**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНАЯ ПАЛАТА**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КУЙТУНСКИЙ РАЙОН**

**ОТЧЕТ № 4**

по результатам проверки законности начисления и выплаты заработной платы с начислениями на нее работникам за 2019 год и истекший период 2020 года в МУ ДО «Дом детского творчества - Город мастеров».

р.п. Куйтун 27 августа 2020г.

Настоящий отчет подготовлен председателем КСП Костюкевич А.А. по итогам контрольного мероприятия «Проверка законности начисления и выплаты заработной платы с начислениями на нее работникам за 2019 год и истекший период 2020 года в МУ ДО «Дом детского творчества - Город мастеров»», на основании акта проверки № 29 от 09.07.2020 года, подготовленного аудитором КСП Герасименко С.В.

**Основание для проведения контрольного мероприятия:** Федеральный закон от 07.02.2011г. № 6-ФЗ «Об общих принципах организации и деятельности контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований», п. 4.6 плана работы Контрольно-счетной палаты на 2020 год, распоряжения председателя КСП МО Куйтунский район от 29.05.2020г. № 35 и от 29.06.2020г. № 40.

**Предмет контрольного мероприятия:** средства, направленные на выплату заработной платы с начислениями на нее работникам МУ ДО «Дом детского творчества – Город мастеров» за 2019 год и истекший период 2020 года.

**Объект контрольного мероприятия:** Муниципальное учреждение дополнительного образования «Дом детского творчества – Город мастеров» (в дальнейшем именуемое Учреждение, Дом детского творчества, МУ ДО ДДТ).

**Срок проведения контрольного мероприятия:** с 29.05.2020г. по 09.07.2020г.

**Цель контрольного мероприятия:** проверка обоснованности, правомерности, целевого использования средств местного бюджета в части оплаты труда работников МУ ДО «Дом детского творчества – Город мастеров».

**Проверяемый период:** 2019 год и январь – май 2020 года.

**Объем проверенных финансовых средств** – **19331,3** тыс. руб.

Проверка проведена с уведомлением директора Учреждения Низова Семена Анатольевича.

Акт проверки № 29 от 09.07.2020 года вручен директору МУ ДО «Дом детского творчества – Город мастеров». В установленный для представления информации о результатах рассмотрения акта от МУ ДО «Дом детского творчества – Город мастеров» замечания в адрес КСП не поступали.

**Результаты контрольного мероприятия:**

**1. Краткая характеристика объекта проверки.**

Муниципальное учреждение дополнительного образования «Дом детского творчества – Город мастеров» – внешкольное учреждение дополнительного образования, действующее в единой системе непрерывного образования и предоставляющее детям, подросткам возможности для всестороннего развития и самоопределения, профессиональной ориентации.

Дом детского творчества является муниципальным казенным учреждением, учредитель и собственник которого - муниципальное образование Куйтунский район. Функции собственника исполняет Управление образования администрации МО Куйтунский район.

МУ ДО ДДТ является получателем бюджетных средств и подведомственным учреждением в ведении Управления Образования, имеет печать, осуществляет операции с бюджетными средствами через лицевые счета, открытые ему в финансовом органе муниципального образования Куйтунский район.

В соответствии с Уставом и фактически Учреждение находится по адресу: р.п. Куйтун, улица 8-е Марта, 10 «б».

Согласно выписке из ЕГРЮЛ основным видом деятельности Учреждения является дополнительное образование детей и взрослых (85.41 по ОКВЭД). Учреждение организует работу с детьми в течении всего календарного года.

Имеющаяся лицензия (серия 38ЛОJ № 0004202) на право оказывать образовательные услуги по реализации образовательных программ по дополнительному образованию детей и взрослых выдана 24.11.2017 года. Лицензия действует бессрочно.

Уставом и приложением № 1 к лицензии указаны 10 адресов осуществления образовательной деятельности МУ ДО ДДТ. Это, в основном, общеобразовательные учреждения района, а именно две школы в р.п. Куйтун, школы в п. Уховский, с. Карымск, с. Кундуй, п.жд.ст. Тулюшка, с. Каразей, с. Каранцай.

Единоличным исполнительным органом казенного учреждения является его руководитель - директор, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Управлением Образования. С 01.06.2018г. должность директора замещает Низов Семен Анатольевич. С директором заключается срочный трудовой договор. Первый трудовой договор был заключен на один календарный год с 01.06.2018г. по 03.06.2019г. С 04.06.2019г. заключен новый трудовой договор на период с 04.06.2019г. по 03.06.2022г. (на три года).

