместительству «… не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников…». В нарушение установленных требований Учреждение устанавливает режим рабочего времени и времени отдыха работнику без учета положений части 1 статьи 282, части 1 статьи 284 Трудового кодекса РФ; работнику установлена 40 часовая рабочая неделя «…с понедельника по пятницу с 9.00 часов утра до 18.00 часов вечера. Обеденный перерыв с 12.00 до 14.00 часов…» (п.5.1. трудового договора).

За проверяемый период норма рабочего времени в количестве 40 часов была установлена еще семи внешним совместителям: Виноградовой К.А., Ледовских Е.М., Меркуловой Н.А., Ананченко Я.В., Наумчик Е.В., Джименес К.А., Селиной Н.Г.

Данное нарушение квалифицируется как состав административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации.

Дополнительные соглашения с внешними совместителями об изменении режима времени работы и времени отдыха исходя из требований ст. 283,284 Трудового кодекса РФ подписано лишь в марте 2016 года.

Учет времени, фактически отработанного внешними совместителями, велся в одном табеле учета рабочего времени работников Учреждения ([форма №Т-12](consultantplus://offline/ref=46A239A5799CBE450BDDDC747E62B28D74745AEA5464CE5524014724A1DC0570AA44DCEFE322C2f5J2C)), согласно которому внешние совместители работали ежедневно с понедельника по пятницу по 8 часов, что не может соответствовать действительности с учетом характера работы внешних совместителей по основному месту работы. В нарушение части 1 статьи 285 Трудового кодекса РФ внешним совместителям выплачивался 100%-й размер оклада по занимаемой должности, тогда как согласно трудовому законодательству оплата труда совместителей производится «…пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором…»; таким образом, за период с 2013 по 2016 год начислено заработной платы внешним совместителям с нарушением требований трудового законодательства в сумме 1173,0 тыс. рублей.

Фактов принадлежности вышеуказанных внешних совместителей к категории работников, для которых установлены запрет или ограничения на работу по совместительству в ходе проверки представленных документов не установлено.

Выборочная проверка документов личных дел, представленных при приеме на работу внешними совместителями, показала, что состав документов соответствует перечню документов определенных [статьей 283](consultantplus://offline/ref=E7EC25B40DC1A990D4FCA093A24B3E48A91A8497659BEE3D1C5EA3D5D1759B336B855471CB0A91F4i9BFE) Трудового кодекса РФ.

В личных делах лиц, чья работа связана с детьми, отсутствует справка, выданная органами МВД России, о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям. Несмотря на то, что в перечень, определенный статьей 283 Трудового кодекса РФ, указанная справка не включена, Учреждение вправе требовать указанную справку, поскольку граждане могут осуществлять трудовую деятельность в сфере образования, воспитания и развития несовершеннолетних только при отсутствии у них судимости по отдельным основаниям ([ст. 351.1](consultantplus://offline/ref=05A214576F0ABC619745AC3A761D137D606DA7E03572EB38D7114AB37B2AA6607B8D0BA5364FCCMBE) Трудового кодекса РФ).

Трудовые договоры с совместителями в соответствии с частью 4 статьи 282 Трудового кодекса РФ содержат обязательное указание на то, что работа является совместительством; не указано, что совместительство является внешним.

В соответствии с частью 1 статьи 68 Трудового кодекса РФ прием на работу совместителей оформлялся приказом (распоряжением) работодателя формы Т-1, изданным на основании заключенного трудового договора.

Во исполнение Распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» и Приказа Минтруда России от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» в октябре 2014 года Учреждением были введены эффективные контракты при оформлении трудовых отношений в том числе с внешними совместителями, в которых содержится недостоверная информация о том, что работа для них является основной.

В документах личных дел имеет место разночтение наименования должности внешних совместителей. Так, например, в штатном расписании 2014 года должность внешнего совместителя Ледовских Е.М. – руководитель клубного формирования, в приказе о направлении в командировку от 14.03.2014 №14(к) – руководитель народного ансамбля танца «Шарм»; с 16.012.2014 согласно дополнительному соглашению к трудовому договору от 28.08.2012 - руководитель клубного формирования танцевального коллектива «Шарм», в уведомлениях о предоставлении отпуска, об изменении условий трудового договора – руководитель клубного формирования народного ансамбля эстрадного танца «Шарм»; должность Ананченко Я.В. согласно штатному расписанию - руководитель клубного формирования, в приказе о направлении в командировку от 14.03.2014 – руководитель народного хора русской песни «Родник».

