**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНАЯ ПАЛАТА**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КУЙТУНСКИЙ РАЙОН**

 **Отчет № 01**

по результатам проведения контрольного мероприятия «Проверка законности начисления и выплаты заработной платы с начислениями на нее работников МБМУК СКЦ «Кадинский» Куйтунского городского поселения за истекший период 2018 года».

р.п. Куйтун 04 февраля 2019 г.

Настоящий отчет подготовлен председателем КСП Костюкевич А.А. по итогам контрольного мероприятия «Проверка законности начисления и выплаты заработной платы с начислениями на нее работников МБМУК СКЦ «Кадинский» Куйтунского городского поселения за истекший период 2018 года», на основании акта проверки от 22.01.2019г. № 36, составленного аудитором КСП Герасименко С. В. и ведущим инспектором КСП Гришкевич Е. И.

**Основание для проведения контрольного мероприятия:** Федеральный закон от 07.02.2011 года № 6-ФЗ «Об общих принципах организации и деятельности контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований», поручение председателя Думы Куйтунского муниципального образования от 10.12.2018 года исх. № 23, распоряжение председателя КСП МО Куйтунский район от 11.12.2018г. № 65

**Предмет контрольного мероприятия:** средства, направленные на выплату заработной платы с начислениями на нее работникам муниципального бюджетного учреждения культуры СКЦ «Кадинский» за 2018 год.

**Объект контрольного мероприятия:** Муниципальное бюджетное многофункциональное учреждение культуры «Социально-культурный центр Кадинский» (далее по тексту – СКЦ «Кадинский», СКЦ, Учреждение).

**Срок проведения контрольного мероприятия:** с 12.12.2018г. по 22.01.2019г.

**Цель контрольного мероприятия:** Анализ расходов учреждения культуры на выплату работникам заработной платы с начислениями на нее. Проверка правильности и законности начисления и выплаты заработной платы работникам учреждения культуры.

**Проверяемый период:** январь – декабрь 2018 года.

**Объем проверенных финансовых средств - 3747,3** **тыс. руб.**

**Результаты контрольного мероприятия:**

**1. Общие сведения**

В соответствии со статьей 6 Устава Куйтунского 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 местного значения городского поселения отнесено создание условий для организации досуга и обеспечения жителей Поселения услугами организаций культуры.

В целях решения данного вопроса местного значения создано муниципальное бюджетное многофункциональное учреждение культуры «Социально-культурный центр Кадинский» (далее по тексту – СКЦ «Кадинский», СКЦ, Учреждение). Пунктом 2.2. Устава СКЦ «Кадинский» определено, что предметом деятельности Учреждения является обеспечение конституционного права граждан РФ на свободу творчества, равный доступ к участию в культурной жизни и пользованию услугами, предоставляемыми Учреждением. Согласно выписке из ЕГРЮЛ основным видом деятельности Учреждения является деятельность в области демонстрации кинофильмов (59.14 по ОКВЭД). Перечни видов деятельности в рамках основной деятельности и приносящей доход деятельности определены Уставом Учреждения.

Учреждение является некоммерческой организацией, учредителем и собственником которой выступает Куйтунское муниципальное образование.

Учреждение осуществляет деятельность, связанную с выполнением работ, оказанием услуг, относящихся к его основным видам деятельности в соответствии с муниципальным заданием, которое формируется и утверждается Учредителем. Учреждение не вправе отказаться от выполнения муниципального задания. Финансовое обеспечение выполнения муниципального задания осуществляется в виде субсидий из бюджета Куйтунского муниципального образования (ст. 78.1 БК РФ). Порядок и условия предоставления субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания ежегодно определяются соглашением. Объем субсидии, определенный соглашением на 2018 год, соответствует объему средств, предусмотренных решением о бюджете городского поселения по подразделу 0801 «Культура», КЦСР 241 «Безвозмездные перечисления государственным и муниципальным организациям» КВР 611 «Субсидия на выполнение муниципального задания» и составил – 8830,6 тыс. руб.

МБМУК СКЦ «Кадинский» имеет самостоятельный баланс, муниципальное задание и план финансово-хозяйственной деятельности, а также лицевые счета по учету средств местного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, открытые в Управлении Федерального Казначейства по Иркутской области.

Бухгалтерский учет осуществляется на основании договора гражданско-правового характера. В 2018 году было заключено три таких договора:

1) с главным бухгалтером Администрации Усик Мариной Леонидовной от 01.01.2018г.

2) с главным бухгалтером Администрации Подрез Верой Николаевной от 20.06.2018г.

3) с главным бухгалтером Администрации Федоровой Любовь Михайловной от 17.08.2018г.

Стоимость услуги определена в размере 9094 рубля в месяц. Фактически установлено, что кассовые операции с денежной наличностью СКЦ проводит ведущий экономист-кассир администрации городского поселения, при этом **с указанным работником не заключено ни договора о полной материальной ответственности, и вообще никаким образом не оформлены договорные отношения.** Согласно пункта 4.2 указаний Банка России от 11 марта 2014 г. N 3210-У кассовые документы оформляются:

главным бухгалтером;

бухгалтером или иным должностным лицом (в том числе кассиром), определенным в распорядительном документе, или должностным лицом юридического лица, физическим лицом, с которыми заключены договоры об оказании услуг по ведению бухгалтерского учета.

Среднесписочная численность работников СКЦ на 01.01.2018г. составляла 17 человек, которыми занято 10 штатных единиц, из них 4 человека являются внешними совместителями и замещают 2 шт. ед. (0,5 ст. тренера-преподавателя до июня, 0,75 ст. звукорежиссера до апреля, 0,5 ст. балетмейстера и в течение года 0,25 ст. методиста). Штатное расписание утверждено директором, согласовано с главой Куйтунского городского поселения. Следует указать на то, что п. 4.5.9 Устава, где описаны полномочия директора, содержит некорректную и несогласованную стилистически норму: ***«по утверждению Учредителем, согласовывает штатного расписания Учреждения» (!).***

С 22.04.2017г. должность директора замещает Лынкин Евгений Олегович.

Анализ трудового договора с руководителем бюджетного учреждения показал следующее.

Пункт 1.5 трудового договора определяет его вид как бессрочный.

Должностной оклад руководителя Учреждения определен в размере 9265 рублей, установлены надбавки за работу в южных районах Иркутской области 30%, районный коэффициент 30%, в качестве поощрения по итогам работы за квартал устанавливают выплаты стимулирующего характера в соответствии с показателями эффективности деятельности руководителя по балльной системе до 100 баллов.