Бухгалтерский учет МУ ДО ДДТ осуществляется МКУ «Центр МиФСОУ КР» на основании договора о бухгалтерском обслуживании.

Штатная численность сотрудников Дома детского творчества на 1 июня 2020 года составляет 37,75 штатных единицы, из них 3 шт. ед. административного персонала (директор, заместитель директора), 28,25 шт. ед. педагогического персонала, 6,5 шт. ед. обслуживающего персонала (1 ед. уборщика служебных помещений, 3,5 ед. сторожа, 0,5 ед. документоведа, 0,5 ед. рабочего по комплексному обслуживанию зданий, 1 ед. вахтера). На момент проведения настоящего контрольного мероприятия вакантна должность заместителя директора по воспитательной работе.

Профессиональные требования к педагогам дополнительного образования установлены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования". Согласно указанного приказа установлены следующие требования к квалификации: высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы. Из 26 педагогов 13 педагогов (50%) имеют высшее образование, 13 педагогов (50%) – средне-специальное, в том числе один получает педагогическое образование в высшем учебном заведении.

Учебно-воспитательный процесс в группах осуществляет 26 педагогов, которыми заняты 24,56 шт. ед., из них 22 педагога, работающих в ДДТ по основному месту работы и 4 педагога на условиях внешнего совместительства.

Непосредственно в Доме детского творчества р.п. Куйтун работают 10 педагогов допобразования и 2 педагога-организатора, в школах (ЦО «Каразей», ЦО «Возрождение», СОШ № 2, Уховская СОШ, Кундуйская СОШ, Карымская СОШ, Тулинская СОШ, Барлукская СОШ, Каранцайская ООШ) работает 13 педагогов допобразования, в военно-патриотическом центре «Каскад» работает 1педагог.

Пунктом 6.9 Устава ДДТ предусмотрено, что численный состав групп в объединениях – не более 20 человек; и оптимальный: для 1 года обучения – 10-15 человек; для второго года и последующих годов обучения – 8-12 человек. Фактически средняя наполняемость групп составляет в целом по Учреждению составляет 9 человек (823/90).

Учебный план составлен по следующим направлениям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Направленность (количество кружков) | Наименование (количество) кружков | количество детей (по уч. плану) | количество групп |
| художественно-эстетическая (24) | хореография (1) | 36 | 3 |
| вокал (1) | 24 | 2 |
| музыка (2) | 21 | 3 |
| ДПИ (20) | 523 | 60 |
| спортивно-техническая (2) | картинг (2) | 36 | 5 |
| физкультурно-спортивная (2) | шашки, шахматы (2) | 85 | 7 |
| военно-патриотическая (1) | военно-патриотический клуб (1) | 23 | 3 |
| культурологическая (2) | народная культура (1) | 62 | 6 |
| телестудия (1) |
| эколого-биологическая (1) | экология (1) | 13 | 1 |
| **Всего: 32** | **32** | **823** | **90** |

Из общего количества сформированных групп (90):

 – 54 группы сформированы в п. Куйтун, из них на базе ДДТ - 42, ЦО «Возрождение» - 5, СОШ № 2 – 5, ВПЦ «Каскад» - 2;

- 36 групп сформированы по району: в п. Уховский – 7 групп, в Карымской СОШ – 5 групп, в Каранцайской ООШ – 3 группы, в Барлукской СОШ – 2 группы, в Тулинской СОШ – 3 группы, в Кундуйской СОШ – 8 групп, в ЦО «Каразей» - 8 групп.

Согласно утвержденному расписанию, занятия в Учреждении проводятся, в основном, с понедельника по пятницу. В субботу проводятся занятия в семи кружках, в воскресенье проводятся занятия в экологическом кружке «Лесовик» в Каранцайской ООШ.

По данным Управления Образования на 2019 год доведено лимитов до МУ ДО ДДТ в объеме 21119 тыс. руб., исполнение составляет 19808,7 тыс. руб., или 93,8% от плановых назначений. Удельный вес расходов на оплату труда работников учреждения составляет 94% в общих расходах учреждения (**18596,1тыс. руб**.:19808,7тыс. руб.). Также в 2019 году осуществлены следующие расходы на содержание ДДТ: услуги связи – 22 тыс. руб., коммунальные услуги – 508,7 тыс. руб., приобретение материальных ценностей – 292,9 тыс. руб., прочие расходы – 389 тыс. руб.