Расходы на оплату труда с начислениями являются главной расходной статьей Учреждения, за проверяемый период 2014-2016гг. в среднем указанные расходы согласно данным годовой бюджетной отчетности в общем объеме расходов Учреждения составили 62,2%.

Заработная плата работникам Учреждения в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса РФ устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Культурно-досуговое объединение» (далее по тексту Положение об оплате труда); указанное Положение соответствует системе оплаты труда, установленной администрацией Нижнеудинского муниципального образования (постановление администрации от 20.09.2013 №1068), и разработано с соблюдением принципа, установленного статьей 129 Трудового кодекса РФ, в частности, что заработная плата (оплата труда работника) - это «…вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты».

В 2013 году Положением об оплате труда утверждены минимальные оклады работников Учреждения с учетом профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н и с учетом профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 N 570.

В период с 2014 по 2016 год Учреждением проведены мероприятия, направленные на достижение требований [Указа](consultantplus://offline/ref=9CAFF75108BAA07376967B670F03710C0C99A2D0F9FA6CEF0F1FC3D95Dc6g0G) Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597: ранее установленные оклады в 2014 году увеличены в 1,1 раза, в 2015 году - в 1,05 - 1,06 раза. Размеры должностных окладов работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение, в 2014 году варьируются от 4940,00 руб. до 6480,00 руб., в 2015,2016гг. - от 5187,00 руб. до 6877,00 руб.

Согласно Положению об оплате труда должностной оклад устанавливается работнику на основе минимального оклада по занимаемой должности и повышающего коэффициента к минимальному окладу.

Размеры повышающих коэффициентов установлены п.2.6. Положения об оплате труда в размере от 0,10 до 0,35 в случае подтверждения квалификации по должностям, предусматривающим категорирование; повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование, устанавливаются работникам с учетом сложности и важности выполняемой работы.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам работников Учреждения в период с 2014 по 2016 год утверждены приказами руководителя на год (Приказы №01(к) от 09.01.2014, № 2-о от 12.01.2015, Приказ №12-о от 25.01.2016).

Повышающий коэффициент в соответствии с п.2.8. Положения об оплате труда не устанавливался директору Учреждения и его заместителям.

Порядок установления должностного оклада руководителя Учреждения определен учредителем и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу Учреждения и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителя муниципального бюджетного учреждения «Культурно-досуговое объединение» определен в Приложении №2 Положения об оплате труда; в Перечень включены должности: режиссер, методист, редактор, художник-постановщик, художники всех специальностей, артист оркестра.

Должностной оклад руководителя Учреждения установлен постановлением администрации № 45 в феврале 2014 года в размере 18500,00 рублей, что составляет 2,69 размера средней заработной платы работников основного персонала и действует до настоящего времени. При проверке представленных расчетов должностного оклада руководителя Учреждения, нарушений не установлено.

Размер оклада заместителя руководителя Учреждения составил 79,7% от должностного оклада руководителя, что соответствует требованиям п. 5.4. Положения об оплате труда согласно которому «… размер должностных окладов заместителей руководителя устанавливается в размере 90-70 процентов от должностного оклада руководителя…».

Положением об оплате труда предусмотрено установление руководителю Учреждения и его заместителям выплат компенсационного и стимулирующего характера. Фонд стимулирующих выплат руководителю согласно п. 5.9. Положения об оплате труда отнесено к полномочиям учредителя, его заместителям на общих основаниях в соответствии с разделом 3 указанного Положения «Стимулирующие выплаты».

Трудовым договором (эффективный контракт) руководителю Учреждения предусмотрены выплаты компенсационного характера (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, южных районах Иркутской области), стимулирующие выплаты (ежемесячная надбавка за интенсивность работы (до 15%), премии за выполнение целевых показателей по итогам работы за месяц (от 10 до 20%), год (10%).

За проверяемый период руководителю Учреждения кроме должностного оклада выплачивались ежемесячная премия (55% должностного оклада) и надбавка за интенсивность работы (15% должностного оклада), решение о размере и выплате которых по результатам работы принимала ежемесячно администрация Нижнеудинского муниципального образования путем издания постановления о выплатах стимулирующего характера 25 числа каждого месяца на основании представления о выполнении показателей руководителем Учреждения и Протокола заседания комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений культуры Нижнеудинского муниципального образования; издание постановления отнесено к полномочиям социально-экономического отдела администрации Нижнеудинского муниципального образования.

