**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНАЯ ПАЛАТА**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КУЙТУНСКИЙ РАЙОН**

**ОТЧЕТ № 5**

по результатам проверки законности начисления и выплаты заработной платы с начислениями на нее работникам МКУК «СКО» за 2019 год и истекший период 2020 года.

р.п. Куйтун 31 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 МКУК «СКО» за 2019 год и истекший период 2020 года, на основании акта проверки № 30 от 09.07.2020 года, подготовленного ведущим инспектором КСП Гришкевич Е.И.

**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. 4.2 плана работы Контрольно-счетной палаты на 2020 год, распоряжения председателя КСП МО Куйтунский район от 01.06.2020г. № 37 и от 29.06.2020г. № 40.

**Предмет контрольного мероприятия:** средства, направленные на выплату заработной платы с начислениями на нее работникам МКУК «СКО» за 2019 год и истекший период 2020 года.

**Объект контрольного мероприятия:** МКУК «СКО».

**Срок проведения контрольного мероприятия:** с 01.06.2020г. по 09.07.2020г.

**Цель контрольного мероприятия:** проверка обоснованности, правомерности, целевого использования средств местного бюджета в части оплаты труда работников МКУК «СКО».

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

**Объем проверенных финансовых средств** – **10883,3 тыс. руб.**

Проверка проведена с уведомлением директора МКУК «СКО» Сизовой Надежды Евгеньевны.

Акт проверки № 30 от 09.07.2020 года вручен директору МКУК «СКО». В установленный для представления информации о результатах рассмотрения акта от МКУК «СКО» замечания в адрес КСП не поступали.

**Результаты контрольного мероприятия:**

**1. Краткая характеристика объекта проверки.**

Муниципальное казенное учреждение культуры «Социально-культурное объединение» (далее по тексту – Учреждение, Учреждение культуры, СКО, МКУК СКО) является некоммерческой организацией, созданной для обеспечения организации досуга и приобщения жителей к творчеству, культурному развитию и самообразованию, любительскому искусству, удовлетворения информационных, культурных и образовательных потребностей пользователей.

Учредителем и собственником имущества учреждения является муниципальное образование Куйтунский район. Согласно Уставу МКУК СКО функции и полномочия Учредителя казенного учреждения осуществляет администрация МО Куйтунский район.

Учреждение находится в ведении администрации МО Куйтунский район, осуществляющей бюджетные полномочия главного распорядителя бюджетных средств.

Структура МКУК СКО утверждена приказом директора от 02.02.2018г. № 13. Структуру учреждения составляют руководители (директор, художественный руководитель), специалисты (хормейстер, балетмейстер, режиссер, руководитель любительского объединения, режиссер по звуку, художник по свету, художник-постановщик), вспомогательный персонал, методический отдел (2 методиста и заведующий методическим отделом), мастерская по пошиву сценических костюмов (заведующая отделом и 2 художника-постановщика).

Штатная численность работников МКУК СКО на момент проведения контрольного мероприятия составляет 21 шт. ед. Все единицы заняты физическими лицами, с которыми заключены трудовые договоры.

Руководство текущей деятельностью Учреждения осуществляет директор, назначаемый на должность и освобождаемый от должности учредителем. С 10 июля 2018 года по настоящее время директором МКУК СКО является Сизова Надежда Евгеньевна, с которой заключен трудовой договор на 5 лет (действующий с 10.07.2018 года по 10.07.2023 года).

В соответствии со статьями 161 (п. 2), 162 Бюджетного кодекса РФ финансовое обеспечение деятельности МКУК СКО осуществляется из средств районного бюджета на основании бюджетной сметы.

МКУК СКО на 2019 год доведено лимитов в сумме 14481,2 тыс. руб., казначейский расход за 2019 год составил 14210,7 тыс. руб., из них на выплату заработной платы с начислениями на нее направлено 10395,5 тыс. руб., или 73,2% от общего финансирования.

На 2020 год доведено лимитов в сумме 23683,7 тыс. руб., казначейский расход за 5 месяцев 2020 года составил 5147,9 тыс. руб., из них на выплату заработной платы с начислениями направлено 4021,5 тыс. руб., или 78,1% от общих расходов за 5 месяцев.

Бухгалтерское обслуживание финансово-хозяйственной деятельности Учреждения осуществляет отдел учета и отчетности Администрации муниципального образования Куйтунский район на основании договора на бухгалтерское обслуживание от 18.09.2018г. № 3, заключенного между МКУК СКО и Администрацией МО Куйтунский район. Самостоятельного баланса учреждение не имеет, результаты финансово-хозяйственной деятельности отражаются в составе консолидированной отчетности Администрации МО Куйтунский район.