На 2020 год доведено лимитов в объеме 19934,6 тыс. руб. (на 1184,4 тыс. руб. меньше, чем на 2019 год), из них на оплату труда – 19201 тыс. руб., что составляет 96,3% в общем объеме доведенных лимитов**.** Казначейский расход по состоянию на 01.06.2020г. составил 6851,8 тыс. руб., или 34,4% от доведенных лимитов, в том числе **расходы на оплату труда за пять месяцев 2020 года составили 6622,5 тыс. руб.**

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

**2.1. Анализ нормативных документов по оплате труда.**

Статьей 144 ТК РФ определено, что система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается в муниципальных учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Положение по оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования **подписано директором** и согласовано с профсоюзной организацией (далее по тексту – Положение об оплате труда). Однако, исходя из норм ст. 135 ТК РФ, «*системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами*». Иными словами, Положение об оплате труда работников ДДТ **должно быть утверждено локальным нормативным актом, содержащим такие реквизиты, как дата и номер**.

Разработчики Положения об оплате труда МУ ДО «ДДТ - Город мастеров» руководствовались Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации муниципального образования Куйтунский район, отличной от Единой тарифной сетки, утвержденным постановлением администрации МО Куйтунский район от 20 октября 2015г. № 448-п. Однако, следует отметить, что данный **нормативный правовой акт утратил силу с 01.03.2019 года, новое Примерное Положение утверждено в новой редакции постановлением Администрации от 26.12.2018г. № 698-п.**

Положение по оплате труда работников МУ ДО ДДТ является основанием для установления системы оплаты труда в Учреждении и включает в себя: минимальные размеры окладов (ставок) работников по конкретной должности, порядок и условия установления стимулирующих и компенсационных выплат.

Установленные размеры должностных окладов работникам ДДТ соответствуют размерам окладов, утвержденным районным примерным Положением от 26.12.2018г. № 698-п.

В учреждении утверждено Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МУ ДО ДДТ (приказ директора от 14.01.2019г. № 03-од). Данным Положением определен порядок определения размера и выплат стимулирующей части фонда оплаты труда, перечень критериев, показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, а также основания отмены или уменьшения стимулирующих выплат. Перечень критериев состоит из следующих критериев:

- за учебные достижения, в том числе результативность участия обучающихся в конкурсах, смотрах, соревнованиях, выставки детских работ и работ педагогов;

- повышение профессиональной компетентности педагогов, в том числе прохождение курсов повышения квалификации, разработка, презентация и внедрение проектов, результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах, семинарах, конференциях, форумах, участие в мастер-классах, сохранность воспитанников, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН, вовлечение родителей в жизнедеятельность учреждения;

- исполнительская дисциплина, в том числе своевременное предоставление отчетных материалов.

Приказом директора от 19.01.2020г. № 10-од в Учреждении создана комиссия по распределению стимулирующих надбавок. В состав комиссии входит директор, заместитель директора, председатель профсоюзной организации ДДТ, четыре педагога. Установление стимулирующих выплат производится на основе мониторинга профессиональной деятельности конкретного работника. Согласно Положению о стимулирующих выплатах комиссия на основании материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов каждому работнику и утверждает его на заседании с обязательным оформлением протокола. **Однако, фактически при установлении стимулирующих выплат протокол не составляется**, **а основанием для издания приказа об установлении данных выплат является итоговый оценочный лист, который не подписан ни одним членом комиссии, что является** **нарушением п. 2.4 Положения о стимулирующих выплатах.**

Положение о стимулирующих выплатах имеет цель стимулирования педагогов к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений учащихся) труду. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

При анализе протоколов по установлению стимулирующих выплат на соответствие нормативно правовым актам установлено, что используемые для оценки работы критерии соответствуют критериям, установленным Положением о стимулирующих выплатах. Конкретный размер выплат стимулирующего характера слаживается из оценки в баллах. Работа каждого педагога оценивается по совокупности нескольких критериев. Например, результат участия в мероприятиях разного уровня, демонстрация достижений через открытые занятия, мастер-классы, результат участия в профессиональных конкурсах, коллективные достижения обучающихся в социально-значимых проектах, за расширение объема выполняемых работ. По каждому критерию Положением установлены баллы.