Для данной категории работников (руководитель муниципального учреждения) Трудовым Кодексом и иными федеральными законами не установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, поэтому должна быть нормальная продолжительность рабочей недели – 40 часов. Однако**, в нарушение ст. 91 ТК РФ трудовым договором директору СКЦ установлена 36-часовая рабочая неделя.** Фактически, согласно представленных табелей учета рабочего времени, отработанное время составляет 40 часов в неделю.

Ежегодный оплачиваемый отпуск установлен в соответствии с законодательством продолжительностью 36 календарных дней.

Приказом директора СКЦ «Кадинский» от 21.05.2018г. № 75 утверждены правила внутреннего трудового распорядка. **В нарушение ст. 136 ТК РФ правилами внутреннего трудового распорядка конкретные сроки выплаты заработной платы работникам Учреждения не определены.**

Следует отметить, что **на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях bus.gov.ru отсутствует актуальная редакция Устава, не размещено распоряжение учредителя о назначении директора СКЦ.**

**2. Система оплаты труда работников Учреждения культуры**

Действовавшая в 2018 году система оплаты труда не противоречит составляющим заработной платы, определенным ст. 129 ТК РФ: определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Положение по оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Социально-культурный центр Кадинский» утверждено постановлением Главы Куйтунского МО от 11.08.2017 № 514 (далее по тексту – Положение об оплате труда). Положение об оплате труда является основанием для установления системы оплаты труда, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, систему доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования.

**По мнению КСП, данное Положение об оплате труда требует доработки, так как при его анализе выявлены следующие замечания:**

**- п. 3 Положения определено, что система оплаты труда, в том числе, включает в себя систему премирования. Однако, порядок системы премирования, размеры премирования, критерии премирования не определены. При этом п. 31 Положения предусматривает такой вид стимулирующей выплаты, как премиальные выплаты по итогам работы. Таким образом, и п.3 и п. 31 Положения определены выплаты, имеющие одинаковое название и по своей сути являющиеся одним и тем же видом выплаты.**

**- по тексту Положения отсутствует упоминание о порядке установления оплаты труда художественного руководителя.**

**- в главе 2 «Компенсационные выплаты» установлены такие виды выплат, которые в силу действующих нормативно-правовых актов не могут быть применены к работникам СКЦ. Это, например, такие выплаты как *«выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», «надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну», «надбавка за работу в сельской местности».***

**2.1 Оплата труда руководителя**

Из Положения об оплате труда следует, что оплата труда руководителя формируется из должностного оклада, компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

Пунктом 47 Положения об оплате труда определено, что должностной оклад руководителя определяется администрацией Куйтунского городского поселения в порядке, установленном постановлением администрации. Однако, **такой порядок, утвержденный постановлением администрации отсутствует.** Сумма, в которой установлен оклад директора – 9265 руб. не изменялась с июля 2012 года.

Пунктом 51 Положения установлено, что стимулирующие выплаты устанавливаются на основании утвержденных администрацией Куйтунского городского поселения показателей эффективности деятельности руководителей муниципального учреждения культуры в виде премиальных выплат по итогам работы за полугодие. Такие показатели эффективности и порядок премирования руководителей определены постановлением администрации от 11.08.2017г. № 515 (далее по тексту постановление № 515). Постановлением № 515 определено, что руководитель учреждения премируется по итогам работы полугодия, премирование производится ежемесячно, начиная со следующего месяца за отчетным периодом. Плановые показатели эффективности деятельности руководителя утверждаются учредителем, а руководитель МБУК обязан один раз в полугодие представлять отчет об исполнении установленных показателей. При максимальной сумме баллов, соответствующей выполнению всех показателей эффективности деятельности, размер премии руководителя Учреждения за отчетный период равен 100 процентам должностного оклада. Следует отметить, что в случае начисления заработной платы директору СКЦ в соответствии с Положением: 9265 руб. оклад + максимальные премиальные выплаты в размере 100% + 60% компенсационные выплаты, ежемесячное начисление должно составить 29648 руб., которое будет незначительно выше заработной платы основного персонала.

**Также необходимо указать на противоречия между трудовым договором и Положением об оплате труда. В пункте 3.4 дополнительного соглашения к трудовому договору определено, что «*в качестве поощрения работнику по итогам работы за квартал устанавливают выплаты стимулирующего характера»* в размере до 100 баллов, а Положение устанавливает данные выплаты один раз в полугодие**.

Пунктом 56 Положения предусмотрены случаи предоставления материальной помощи руководителю в сумме 5000 руб., а в пункте 60 предусмотрена возможность выплаты единовременной выплаты в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере 5000 руб., причем Положением определено, что на данные выплаты не начисляются надбавка за работу в южных районах Иркутской области и районный коэффициент.

При проверке соответствия утвержденного штатного расписания действующему Положению об оплате труда установлено следующее.

На 2018 год месячный фонд оплаты труда руководителя определен в сумме 66263 руб., из них должностной оклад – 9265 руб., надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (25%) – 2316 руб., премиальные выплаты (100%) – 9265 руб., стимулирующие выплаты (222%) – 20568 руб., районный коэффициент и надбавка за работу в южных районах Иркутской области – 24849 руб.

**Следует отметить, что составляющие заработной платы директора СКЦ по штатному расписанию не соответствуют составляющим, определенным Положением об оплате труда и трудовым договором. В противоречие с Положением и трудовым договором директору СКЦ установлены: надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере 25% от должностного оклада и стимулирующие выплаты в размере 222% от должностного оклада.** **Представленные за проверяемый период расчетные ведомости фактически подтверждают, что руководителю ежемесячно начисляется выплата за интенсивность и высокие результаты работы, а также стимулирующие выплаты в объеме, превышающем 100%. Данный факт не согласуется с Положением об оплате труда.**