Положение о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат установлено Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Культурно-досуговое объединение». В состав Комиссии включены специалисты, курирующие деятельность отдельных групп должностей, представители учредителя.

Одним из условий назначения премии руководителю Учреждения за выполнение целевых показателей по итогам работы за год является достижение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры, установленных Планом мероприятий («дорожной картой»), направленных на повышение эффективности сферы культуры Нижнеудинского муниципального образования, утвержденного постановлением администрации от 15 мая 2013 года, на основании отчета, подготовленного отделом культуры администрации.

Анализ Отчетов о выполнении плана мероприятий («дорожной карты») Учреждением свидетельствует о снижении значений утвержденных постановлением администрации №534 от 15.05.2013 целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры на фоне ежегодного роста заработной платы:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование** | **2014** | **2015** | **2016** |
| Число посещений мероприятий, всего чел. | 40021 | 60085 | 47888 |
| Число участников мероприятий, чел. | 4853 | 13830 | 10503 |
| Число посещений платных мероприятий, План/Факт, тыс. чел. | 12,44/11,453 | 12,57/8,256 | 12,69/ 8,962 |
| Число посещений бесплатных мероприятий, чел. | 23715 | 37999 | 28423 |
| Число детей до 17 лет участников культурно-досуговых мероприятий, чел | 480 | 526 | 469 |

Премия руководителю Учреждения за выполнение целевых показателей по итогам работы за год в период 2014-2016гг. не выплачивалась.

Порядок выплаты работникам Учреждения компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера установлен Положением об оплате труда (разделы 3,4).

Размер фонда стимулирующих выплат Учреждения установлен в 2014 году в сумме 227,5 тыс. руб. или 38,9 % от фонда оплаты труда, в 2015 году - 243,9 тыс. руб. или 38,0% от ФОТ, в 2016 году - 114,1 тыс. руб. или 17,0 % от ФОТ.

Пунктом 3.7. Положения об оплате труда работникам установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;

- за стаж непрерывной работы;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы;

- премия по результатам трудовой деятельности за месяц;

- премия по результатам трудовой деятельности за год;

-премия к праздничным календарным датам;

- премия за выполнение особо важных и сложных работ.

В трудовых договорах (эффективный контракт») работников Учреждения указан фиксированный размер стимулирующей выплаты «премия за интенсивность и высокие результаты работы» (в процентах), в некоторых случаях с оговоркой «устанавливается на определенный срок и утверждается приказом директора»; при проверке представлены приказы руководителя Учреждения на утверждение работникам указанной надбавки.

Ежемесячно с 2014 по 2016гг. работникам Учреждения по приказу руководителя выплачивалась премия по результатам трудовой деятельности за месяц, в качестве основания для выплаты представлены Протоколы заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МБУ «Культурно-досуговое объединение». Размер премии устанавливался в натуральной денежной форме.

Руководитель ежемесячно направлял в комиссию по распределению стимулирующих выплат Представление на премию работникам Учреждения, в котором указано ФИО работника, должность и сумма премии, что противоречит требованиям части 7,8 утвержденного Положения о работе комиссии по распределению стимулирующих, согласно которому руководитель Учреждения должен направить в комиссию Представление в свободной форме, которое должно содержать не суммы премии, а «…все показатели, достигнутые работником в данном календарном периоде, с указанием уровня их достижения…», а комиссия в свою очередь рассматривает представленную информацию и устанавливает работнику конкретный размер выплаты по каждом заявленному показателю в рублях либо в процентном отношении к окладу и подсчитывает общие суммы стимулирующих выплат. Указание на данный порядок действий при определении размера стимулирующих выплат содержится также в пункте 3.17 части 3 Положения об оплате труда.

Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 №2190 напрямую увязывает рост заработной платы работников учреждений с ростом качественных и количественных показателей оценки эффективности труда каждого работника, т.е. степень выполнения показателей эффективности работником напрямую влияет на размер выплаты данному работнику учреждения. Министерством культуры РФ разработаны методические рекомендации по взаимоувязке системы отраслевых показателей эффективности деятельности в сфере культуры от федерального уровня до конкретного учреждения и работника, которыми учреждение в своей работе не воспользовалось. И как следствие в представленных при проверке листах учета стимулирующих выплат составленных работниками учреждения в произвольной форме, которые являлись основанием для установления работникам учреждения стимулирующих выплат, указывалось только наименование мероприятий, в которых они принимал участие, либо работы, выполняемые помимо своих должностных обязанностей. Данный факт свидетельствует о формальном подходе к оценке деятельности работника. Для того чтобы дать оценку деятельности отдельного работника, необходимо сравнение плановых и фактических значений показателя эффективности или сравнение со средним значением предыдущего периода, например, для режиссера массовых представлений это количество программ массовых представлений, подготовленных специалистом (план/факт), количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятий, в общем числе детей (процентов),количество человек, посетивших соответствующее мероприятие по сравнению со средней посещаемостью за предыдущий период и т.д.; для руководителей клубных формирований – количество обслуживающих постоянных посетителей (план/факт), количество (доля) культурно-досуговых мероприятий подготовленных или проведенных с участие работника (по плану/фактически) и т.д.

Часть листов по учету стимулирующих выплат содержала таблицу с указанием видов стимулирующих выплат (выполнение особо сложных и срочных работ, интенсивность и высокие результаты работы и т.д.), это не показатели эффективности; в листах имеется графа «показатели, характеризующие качество услуг, в том числе включенные в планы мероприятий «дорожные карты», направленные на повышение эффективности сферы культуры (платные услуги)», при этом не указано, о каких именно показателях идет речь. И как следствие, по строке «показатели, характеризующие качество услуг…» указывались «родительская плата», «Афиши «Ивановский текстиль», «Меховая распродажа», «Разработка пакета афиш, благодарственных писем», а в графе «инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов работы» указывалось, например, «…доставка песка для отделки окон…», «перенос столов и стульев», «демонтаж аппаратуры и декораций» и т.д. Что еще раз доказывает

о формальном подходе к оценке деятельности работников.

В учреждении не разработан документ, устанавливающий, во сколько баллов оценивается то или иное основание для стимулирования работника, стоимость балла, которая для всех работников должна быть единой; при этом в 2014-2015гг. частично в листах учета стимулирующих выплат проводимые мероприятия оценивались в баллах. В 2016 году премия распределялась руководителем учреждения, в листах учета стимулирующих выплат указывались мероприятия, ФИО работников и иногда сразу сумма премии, либо просто наименование музыкального коллектива и сумма премии (копии прилагаются), что свидетельствует о субъективном подходе к оценке деятельности работников и сводит на нет систему объективной оценки трудовой деятельности работников.

При проверке не представлены листы учета стимулирующих выплат за сентябрь, декабрь 2014 года, за январь-май, июль 2015 года, частично листы отсутствуют и в других календарных периодах. Сумма выплаченной премии, при факте отсутствия листов учета стимулирующих выплат работников учреждения, составила в 2014 году 945,0 тыс. руб., в 2015 году - 1393,5 тыс. рублей, в 2016 году 189,4 тыс. рублей. В листе учета стимулирующих выплат за июль 2014 года Шемелина А.М. указано основание для установления стимулирующих выплат – «отзыв из отпуска», который фактически не был оформлен в соответствии с требованиями трудового законодательства.

В 2014,2016 году имели место нарушения работниками Учреждения трудовой дисциплины (Приказы руководителя Учреждения от 10.10.2014№111(к), от 01.10.2014 №105(к), от01.10.2014 №104 (к), Представление от 20.02.2016. Работники, допустившие нарушения трудовой дисциплины, премировались в меньшем размере или лишались премии полностью, что соответствует условиям, установленным пунктом 3.18. Положения об оплате труда.

Согласно действующему Положению об оплате труда оклады работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности.

Проверкой (выборочно) выявлено наличие работников, не соответствующих квалификационным требованиям. При этом положениями п.10 разд.1 Единого квалификационного справочника, предусмотрена возможность по рекомендации аттестационной комиссии назначение лица, не имеющего специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточными практическими навыками, опытом и выполняющие качественного и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, на соответствующую должность. Учреждение не воспользовалось данными положениями, аттестационная комиссия в учреждении не создана, аттестация работников, на соответствие квалификационным требованиям, не проводилась.

Результаты проверки направлены главе Нижнеудинского муниципального образования, в Нижнеудинскую межрайонную прокуратуру.