К проверке представлены итоговые оценочные листы с указанием баллов каждому работнику. Максимальное количество баллов в совокупности по нескольким критериям за проверяемый период было установлено педагогу Тайшиной М.А. за декабрь 2019 года в количестве 146 баллов и за март 2020 года в количестве 120 баллов. Ежемесячно перераспределялось между работниками разное количество баллов: например, в январе 2019г. – 842,7 баллов, а в июле 2019г. – 113,3 балла, в декабре 2019г. – 950 баллов, в январе 2020г. – 437,8 баллов. В 2020 году перераспределение производилось только между педагогическими работниками, а в 2019 году с апреля по август в распределении участвовали и должности вспомогательного персонала. Баллы работникам распределяются по нескольким критериям. **В ходе проверки на предмет соответствия фактически устанавливаемых баллов с их предельными размерами, определенными Положением, установлено, что по некоторым критериям имеет место завышение устанавливаемых баллов.** Так, например, по критерию *«организация и проведение мероприятий по привлечению внебюджетных средств»* Положением максимальный балл установлен в размере 8 баллов, **фактически в феврале 2020г. Тайшиной М.А. и Панковец М.В. установлено** **по 15 баллов**. По критерию *«работа, не входящая в должностные обязанности»* Положением установлен максимальный балл 5, **фактически в марте 2020г. Панковец М.В. установлено 20 баллов, в апреле 2020г. - Курган О.А. – 10,3 балла, Панковец М.В. – 9,5 баллов, Харитонова О.В. – 9,7 баллов.**

Необходимо отметить, что Положение об оплате труда содержит главу 5, в которой определен перечень критериев, показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательных учреждений, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат. **Установленные указанной главой критерии не применимы, некорректны для учреждения дополнительного образования. Например, *«отсутствие отчислений в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах», «высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ», «организация обеспечения учащихся горячим питанием» и т.п.***

**Таким образом, вышеизложенное свидетельствует о том, что Положение об оплате труда требует переработки.**

**2.2. Проверка трудовых договоров.**

Согласно п. 25 Положения по оплате труда должностной оклад руководителя учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре.

Трудовым договором от 01.06.2018г. директору установлен должностной оклад в сумме 17971 руб. и стимулирующая выплата в размере 7500 руб. 19 февраля 2019 года в указанный договор дополнительным соглашением от 19.02.2019г. внесены изменения: оклад увеличен до 23186 руб., а стимулирующие выплаты снижены до 6000 руб. Срок действия данного дополнительного соглашения установлен всего 1 месяц, т.е. с 01.02.2019г. по 28.02.2019г. (возможно, срок в дополнительном соглашении указан некорректно). **Новый срочный трудовой договор заключен с Низовым С.А. 03.06.2019г. № 81/19. В представленном трудовом договоре отсутствуют сведения о размере должностного оклада (п. 16 договора**), **объем стимулирующих выплат (п. 18 договора), не установлен размер районного коэффициента (п. 20 договора).** **Вышеперечисленное свидетельствует о том, что трудовой договор оформлен с отступлением от требований ст. 57 Трудового Кодекса РФ, согласно которой обязательным включением в трудовой договор являются условия оплаты, в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты.**

Фактически начисление зарплаты директору в течение всего 2019 года производилось, исходя из оклада 23186 руб. Аналогично по стимулирующей выплате: трудовым договором стимулирующая выплата установлена в сумме 7500 руб., дополнительным соглашением на февраль – в сумме 6000 руб., фактически начислялась за период с января по февраль в сумме 6000 руб., с марта по декабрь – 5287 руб. Ниже наглядно представлены размеры должностного оклада и стимулирующей выплаты, установленные трудовым договором и фактического начисления.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| период 2019 года | Определено трудовым договором, рублей | Фактическое начисление, рублей |
| оклад | стимулирующая выплата | оклад | стимулирующая выплата |
| январь | 17971 | 7500 | **23186** | **6000** |
| февраль | 23186 | 6000 | 23186 | 6000 |
| март-декабрь | размер не установлен | **23186** | **5287** |

Таким образом, **составляющие фактически начисленной зарплаты директора не соответствовали в 2019 году действующему трудовому договору с директором (за исключением февраля).**

Составляющие оплаты труда директора учреждения определены дополнительным соглашением № 01/20 лишь **15 января 2020 года, которое распространило свое действие с 1 января 2020 года. Оклад директору установлен в размере 27000 руб., стимулирующая выплата в размере 5287 рублей. Фактическое начисление должностного оклада в 2020 году производилось в соответствии с трудовым договором, а размер фактически начисляемой стимулирующей выплаты не соответствует размеру, установленному трудовым договором и составляет 6750 руб.**