Для начисления стимулирующих выплат ежемесячно предоставляется и утверждается отчет о выполнении показателей эффективности деятельности руководителя учреждения культуры, **а Постановлением 515 определено, что руководитель учреждения один раз в полгода представляет, а Учредитель утверждает отчет о выполнении показателей деятельности.** Таким образом, размер стимулирующих выплат может изменяться два раза в год. Критерии, по которым производилась оценка деятельности руководителя соответствуют критериям, утвержденным Постановлением 515. Однако, размер стимулирующих выплат, определяемых заключением комиссии, превышал допустимый размер 100%. Ниже в виде таблицы представлены размеры стимулирующих выплат руководителю СКЦ, определенных распоряжением администрации и фактически начисленных.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| месяц начисления | установлено по распоряжениям, % | фактически начислено, % |
| январь | 222 | 222 |
| февраль | 222 | 222 |
| март | 222 | 222 |
| **апрель** | **208** | **222** |
| май | 222 | 222 |
| июнь | 188 | 188 |
| июль | 222 | 222 |
| **август** | **222** | **245,1** |
| сентябрь | б/лист и очеред. отпуск | - |
| **октябрь** | **222** | **245,1** |
| ноябрь | 222 | 222 |
| декабрь | 222 | 222 |

Как видно из таблицы, **в апреле, августе и октябре руководителю начислены стимулирующие выплаты, превышающие размеры, установленные в нормативном документе. Объем, излишне начисленной стимулирующей выплаты составил** **6133,84 руб.** (с учетом районного коэффициента 60%).

В ходе проверки правильности начисления заработной платы руководителю СКЦ **выявлено начисление заработной платы в сумме 2282,84 руб. при отсутствии оснований.** В расчетно-платежной ведомости за сентябрь 2018г. указанное начисление слаживается из начисленных отпускных при отсутствии приказа в сумме 7773,21 руб. и сторнирования стимулирующей выплаты по непонятным причинам в сумме 5490,37 руб. (главный бухгалтер пояснила это как автоматический расчет программы).

К проверке представлено распоряжение администрации от 07.08.2018г. № 40 «О предоставлении отпуска и выплате материальной помощи», согласно которому директору начислено и выплачено материальной помощи в размере двух окладов и единовременной выплаты в размере двух окладов. Согласно преамбуле данного распоряжения при установлении указанных выплат администрация городского поселения руководствовалась постановлением главы администрации от 28.12.2008г. № 89 «Об оплате труда работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, и вспомогательного персонала администрации Куйтунского городского поселения». Однако, руководитель бюджетного учреждения не входит в структуру администрации поселения, не является вспомогательным персоналом администрации поселения, не является техническим исполнителем администрации поселения. Порядок оплаты труда руководителя СКЦ регулируется Положением по оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Социально-культурный центр Кадинский», утвержденным постановлением Главы Куйтунского МО от 11.08.2017г. № 514**. Учитывая вышеизложенное, постановление о выплате материальной помощи и единовременной выплате, издано при отсутствии правовых оснований. Размер необоснованных начислений составил 37060 руб.** Согласно пункта 60 Положения об оплате труда работников СКЦ, у директора имелось право на единовременную выплату в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере 5000 руб. В ходе проведения настоящей проверки администрацией городского поселения представлено **ещё одно распоряжение от той же даты и с тем же номером** (от 07.08.18г. № 40) за подписью главы А. В. Хомич, но другого содержания, где имеется ссылка на Положение об оплате труда работников СКЦ, сумма единовременной выплаты указана 5 тыс. руб., а материальная помощь не упоминается. Следует отметить, что сам Лынкин Е. О. **не ознакомлен с указанными распоряжениями**.

Также в ходе проведения настоящего контрольного мероприятия установлено, что из зарплаты директора за 2018 год неверно удержан НДФЛ. При налогооблагаемой базе 724301,23 (общий доход 787301,23 – стандартный налоговый вычет на 5 детей за 5 месяцев 59000 и 4000 рублей материальной помощи) следовало удержать НДФЛ в сумме 94159 руб., фактически удержано 94053 руб. **Следует доудержать 106 руб.**

Таким образом, в результате проверкиначисления заработной платы директора выявлены следующие нарушения **(п. 1.2.95 Классификатора нарушений)**:

- **нарушение порядка и условий оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, выразившееся в начислении стимулирующей выплаты больше, чем предусмотрено Положением об оплате труда на сумму 334205,44 руб.** **Также с нарушением Положения об оплате труда в проверяемом периоде начислены выплаты директору за интенсивность и высокие результаты работы в сумме 37746,31 руб.;**

**- излишне начислено заработной платы при отсутствии правовых оснований в сумме 45476,68 руб. (неверное начисление стимулирующей выплаты в разрез с распоряжением 6133,84 + без оснований зарплата в сентябре, когда работник был временно нетрудоспособен 2282,84 + 4 оклада материальная помощь и единовременная выплата 37060).**

В пункте 15 Положения об оплате труда установлен предельный уровень соотношения заработной платы административно-управленческого и основного персонала: 6 к 1. КСП проведен анализ соблюдения установленного уровня, в результате можно сделать вывод, что уровень не превышен и составляет 2 к 1.

 Также Положением установлено, что предельная доля расходов на оплату труда в фонде оплаты труда Учреждения работников административно-управленческого и вспомогательного персонала - не более 40%. Фактически данный показатель составляет 28,5% (1066,9/3747,3).

**2.2 Оплата труда работников Учреждения**

 Согласно действующему Положению об оплате труда оклады работников Учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных групп в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ (от 05.05.2008г. № 216н, от 29.05.2008г. № 247н, от 31.08.2007г. № 570, от 14.03.2008г. № 121н, от 29.05.2008г. № 248н).

 К компенсационным выплатам относятся районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области.

 Положением об оплате труда установлены следующие пять видов стимулирующих выплат:

 - за интенсивность и высокие результаты работы;

 - за непрерывный стаж работы, за выслугу лет;

 - за качество выполняемых работ;

 - за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;

 - премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал или полугодие).

 Предельные размеры стимулирующих и премиальных выплат Положением не установлены. Главами 3 и 4 Положения об оплате труда определен порядок установления стимулирующих выплат работникам Учреждения, согласно которого данные выплаты устанавливаются локальными актами учреждения (т.е. приказами руководителя). Согласно п. 40 Положения об оплате труда стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников Учреждения и рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат. Показатели эффективности деятельности утверждены приказом директора от 25.11.2017г. № 44 (далее по тексту приказ № 44). Однако, следует отметить, **что критерии оценки, количество баллов по каждому показателю не определены.**

Пунктом 3.1 приказа № 44 установлено, что максимальный размер премии равен 250% должностного оклада**.**

 Пунктом 48 Положения об оплате труда предусмотрено, что должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 10-45% ниже должностного оклада руководителя. Фактически должностной оклад художественного руководителя установлен на 33,3% ниже оклада директора.