Пунктом 25 Положения определено, что должностной оклад руководителя устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу и составляет до 3-х размеров указанной средней заработной платы работников, исчисляемой в порядке, определенном главой 5 Положения. **Управлением Образования указанный расчет не представлен и считается отсутствующим.**

Согласно Положению об оплате труда (п. 25 и 26), руководителю образовательного учреждения предусмотрены стимулирующие выплаты и премирование с учетом деятельности учреждения, устанавливаемые Управлением образования. Порядок установления стимулирующих выплат также определяется Управлением образования. П. 26 Положения определено, что премирование руководителя производится до 2% средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения. Фактически премирование руководителя ДДТ не производилось.

При проверке трудовых договоров работников установлено, что трудовые договоры оформлены с соблюдением требований ст. 57 Трудового кодекса РФ, т.е. в трудовой договор включены условия оплаты, в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Однако, **во многих трудовых договорах работников МУ ДО ДДТ отсутствуют подписи самих работников.**

**2.3. Анализ штатного расписания.**

На учебный 2018-2019г. директором утверждено штатное расписание МУ ДО ДДТ на 38,24 единицы с месячным фондом оплаты труда в объеме 1205,5 тыс. руб., в том числе стимулирующие выплаты 504 тыс. руб., что составляет 42% в общем объеме ФОТ.

Министерством труда и занятости Иркутской области в адрес глав муниципальных образований письмом от 26.10.2018г. № 02-74-6110/18 направлен прогноз среднемесячной заработной платы педагогических работников дополнительного образования детей на 2019 год, согласно которому планируемая средняя заработная плата составляет 36850 руб. Фонд заработной платы работников учреждения формировался исходя из стимулирующих и компенсационных выплат, с учетом достижения прогнозируемого показателя средней заработной платы педагогических работников и доведения до минимального размера оплаты труда прочего персонала.

В течение учебного 2019 года в штатное расписание вносились следующие изменения:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Дата утверждения | Количество штатных единиц | Причина изменений | Месячный ФОТ |
| 16.01.2019 | 40,24 | введена 1 ед. вахтера, 0,5 ед. водителя и 0,5 ед. сторожа  | 1386,7 |
| 01.02.2019 | 40,24 | изменения в надбавках педагогов | 1448,1 |
| 01.03.2019 | 40,24 | увеличение должностных окладов педагогов и обслуживающего персонала, при этом снижается доплата до МРОТ и стимулирующий фонд | 1266,6 |
| 01.04.2019 | 40,24 | изменения в надбавках педагогов | 1259,7 |

Должностные оклады работников Учреждения, установленные штатным расписанием, соответствуют минимальным окладам, определенным Положением по оплате труда, за исключением оклада водителя. **Положением по оплате труда должностной оклад по должности «водитель» не установлен**.

Должностные оклады работников дополнительного образования были увеличены с 01.03.2019 года на 33%.

Семи педагогам дополнительного образования, имеющим первую квалификационную категорию установлен повышающий коэффициент к окладу в размере 0,3 (согласно Положению об оплате труда).

Штатным расписанием работникам учреждения, осуществляющим свою деятельность на селе, установлена надбавка за работу в сельской местности в размере 25% должностного оклада. Указанная надбавка начисляется работникам в соответствии со штатным расписанием. **Однако, Положением об оплате труда надбавка за работу в сельской местности не установлена**. **Таким образом, начисление данной надбавки произведено с нарушением действующей системы оплаты труда в Учреждении. Сумма начислений за 2019 год с нарушением – 470,1 тыс. руб. (п. 1.2.95 Классификатора нарушений).**

**Соответственно, за январь-май 2020 года сумма начисленной надбавки за работу в сельской местности при отсутствии нормы о такой надбавке в Положении об оплате труда составила 167,7 тыс. руб. (п. 1.2.95 Классификатора нарушений).**

**С 01.01.2019 года штатным расписанием предусмотрена надбавка за непрерывный стаж работы от 5% до 15% на основании приказа руководителя от 13.01.2020г. № 03од.** **Однако** **Положение об оплате труда работников учреждения не содержит нормы, а также иных правовых оснований, в соответствии с которыми должна осуществляться надбавка за непрерывный стаж, в том числе не установлена градация для указанной надбавки, максимальный, минимальный размер.**

**Таким образом, начисление надбавки за непрерывный стаж работы произведено с нарушением действующей системы оплаты труда в Учреждении. Сумма начислений за 2019 год с нарушением – 270,5 тыс. руб., за январь-май 2020 года - 186,5 тыс. руб. (п. 1.2.95 Классификатора нарушений).**

На учебный 2019-2020г. директором утверждено штатное расписание МУ ДО ДДТ на **37,74 единицы** с месячным фондом оплаты труда в объеме 1047,8 тыс. руб., в том числе стимулирующие выплаты 405,4 тыс. руб., что составляет 39% в общем объеме ФОТ.

По сравнению с 2019 годом на 2020 год в штатное расписание внесены следующие изменения: исключены 3,5 штатных единицы, в том числе 1 ед. инструктора по труду, 0,5 ед. педагога-психолога, 0,5 ед. логопеда, 1 ед. педагога и 0,5 ед. водителя, но введена еще одна штатная единица заместителя директора. За анализируемый период 2020 года в штатное расписание еще пять раз вносились изменения, касающиеся изменений по персональным надбавкам, а с 01.01.2020г. увеличены должностные оклады административного персонала на 16,5%.

Министерством труда и занятости Иркутской области в адрес глав муниципальных образований письмом от 29.08.2020г. № 02-74-516/20 направлен прогноз среднемесячной заработной платы педагогических работников дополнительного образования детей на 2020 год, согласно которому планируемая средняя заработная плата составляет 39278 руб. Фонд заработной платы работников учреждения формировался исходя из стимулирующих и компенсационных выплат, с учетом достижения прогнозируемого показателя средней заработной платы педагогических работников и доведения до минимального размера оплаты труда прочего персонала.

На основании приказа по учреждению от 13.01.2020г. № 03од педагогу Кибисовой А.К. с января 2020 года установлена надбавка, как молодому специалисту в размере 5%. Положением об оплате труда предусмотрена надбавка молодым специалистам до 29 лет, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях. Кибисовой А.К. в январе 2020 года исполнилось 33 года, следовательно, **установление данной надбавки противоречит Положению об оплате труда.** **Сумма начислений за январь-май 2020 года – 3,2 тыс. руб. (п. 1.2.95 Классификатора нарушений).**

**3. Проверка начисления заработной платы.**

Структура начисляемой зарплаты работников ДДТ слаживается из должностного оклада, 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) | 2019 год | январь-май 2020 года |
| Сумма, тыс. руб. | Уд. вес в общем объеме начислений, % | Сумма, тыс. руб. | Уд. вес в общем объеме начислений, % |
| Должностной оклад и оплата по часам | 5173,9 | 37,1 | 2549,5 | 44,2 |
| Стимулирующие выплаты, в т.ч. | 5482,1 | 39,3 | 2454,2 | 42,6 |
| *руководителю и заместителям* | *148,2* | 1,1 | *89,6* | *1,6* |
| *педагогическому персоналу* | *4937,8* | *35,4* | *2364,6* | *41* |
| *обслуживающему персоналу* | *396,1* | *2,8* | *-* | *-* |
| оплата по среднему заработку (отпуска, компенсация отпуска) | 2472,4 | 17,7 | 165,4 | 2,9 |
| Доплата до МРОТ, дифференциация | 248,4 | 1,8 | 347,9 | 6 |
| Компенсационные выплаты (сельские, вспомогательному персоналу за ночные, праздничные, вредность) | 567,1 | 4,1 | 248,8 | 4,3 |
| **ИТОГО ФОТ начисленный** | **13943,1** | **100** | **5765,8** | **100** |

Следует отметить, что структура начисленной заработной платы на протяжении последних пяти лет значительно не меняется. Так, в 2015 году удельный вес должностного оклада составлял 45% в общем объеме начислений, стимулирующая выплата руководителю в 2014 и в 2015 году составляла в районе 1%.

С 1 октября 2019 года штатным расписанием предусмотрены две единицы заместителя директора по учебно-воспитательной работе, которую занимают два физических лица (Волков В.Л. и Блинова Я.В.). Положением по оплате труда предусмотрено, что должностные оклады заместителей устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя. Фактически заместителям установлены оклады на 30% ниже оклада руководителя. Стимулирующие выплаты заместителям устанавливает руководитель образовательного учреждения. При проверке начислений зарплаты заместителям директора нарушений не установлено.

Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» педагогам–организаторам, инструкторам по труду, методистам установлена продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю, педагогам дополнительного образования установлена норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы в объеме 18 часов в неделю.

Педагогическая нагрузка в тарификационных списках рассчитана с учетом количества учебных занятий по расписанию.