Первоначально на 2018 год утверждено штатное расписание МБМУК СКЦ «Кадинский» директором на 10 штатных единиц с ГФОТ в объеме 3917,6 тыс. руб., в том числе стимулирующие выплаты 2384 тыс. руб. Из общего количества штатных единиц 1,75 единиц административного персонала (в том числе директор 1 ставка и художественный руководитель 0,75 ставки) и 8,25 единиц основного персонала.

В течение 2018г. в штатное расписание два раза вносились изменения, связанные с изменениями штатных единиц. Так, с 01.06.2018 года исключены 2,25 ставки, из них 0,5 ставки заведующей костюмерной, 0,25 ставки балетмейстера, 0,25 ставки художника по свету, 0,5 ставки звукорежиссера, 0,25 ставки руководителя любительского объединения, 0,5 ставки тренера-преподавателя, а введены в штатное расписание 2,75 шт. единицы, из них 1,5 ставки кассира билетного и 1,25 ставки кинооператора. С 01.09.2018г. внесены изменения в сумму должностных окладов (технические исправления). Штатное расписание с 01.09.2018г. утверждено на 10,5 штатных единиц с ГФОТ 4120,8 тыс. руб.

**Необходимо отметить, что в нарушении Указаний по применению и заполнению форм первичной учетной документации, утвержденных Постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" штатное расписание СКЦ утверждается не путем издания нормативного документа (приказа руководителя об утверждении), а проставлением печати учреждения и подписи руководителя**.

Анализ соответствия штатного расписания Положению по оплате труда представлен в виде таблицы ниже.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Составляющие части заработной платы |
|  |  | компенсационные выплаты | Стимулирующие выплаты | Премирование |
| Положение об оплате труда | должностной оклад | **нет** | надбавка за работу в южных районах Иркутской области ирайонный коэффициент | за интенсивность и высокие результаты работы до 90% | за стаж работы, выслугу лет до 20% | за качество выполняемой работы до 70% | за проф. развитие, степень самостоятельности, важности выполняемой работы | премии по итогам работы | **размеры не определены** |
| Штатное расписание | должностной оклад | **повышающий коэффициент** | надбавка за работу в южных районах Иркутской областирайонный коэффициент | за интенсивность и высокие результаты работы **только худ. руководителю** | **нет** | предусмотрено в размере 245,1% от должностного оклада | **15% от должностного оклада** |

 **Составляющие части заработной платы работников СКЦ, установленные штатным расписанием не совсем соответствуют составным частям оплаты труда, определенным Положением об оплате труда.** Из Положения об оплате труда следует, что оплата труда работников формируется из должностного оклада, компенсационных выплат и стимулирующих выплат, перечень которых также определен Положением (см. выше). Штатным расписанием утверждены следующие составляющие заработной платы: должностной оклад, повышающий коэффициент, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты, стимулирующие выплаты, районный коэффициент и надбавка за работу в южных районах Иркутской области.

 Установленные штатным расписанием должностные оклады работников соответствуют должностным окладам, определенным Приложением № 1 к Положению об оплате труда и в течение 2018 года не изменялись.

**Повышающий коэффициент установлен штатным расписанием всем работникам в размере 10% от должностных окладов, однако, Положением об оплате труда установление данной надбавки не предусмотрено, следовательно, установление повышающего коэффициента необоснованно.** **Сумма необоснованного начисления - 65907,54 руб. (п. 1.2.95 Классификатора нарушений).**

Премиальные выплаты установлены штатным расписанием всем работникам в размере 15% от должностных окладов, и данная выплата начисляется работникам ежемесячно. Положением об оплате труда определено, что основанием выплаты премии по итогам работы является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, исполненных качественно и в срок, и устанавливаются данные выплаты локальными актами об оплате труда, т.е. приказами директора (пункты 31, 37, 38, 39 Положения об оплате труда). Однако, **в нарушение Положения об оплате труда приказы директора на премиальные выплаты работникам не издавались.**

Стимулирующие выплаты работникам предусмотрены штатным расписанием в объеме 245,1% от должностного оклада. Для начисления стимулирующих выплат ежемесячно издавались приказы руководителя. Согласно преамбулы указанных приказов, они издавались на основании протоколов заседания комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности работников, а также положения о стимулирующих выплатах, утвержденного приказом № 41а от 27.10.2017г. Однако, **приказ № 41а к проверке не представлен**, а представлен приказ № 44 от 25.11.2017г. «Об утверждении показателей эффективности деятельности, применимых в МБМУК СКЦ «Кадинский» по основным категориям работников».

 Протоколы заседаний комиссии по оценке выполнения показателей деятельности представлены с таблицами критериальной оценки деятельности работников МБМУК СКЦ «Кадинский», где по критериям проставлены баллы. Однако, поверить соответствие количества баллов нормативным документам не представляется возможным, так как приказом об утверждении показателей эффективности деятельности (приказ № 44 от 25.11.2017г.) количество баллов не утверждено.

**3. Проверка правильности начисления заработной платы**

 Согласно плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на 2018 год утверждено плановых назначений финансового обеспечения выполнения муниципального задания в объеме 8830,6 тыс. руб. Поступило на счет бюджетного учреждения 100% от плана, или 8830,6 тыс. руб., из них направлено на выплату заработной платы с начислениями на нее 5091,3 тыс. руб., в том числе зарплата – 3773,5 тыс. руб., страховые взносы – 1317,8 тыс. руб. Заработная плата и начисления на нее оплачиваются исключительно за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания.

 Проведенный анализ расчетных ведомостей показал, что начисления заработной платы соответствуют штатному расписанию. Табели учета рабочего времени составляются и подписываются директором Учреждения (за исключением табеля за июль). К ведению табелей имеются замечания. Так, **за июль 2018 года табель представлен без подписи директора. Работники, которым проставлено рабочее время, по состоянию на 01.07.2018г. были уже уволены: Абцаров А.Г., Рудич Е.В., Кукин А.К., Молоцило Е.А. Фактически указанным работникам начислений зарплаты за июль не производилось. Вместе с тем начислена зарплата при отсутствии учета рабочего времени в табеле Игембаеву С.И., Еделеву В.В., Абрамёнок О.М.**