За проверяемый период дифференциация средней заработной платы по категориям должностей по учреждению составила:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категория персонала | за 2019 год, в тыс. руб. | за январь-май 2020г., в тыс. руб. |
| директор ДДТ | 46,5 | 54,2 |
| заместитель директора | 31,9 | 35,2 |
| педагогические работники | 36,8 | 39,7 |
| прочий персонал | 18,8 | 23,1 |

В ходе проверки правомерности начисления заработной платы в МУ ДДТ установлено, что работникам, у которых согласно штатного расписания по должностям, заработная плата ниже установленного МРОТ, после начисления базовой части заработной платы (оклад + районный коэффициент и надбавка за работу в южных районах Иркутской области, надбавка за работу в сельской местности), производится начисление до минимального размера оплаты труда. По состоянию на 01.01.2019 года МРОТ с учетом районного коэффициента составлял 18048 руб., с 01.01.2020 года - 19408 руб. В соответствии с приказом Министерства труда и занятости Иркутской области от 30.11.2018г. № 66-мпр применяются рекомендованные минимальные размеры дифференциации заработной платы.

Проведенный анализ расчетных ведомостей показал, что начисления заработной платы соответствуют штатному расписанию.

Нарушений при проверке начислений не выявлено.

**Выводы:**

1. Анализ трудовых договоров с работниками показал следующее:

- в отступление от требований ст. 57 Трудового Кодекса РФ, срочный трудовой договор с Низовым С.А. от 03.06.2019г. № 81/19 не содержит сведения о размере должностного оклада (п. 16 договора), объем стимулирующих выплат (п. 18 договора), не установлен размер районного коэффициента (п. 20 договора). Изменения внесены дополнительным соглашением от 15.01.2020г., где определены составляющие оплаты труда директора;

- в 2019 году составляющие фактически начисленной заработной платы директора не соответствовали действующему трудовому договору с директором (за исключением февраля месяца). Дополнительным соглашением № 01/20 от 15 января 2020 года, которое распространило свое действие с 1 января 2020 года оклад директору установлен в размере 27000 руб., стимулирующая выплата в размере 5287 рублей. Фактическое начисление должностного оклада в 2020 году производилось в соответствии с трудовым договором, а размер фактически начисляемой стимулирующей выплаты не соответствует размеру, установленному трудовым договором и составляет 6750 руб.;

- трудовые договоры с работниками МУ ДО «ДДТ - Город мастеров» содержат сведения, определенные ст. 57 ТК РФ, однако, во многих трудовых договорах отсутствуют подписи самих работников.

2. Анализ нормативных документов по оплате труда показал следующее:

- Положение об оплате труда работников образовательного учреждения не утверждено локальным нормативным актом, что является несоблюдением требований ст. 135 Трудового Кодекса РФ;

- разработчики Положения об оплате труда МУ ДО «ДДТ - Город мастеров» руководствовались Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации муниципального образования Куйтунский район, отличной от Единой тарифной сетки, утвержденным постановлением администрации МО Куйтунский район от 20 октября 2015г. № 448-п, которое утратило силу с 01.03.2019 года;

- Положение об оплате труда содержит главу 5, в которой определен перечень критериев, показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательных учреждений, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат. Установленные указанной главой критерии не применимы, некорректны для учреждения дополнительного образования. Например, *«отсутствие отчислений в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах», «высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ», «организация обеспечения учащихся горячим питанием»* и т.п.;

- Положением по оплате труда должностной оклад по должности «водитель» не установлен.

Таким образом, вышеизложенное свидетельствует о том, что Положение об оплате труда требует переработки.

3. Анализ действующей системы оплаты труда в учреждении показал следующее:

- при отсутствии оснований, закрепленных в Положении об оплате труда работников, осуществлялось начисление и выплата таких составляющих заработной платы (п.1.2.95 Классификатора нарушений), как:

1) надбавка за работу в сельской местности. Сумма начислений за 2019 год – 470,1 тыс. руб., январь-май 2020 года – 167,7 тыс. руб.;

2) надбавка за непрерывный стаж работы. Сумма начислений за 2019 год – 270,5 тыс. руб., январь-май 2020 года – 186,5 тыс. руб.;

3) надбавка, как молодому специалисту в размере 5% педагогу Кибисовой А.К. Положением об оплате труда предусмотрена надбавка молодым специалистам до 29 лет, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях. Кибисовой А.К. в январе 2020 года исполнилось 33 года, следовательно, установление данной надбавки противоречит Положению об оплате труда. Сумма начислений за январь-май 2020 года – 3,2 тыс. руб.