 **Установлены факты неверного учета рабочего времени. Так, например, в табелях за июнь учтено рабочее время хормейстера Баева В.А., водителя Еделева В. В., кассира Строкатых Н. Н., кинооператора Захарова Д. В. в количестве 105 часов, что соответствует работе на 0,68 ставки, а согласно штатного расписания указанным сотрудникам начисление производится на 0,75 ставки, и отработанное время должно составить 119 часов. Аналогичное замечание и к табелям за август, октябрь, ноябрь. В табелях за сентябрь, наоборот, проставлено излишне по 6 часов: при полной норме рабочего времени 160 часов, в табелях учтено 166 часов, а начисление произведено за 160 часов.**

 **Следует отметить, что табель учета рабочего времени является основанием для начисления заработной платы.**

 **19 июня 2018 года издан приказ директора № 83 «Об увольнении» Усик Марины Леонидовны в связи с расторжением трудового договора. Однако, с Усик М. Л. заключен не трудовой договор, а договор гражданско-правового характера, поэтому данный приказ не имеет никакой силы (ничтожен).**

Структура начисляемой зарплаты работников культуры за 2018 год слаживается из должностного оклада (23,8% в общем объеме начислений), стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Структура заработной платы по видам выплат с учетом районного коэффициента (1,3) и надбавки за непрерывный стаж работы в южных р-нах Иркутской обл. (1,3) | Сумма, тыс. руб. | Удельный вес в общем объеме начислений, % |
| Должностной оклад | 891,5 | 23,8 |
| Повышающий коэффициент | 65,9 | 1,8 |
| Стимулирующие выплаты, в том числе: | 2383,7 | 63,5 |
| *За интенсивность и высокие результаты работы директору и художественному руководителю* | *56,9* | *1,5* |
| *Премия ежемесячная* | *253,6* | *6,8* |
| *Стимулирующая надбавка* | *2073,2* | *55,2* |
| Оплата по среднему заработку (отпуска, компенсация отпуска, три дня болезни) | 369,2 | 9,9 |
| Материальная помощь директору | 37 | 1 |
| **ИТОГО ФОТ начисленный за 2018 год** | **3747,3** | **100** |

По данным расчетно-платежных ведомостей, кредиторская задолженность по заработной плате по состоянию на 01.01.2018г. отсутствует, по состоянию на 01.01.2019г. составляет 15,5 тыс. руб., что соответствует данным главной книги. Следует указать на то, что одновременно с кредиторской задолженностью имеет место быть и дебиторская задолженность по заработной плате, **что означает её излишнюю выдачу, которая сложилась в сумме 22,9 тыс. руб.**

 При сплошной проверке правильности начисления заработной платы работникам МБМУК СКЦ установлено следующее:

 1. На основании личного заявления в соответствии с утвержденным штатным расписанием балетмейстер Стельмах О.В. с 1 июня 2018 года переведена на 0,5 ставки (приказ о переводе от 01.06.2018г. № 81). Ранее Стельмах О.В. занимала 0,375 ставки балетмейстера. При проверке начисления заработной платы Стельмах О.В. установлено:

- в июле 2018 года при 20 отработанных рабочих днях на 0,5 ставки балетмейстера по расчетам КСП начисление должно составить 13385,12 руб. (2260,39+226,03(10%)+ 339,06(15%)+5540,22(245,1%)+2509,71(30%)+2509,71(30%)=13385,12). Фактически за этот период по данным расчетно-платежных ведомостей начисление составляет 15882,8 руб. **Сумма излишне начисленной зарплаты за июль 2018г. составила 2497,68 руб.**

- за август 2018 года начислена заработная плата исходя из должностного оклада 0,375 ставки балетмейстера в сумме 2203,88 руб. вместо 2938,5 руб. (0,5 ставки), в результате **недоначислено заработной платы 4350,14 руб**. (начислено 13050,5 руб. – следовало начислить 17400,64 руб.).

 **Таким образом, балетмейстеру Стельмах О.В. недоначислено заработной платы за 2018 год в общей сумме 1852,46 руб. (4350,14-2497,68).**

 2. **За декабрь 2018 года руководителю любительского объединения № 1** **Курокиной О.В.** (0,75 ставки) в результате неверного начисления премиальных выплат (начислено со знаком минус – 678,46 руб., следовало начислить 329,54 руб.), районного коэффициента и надбавки за непрерывный стаж работы в южных районах Иркутской области (начислено 4072,8 руб. вместо 4878,48 руб.) **недоначислено заработной платы 1814,4 руб.**

 По данным главной книги и расчетно-платежных ведомостей по состоянию на 01.01.2018 год имелась дебиторская задолженность по заработной плате в сумме 1,3 тыс. руб., общий объем начисленной заработной платы за 2018 год составил 3747,3 тыс. руб., удержано налога на доходы физических лиц в размере 421,9 тыс. руб., выдано заработной платы – 3308,6 тыс. руб. Задолженность по оплате труда работников по состоянию на 01.01.2019 год составляет 15,5 тыс. руб.

 В ходе проведения настоящего контрольного мероприятия установлено, что в течение года имеется дебиторская задолженность по заработной плате у отдельных сотрудников. Например: в мае месяце переплата сложилась в сумме 7,2 тыс. руб. (Рудич Е.В. - 3,3 тыс. руб., Разумейко Г.В. – 3,9 тыс. руб.), в июне – 27,9 тыс. руб. (Васильева С.Г. – 19,2 тыс. руб., Разумейко Г.В. – 2,7 тыс. руб., Абцаров А.Г. - 2,9 тыс. руб. и др.), в июле – 56 тыс. руб. (Шинкевич Г.В. – 31,9 тыс. руб., Васильева С.Г. – 9 тыс. руб., Разумейко Г.В. – 5,6 тыс. руб. и др.), в ноябре – 31,8 тыс. руб. (Абцаров А.Г. – 2,8 тыс. руб., Васильева С.Г. – 7,8 тыс. руб., Игембаев С.И. – 4,1 тыс. руб., Михалюк М.А. – 5,6 тыс. руб., Иванова О.В. - 1,8 тыс. руб. и др.). **По состоянию на 1 января 2019 года согласно расчетно-платежной ведомости** задолженность по оплате труда составляет 38,4 тыс. руб., в том числе **переплата** в сумме 22,9 тыс. руб., из них **10,1 тыс. руб. у работников, которые уже уволены (Абцаров А.Г. – 2 тыс. руб., Бойко С.А. - 0,3 тыс. руб., уволены в июне 2018г., Васильева С.Г. – 7,8 тыс. руб., уволена в августе 2018г.).**

 **Кроме того, установлено неверное исчисление налога на доходы физических лиц.** Так, по расчетам КСП следовало удержать НДФЛ в сумме 425,1 тыс. руб., фактически удержано 421,9 тыс. руб., **расхождение составляет 3,2 тыс. руб.** Например: у Кукина А.К. не удержан НДФЛ с компенсации отпуска при увольнении в сумме 3,5 тыс. руб. (26,9 тыс. руб. \*13%), у Свистуновой С.М. в результате счетной ошибки излишне удержано 0,4 тыс. руб.

 **Аналогичные замечания по исчислению НДФЛ имеются и к начислениям по договорам гражданско-правового характера.** За 2018 год начисление по договорам ГПХ составляет 1478,1 тыс. руб., удержано НДФЛ 188,9 тыс. руб., а следовало удержать 192,2 тыс. руб. **Сумма недоудержанного НДФЛ составила 3,3 тыс. руб.**

 **Изложенные выше факты свидетельствуют о низком уровне ведения бухгалтерского учета, об отсутствии внутреннего контроля за состоянием расчетов, о несвоевременном формировании синтетических регистров бухгалтерского учета (главной книги).**

**3.1. Проверка достижения показателей «дорожной карты»**

 Во исполнение Указа Президента РФ от 07.05.2012г. № 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 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» Распоряжением Правительства Иркутской области от 28.02.2013г. № 58-рп утвержден План мероприятий ("дорожная карта"), направленный на повышение эффективности сферы культуры в Иркутской области. Одной из целей Плана мероприятий ("дорожной карты") является обеспечение достойной оплаты труда работников учреждений культуры как результат повышения качества и количества оказываемых ими государственных (муниципальных) услуг. Региональной «дорожной картой» средняя заработная плата работников учреждений культуры Иркутской области в 2018 году определена в размере 36,2 тыс. руб. В соответствии с районной «дорожной картой» и с учетом уточненных прогнозов среднемесячной заработной платы работников учреждений культуры Иркутской области на 2012 - 2018 гг. по месяцам, утвержденных Министерством культуры и архивов Иркутской области, МО Куйтунский район должно обеспечить доведение средней заработной платы работников учреждений культуры в 2018 году до 32,6 тыс. руб.

 Как уже отмечалось ранее проведенными проверками (например, акт от 30.10.2015 № 44 «Проверка выплаты заработной платы с начислениями на нее работников МБМУК СКЦ «Кадинский» Куйтунского городского поселения за 2014 год и истекший период 2015 года) на территории Куйтунского городского поселения **план мероприятий («дорожная карта») муниципального образования по повышению эффективности и качества услуг в сфере культуры не принят.**

 КСП проведен анализ достижения показателей «дорожной карты», результаты которого представлены ниже в таблице. Средняя численность указана без внешних совместителей (2 ставки) и без начисления за первые три дня болезни.

Анализ достижения показателей «дорожной карты»

 тыс. руб.

|  |  |
| --- | --- |
| Категории персонала | 2018 год |
| Средняя численность, ед. | начислено основному составу | в т. ч. стимулирующие выплаты | средняя з/плата |
| **Всего работников** | **8,1** | **3330,3** | **2073,3** | **34,3** |
| Административный персонал (директор, худ.руководитель) | 1,9 | 1060,8 | 513,2 | 46,5 |
| Основной персонал | 6,2 | 2269,5 | 1560,1 | 30,5 |

 Как видно из таблицы, в 2018 году показатель фактической средней заработной платы работников учреждений культуры достигнут. Достижение средней заработной платы, определенной «дорожной картой» осуществляется в СКЦ с помощью стимулирующих выплат. По результатам анализа начисленной заработной платы по видам выплат работникам Учреждения можно сделать вывод о том, что стимулирующая часть выплат составляет в общем объеме начислений 63,5%.

**Выводы:**

1. В нарушение пп. 4.2 Указаний Банка России о порядке ведения кассовых операций, утвержденных от 11.03.2014 № 3210-У, при наличии договора на оказание бухгалтерских услуг, заключенного с главным бухгалтером Администрации Куйтунского МО, оформление кассовых документов осуществляется экономистом Администрации.

2. Пункт 4.5.9 Устава, где описаны полномочия директора, содержит некорректную и несогласованную стилистически норму: «по утверждению Учредителем, согласовывает штатного расписания Учреждения» (!).

3. На официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях bus.gov.ru отсутствует актуальная редакция Устава, не размещено распоряжение учредителя о назначении директора СКЦ.

4. Анализ системы оплаты труда и правильности начисления заработной платы директору СКЦ показал следующее:

 - трудовым договором с директором, в нарушение ст. 91 ТК РФ установлена 36-часовая рабочая неделя. Для данной категории работников (руководитель муниципального учреждения) Трудовым Кодексом и иными федеральными законами не установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, поэтому должна быть нормальная продолжительность рабочей недели – 40 часов. Фактически, согласно представленных табелей учета рабочего времени, отработанное время составляет 40 часов в неделю.

 - должностной оклад директору СКЦ «Кадинский» фактически определен в отсутствие нормативного правового акта учредителя (постановления администрации поселения).

 - условия трудового договора противоречат Положению об оплате труда, а именно: пунктом 3.4 дополнительного соглашения к трудовому договору определено, что «в качестве поощрения работнику по итогам работы за квартал устанавливают выплаты стимулирующего характера», а Положение устанавливает данные выплаты один раз в полугодие.

 - составляющие заработной платы директора СКЦ по штатному расписанию не соответствуют составляющим, определенным Положением об оплате труда и трудовым договором. В противоречие с Положением и трудовым договором директору СКЦ установлены: надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере 25% от должностного оклада и стимулирующие выплаты в размере 222% от должностного оклада. Однако, Положением об оплате труда руководителю не предусмотрена надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, а размер стимулирующих выплат определен в максимальном размере до 100%. Представленные за проверяемый период расчетные ведомости фактически подтверждают, что руководителю ежемесячно начисляется выплата за интенсивность и высокие результаты работы, а также стимулирующие выплаты в объеме, превышающем 100%.

Таким образом, установлено нарушение порядка и условий оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, выразившееся в начислении стимулирующей выплаты за 2018 год больше, чем предусмотрено Положением об оплате труда на сумму 334205,44 руб. Также с нарушением Положения об оплате труда в проверяемом периоде начислены выплаты директору за интенсивность и высокие результаты работы в сумме 37746,31 руб. (п. 1.2.95 Классификатора нарушений).