- при установлении стимулирующих выплат протокол по итогам заседания комиссии по определению размера и выплат стимулирующей части фонда оплаты труда не составляется, а основанием для издания приказа об установлении данных выплат является итоговый оценочный лист, который не подписан ни одним членом комиссии, что является нарушением п. 2.4 Положения о стимулирующих выплатах.

4. В ходе проверки на предмет соответствия фактически устанавливаемых баллов с их предельными размерами, определенными Положением, установлено, что по некоторым критериям имеет место завышение устанавливаемых баллов. Так, например, по критерию «организация и проведение мероприятий по привлечению внебюджетных средств» Положением максимальный балл установлен в размере 8 баллов, фактически в феврале 2020г. Тайшиной М.А. и Панковец М.В. установлено по 15 баллов. По критерию «работа, не входящая в должностные обязанности» Положением установлен максимальный балл 5, фактически в марте 2020г. Панковец М.В. установлено 20 баллов, в апреле 2020г. - Курган О.А. – 10,3 балла, Панковец М.В. – 9,5 баллов, Харитонова О.В. – 9,7 баллов.

**Рекомендации:**

1. Управлению образования администрации МО Куйтунский район:

- при заключении срочного трудового договора с руководителем подведомственного учреждения соблюдать требования ст. 57 Трудового Кодекса РФ;

- составляющие фактически начисленной заработной платы руководителю Учреждения должны соответствовать действующему трудовому договору;

- начисление и выплата заработной платы работникам Учреждения должна осуществляться в строгом соответствии с нормами закрепленными в Положении об оплате труда работников.

1. Директору МУ ДО «Дом детского творчества – Город мастеров»:

- при заключении трудовых договоров с работниками обязательно должны быть подписи самих работников;

- Положение об оплате труда работников необходимо откорректировать с учетом указанных выше замечаний и в соответствии со ст. 135 Трудового Кодекса РФ, утвердить локальным нормативным актом (приказом);

- при установлении стимулирующих выплат работникам необходимо составлять и подписывать протокол по итогам заседания комиссии по определению размера и выплат стимулирующей части фонда оплаты труда;

- при издании локальных нормативных актов (приказов) по оплате труда работникам, неукоснительно соблюдать требования закрепленные в Положении об оплате труда работников.

3. О результатах рассмотрения настоящего Отчета и принятых мерах проинформировать Контрольно-счетную палату до 28 сентября 2020 года.

Председатель КСП А.А. Костюкевич

**Пояснительная записка к отчету**

**Выявлены нарушения всего 1098 тыс. руб., в том числе выявлено нарушений иного законодательства 1098 тыс. руб.**:

- при отсутствии оснований, закрепленных в Положении об оплате труда работников, осуществлялось начисление и выплата таких составляющих заработной платы (п.1.2.95 Классификатора нарушений), как:

1) надбавка за работу в сельской местности. Сумма начислений за 2019 год – 470,1 тыс. руб., январь-май 2020 года – 167,7 тыс. руб.;

2) надбавка за непрерывный стаж работы. Сумма начислений за 2019 год – 270,5 тыс. руб., январь-май 2020 года – 186,5 тыс. руб.;

3) надбавка, как молодому специалисту в размере 5% педагогу Кибисовой А.К. Положением об оплате труда предусмотрена надбавка молодым специалистам до 29 лет, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях. Кибисовой А.К. в январе 2020 года исполнилось 33 года, следовательно, установление данной надбавки противоречит Положению об оплате труда. Сумма начислений за январь-май 2020 года – 3,2 тыс. руб.

**Справка**

к отчету о результатах контрольного мероприятия

**«Проверка законности начисления и выплаты заработной платы с начислениями на нее работникам за 2019 год и истекший период 2020 года в МУ ДО «Дом детского творчества - Город мастеров»»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Наименование** | **Сумма****(тыс. руб.)** |
| **1** | **Объем проверенных финансовых средств** | **19331,3** |
|  **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 |  |
| **5** | **Выявлено нарушений иного законодательства, всего (тыс. руб.)** | **1098** |
| **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.)** |  |
| **9** | **Объем причиненного ущерба (тыс. руб.)** |  |
| **10** | **Всего выявлено нарушений (тыс. руб.)** | **1098** |

Председатель КСП А.А. Костюкевич