 - для начисления стимулирующих выплат ежемесячно предоставляется и утверждается отчет о выполнении показателей эффективности деятельности руководителя учреждения культуры, а Постановлением администрации Куйтунского городского поселения от 11.08.2017г. № 515 «Об утверждении показателей эффективности деятельности, применяемых ко всем видам муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении администрации Куйтунского городского поселения, и основным категориям работников» определено, что руководитель учреждения один раз в полгода представляет, а Учредитель утверждает отчет о выполнении показателей деятельности. Таким образом, размер стимулирующих выплат может изменяться два раза в год.

 - излишне начислено заработной платы при отсутствии правовых оснований в сумме 45476,68 руб. (неверное начисление стимулирующей выплаты в разрез с распоряжением 6133,84 + без оснований зарплата в сентябре, когда работник был временно нетрудоспособен 2282,84 руб. + 4 оклада материальная помощь и единовременная выплата 37060).

 - из зарплаты директора за 2018год неверно удержан НДФЛ. При налогооблагаемой базе 724301,23 (общий доход 787301,23 – стандартный налоговый вычет на 5 детей за 5 месяцев 59000 и 4000 руб. материальной помощи) следовало удержать НДФЛ в сумме 94159 руб., фактически удержано 94053 руб. Следует доудержать 106 руб.

5. Анализ действующей системы оплаты труда и правильности начисления заработной платы работников в учреждении, показал следующее:

 - пунктом 3 Положения определено, что система оплаты труда, в том числе, включает в себя систему премирования. Однако, порядок системы премирования, размеры премирования, критерии премирования не определены. При этом пункт 31 Положения предусматривает такой вид стимулирующей выплаты, как премиальные выплаты по итогам работы. Таким образом, пунктом 3 и 31 Положения определены выплаты, имеющие одинаковое название и по своей сути являющиеся одним и тем же видом выплаты.

 - по тексту Положения отсутствует упоминание о порядке установления оплаты труда художественного руководителя.

 - в главе 2 «Компенсационные выплаты» установлены такие виды выплат, которые в силу действующих нормативно-правовых актов не могут быть применены к работникам СКЦ. Например, такие выплаты как «выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», «надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну», «надбавка за работу в сельской местности».

 - согласно пункта 40 Положения об оплате труда стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников Учреждения и рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат. Показатели эффективности деятельности утверждены приказом директора от 25.11.2017г. № 44. Однако, следует отметить, что критерии оценки, количество баллов по каждому показателю не определены.

- в нарушении Указаний по применению и заполнению форм первичной учетной документации, утвержденных Постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" штатное расписание СКЦ утверждается не путем издания нормативного документа (приказа руководителя об утверждении), а проставлением печати учреждения и подписи руководителя.

 - составляющие части заработной платы работников СКЦ, установленные штатным расписанием, не совсем соответствуют составным частям оплаты труда, определенным Положением об оплате труда. Например, повышающий коэффициент установлен штатным расписанием всем работникам в размере 10% от должностных окладов, однако, Положением об оплате труда установление данной надбавки не предусмотрено, следовательно, установление повышающего коэффициента необоснованно. Сумма необоснованного начисления - 65907,54 руб. (п. 1.2.95 Классификатора нарушений).

 - в нарушение пунктов 31, 37, 38, 39 Положения об оплате труда приказы директора на премиальные выплаты работникам не издавались.

 - приказ № 41а от 27.10.2017г. «Об утверждении положения о стимулирующих выплатах», на который имеется ссылка в локальных документах СКЦ, к проверке не представлен, а представлен приказ № 44 от 25.11.2017г. «Об утверждении показателей эффективности деятельности, применимых в МБМУК СКЦ «Кадинский» по основным категориям работников».

- при сплошной проверке правильности начисления заработной платы: балетмейстеру Стельмах О.В. недоначислено заработной платы за 2018 год в общей сумме 1852,46 руб., за декабрь 2018 года руководителю любительского объединения Курокиной О.В. в результате неверного начисления премиальных выплат недоначислено заработной платы 1814,4 руб.

6. К ведению табелей учета рабочего времени имеются замечания. Так, за июль 2018 года табель представлен без подписи директора. Работники, которым проставлено рабочее время, по состоянию на 01.07.2018г. были уже уволены: Абцаров А.Г., Рудич Е. В., Кукин А.К., Молоцило Е.А. Фактически указанным работникам начислений зарплаты за июль не производилось. Вместе с тем начислена зарплата при отсутствии учета рабочего времени в табеле Игембаеву С.И., Еделеву В.В., Абрамёнок О.М.

 Установлены факты неверного учета рабочего времени. Так, например, в табелях за июнь учтено рабочее время хормейстера Баева В.А., водителя Еделева В.В., кассира Строкатых Н.Н., кинооператора Захарова Д.В. в количестве 105 часов, что соответствует работе на 0,68 ставки, а согласно штатного расписания указанным сотрудникам начисление производится на 0,75 ставки, и отработанное время должно составить 119 часов. Аналогичное замечание и к табелям за август, октябрь, ноябрь. В табелях за сентябрь, наоборот, проставлено излишне по 6 часов: при полной норме рабочего времени 160 часов, в табелях учтено 166 часов, а начисление произведено за 160 часов.

7. Одновременно с кредиторской задолженностью имеет место быть и дебиторская задолженность по заработной плате, что означает её излишнюю выдачу, которая сложилась в сумме 22,9 тыс. руб., из них 10,1 тыс. руб. у работников, которые уже уволены (Абцаров А.Г. – 2 тыс. руб., Бойко С.А. - 0,3 тыс. руб., уволены в июне 2018г., Васильева С.Г. – 7,8 тыс. руб., уволена в августе 2018г.).

Установлено неверное исчисление налога на доходы физических лиц. Так, по расчетам КСП следовало удержать НДФЛ в сумме 425,1 тыс. руб., фактически удержано 421,9 тыс. руб., расхождение составляет 3,2 тыс. руб. Например: у Кукина А.К. не удержан НДФЛ с компенсации отпуска при увольнении в сумме 3,5 тыс. руб. (26,9 тыс. руб. \*13%), у Свистуновой С.М. в результате счетной ошибки излишне удержано 0,4 тыс. руб. Аналогичные замечания по исчислению НДФЛ имеются и к начислениям по договорам гражданско-правового характера. За 2018 год начисление по договорам ГПХ составляет 1478,1 тыс. руб., удержано НДФЛ 188,9 тыс. руб., а следовало удержать 192,2 тыс. руб. Сумма недоудержанного НДФЛ составила 3,3 тыс. руб.

 Изложенные выше факты свидетельствуют о низком уровне ведения бухгалтерского учета, об отсутствии внутреннего контроля за состоянием расчетов, о несвоевременном формировании синтетических регистров бухгалтерского учета (главной книги).

8. 19 июня 2018 года издан приказ директора № 83 «Об увольнении» Усик Марины Леонидовны в связи с расторжением трудового договора. Однако, с Усик М. Л. заключен не трудовой договор, а договор гражданско-правового характера, поэтому данный приказ не имеет никакой силы (ничтожен).

9. План мероприятий («дорожная карта») муниципального образования по повышению эффективности и качества услуг в сфере культуры Куйтунским городским поселением не принят.

10. Приказом директора СКЦ «Кадинский» от 21.05.2018г. № 75 утверждены правила внутреннего трудового распорядка. В нарушение ст. 136 ТК РФ правилами внутреннего трудового распорядка конкретные сроки выплаты заработной платы работникам Учреждения не определены.

**Рекомендации:**

1. Главе Куйтунского муниципального образования и руководителю МБМУК СКЦ «Кадинский» устранить недостатки и нарушения, отмеченные в настоящем Отчете КСП. О принятых мерах проинформировать КСП района в срок до 20 марта 2019 года.

 Председатель КСП А.А. Костюкевич

**Пояснительная записка к отчету**

**По результатам проведенного контрольного мероприятия выявлены нарушения иного законодательства на сумму 493608,83 руб. (п. 1.2.95 Классификатора нарушений):**

1) по директору СКЦ на сумму 417534,43 руб.:

- выразившееся в начислении стимулирующей выплаты за 2018 год больше, чем предусмотрено Положением об оплате труда на сумму 334205,44 руб. Также с нарушением Положения об оплате труда начислены выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в сумме 37746,31 руб.;

- излишне начислено заработной платы при отсутствии правовых оснований в сумме 45476,68 руб. (неверное начисление стимулирующей выплаты в разрез с распоряжением 6133,84 + без оснований зарплата в сентябре, когда работник был временно нетрудоспособен 2282,84 руб. + 4 оклада материальная помощь и единовременная выплата 37060). **По мнению КСП излишне начисленную (при отсутствии правовых оснований) и выплаченную заработную плату в сумме 45476,68 руб. следует удержать и вернуть в бюджет**;

- неверно удержан НДФЛ в сумме 106 руб.

2) по работникам СКЦ на сумму 76074,4 руб.:

- необоснованное начисление повышающего коэффициента всем работникам в размере 10% от должностных окладов на сумму 65907,54 руб.;

- балетмейстеру Стельмах О.В. недоначислено заработной платы за 2018 год в сумме 1852,46 руб., за декабрь 2018 года руководителю любительского объединения Курокиной О.В. в результате неверного начисления премиальных выплат недоначислено заработной платы 1814,4 руб. **По мнению КСП недоначисленную заработную плату в сумме 3666,86 руб. следует доначислить и выплатить указанным работникам**;

- неверное исчисление налога на доходы физических лиц. Так, по расчетам КСП следовало удержать НДФЛ в сумме 425,1 тыс. руб., фактически удержано 421,9 тыс. руб., расхождение составляет 3,2 тыс. руб. Аналогичные замечания по исчислению НДФЛ имеются и к начислениям по договорам гражданско-правового характера. За 2018 год начисление по договорам ГПХ составляет 1478,1 тыс. руб., удержано НДФЛ 188,9 тыс. руб., а следовало удержать 192,2 тыс. руб. Сумма недоудержанного НДФЛ составила 3,3 тыс. руб.

**Справка к** **отчету**

о результатах контрольного мероприятия «Проверка законности начисления и выплаты заработной платы с начислениями на нее работников МБМУК СКЦ «Кадинский» Куйтунского городского поселения за истекший период 2018 года».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Наименование** | **Сумма****(тыс. руб.)** |
| **1.** | **Объем проверенных финансовых средств** | **3747,3** |
| **2.** | **Количество выходных документов** | **2** |
| 2.1 | - актов | **1** |
| 2.2 | - отчетов | **1** |
| **3.** | **Выявлено нарушений бюджетного законодательства РФ, всего на сумму (тыс. руб.), в том числе:** |  |
| **3.1** | **- виды бюджетных нарушений, всего** |  |
|  | в том числе |  |
| 3.1.1 | нецелевое использование бюджетных средств (ст.306.4 БК РФ) |  |
| 3.1.2 | нарушение условий предоставления межбюджетных трансфертов (ст.306.8 БК РФ) |  |
| 3.1.3 | другое – всего (расшифровать в пояснительной записке) |  |
| **3.2** | **- иные нарушения бюджетного законодательства, всего** |  |
| 3.2.1 | принцип эффективности использования бюджетных средств (ст.34 БК РФ) |  |
| 3.2.2 | принцип достоверности бюджета (ст.37 БК РФ) |  |
| 3.2.3 | принцип адресности и целевого характера бюджетных средств (ст.38 БК РФ) |  |
| 3.2.4 | другое – всего (расшифровать в пояснительной записке) |  |
| **4** | **Выявлено нарушений в сфере закупок, всего (тыс. руб.)** |  |
| 4.1 | В рамках федерального закона от 05.04.2013г **№44-ФЗ** |  |
| 4.1.1. | - сумма выявленных нарушении, тыс. руб. |  |
| 4.1.2 | - количество контрактов с выявленными нарушениями |  |
| 4.2 | В рамках федерального закона от 21.07.2005г **№94-ФЗ** |  |
| 4.2.1 | - сумма выявленных нарушении, тыс. руб. |  |
| 4.2.2 | - количество контрактов с выявленными нарушениями |  |
| **5.** | **Выявлено нарушений иного законодательства, всего (тыс. руб.)** | **493,6** |
| **6.** | **Рекомендовано к возврату (взысканию) в бюджет соответствующего уровня** |  |
| **7.** | **Выявлено нарушений законодательства при управлении и распоряжении муниципальным имуществом, количество объектов муниципальной собственности и их стоимость** |  |
| **8.** | **Рекомендовано к возврату в местный бюджет (тыс. руб.)** | **45,5** |
| **9.** | **Объем причиненного ущерба (тыс. руб.)** |  |
| **10.** | **Всего выявлено нарушений (тыс. руб.)** | **493,6** |

Председатель КСП А.А. Костюкевич