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

Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Социально-культурное объединение» утверждено приказом директора МКУК СКО от 14.08.2017г. № 55 (с имениями от 21.09.2018г. № 58, от 29.04.2019г. № 20-а, от 30.01.2020г. № 11). Данное Положение разработано на основании примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении администрации муниципального образования Куйтунский район, утвержденного постановлением администрации МО Куйтунский район от 09.06.2017г. № 361-п.

Указанное Положение от оплате труда работников МКУК СКО является основанием для установления системы оплаты труда в Учреждении и включает в себя согласно п. 3: размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования.

**При анализе данного Положения об оплате труда установлены следующие замечания:**

**- пунктом 18 Положения об оплате труда установлены виды компенсационных выплат, которые не могут применены к работникам МКУК СКО. Например, такие выплаты как *«выплаты работникам учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», «надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну», «надбавка за работу в сельской местности».* По мнению КСП, данное Положение об оплате труда требует доработки.**

**2.1 Система оплаты труда руководителя.**

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

Пунктом 46 Положения определено, что должностной оклад руководителя учреждения определяется администрацией муниципального образования Куйтунский район в порядке, установленном постановлением администрации муниципального образования Куйтунский район. **Однако, такой порядок отсутствует. Фактически должностной оклад директору установлен на основании распоряжения Администрации МО Куйтунский район.**

Пунктом 50 Положения установлено, что стимулирующие выплаты устанавливаются на основании утвержденных администрацией муниципального образования Куйтунский район показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений культуры и критериев оценки эффективности их работы в виде премиальных выплат по итогам работы за полугодие. Такие показатели эффективности и порядок премирования руководителей определен постановлением администрации муниципального образования Куйтунский район от 10.08.2017г. № 362-п (далее – Постановление № 362-п). Постановлением № 362-п определено, что руководитель учреждения премируется по итогам работы полугодия, премирование производится ежемесячно, начиная со следующего месяца за отчетным периодом. Плановые показатели деятельности руководителя утверждаются Учредителем, а директор МКУК СКО обязан один раз в полугодие представлять отчет об исполнении установленных показателей. Выполнение показателей оценивается в баллах. При максимальной сумме баллов, соответствующей выполнению всех показателей эффективности деятельности, размер премии руководителя Учреждения за отчетный период равен 100 процентам должностного оклада.

Анализ трудового договора с директором МКУК СКО показал следующее.

В соответствии с требованиями ст. 57 Трудового кодекса РФ трудовой договор с директором МКУК СКО содержит необходимые сведения об условиях оплаты труда, в том числе размер должностного оклада, выплат компенсационного характера и ежемесячной выплаты стимулирующего характера в виде премиальных выплат. Продолжительность рабочей недели предусмотрена 40 часов (ч. 2 ст. 91 ТК РФ). Ежегодный оплачиваемый отпуск установлен в соответствии с законодательством продолжительностью 36 календарных дней. Также трудовым договором предусмотрены условия о выплате заработной платы два раза месяц: за первую часть отработанного месяца 25 числа этого месяца, за вторую часть – 10 числа месяца, следующего за отчетным.

В ходе проверки правильности начисления заработной платы директору МКУК СКО нарушений не установлено. Заработная плата начислялась в соответствии со штатным расписанием. Премия директору начисляется ежемесячно на основании распоряжений Администрации МО Куйтунский район: с 01.01.2019г. по 30.06.2019г. – 100% должностного оклада, с 01.07.2019г. по 31.12.2019г. – 90 %, с 01.01.2020г. по 30.06.2020г. – 100 %. Фактическое начисление заработной платы за 2019 год составило 604,1 тыс. руб., за пять месяцев 2020 года – 276,5 тыс. руб.

Положением об оплате труда (п. 14) установлен предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы работников администрации (директор и художественный руководитель) и иных работников учреждения: 6 к 1. КСП проведен анализ соблюдения установленного уровня, фактически по результатам начислений уровень не превышен и составляет 1,5 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 за 2019 год составляет 19,5% (1240,2/6352,7), за пять месяцев 2020г. – 19% (554,2/2914,6).

**2.2 Система оплаты труда работников Учреждения.**

Согласно действующему Положению об оплате труда размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности исполнения возложенных на работника трудовых (должностных) обязанностей.

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

Положением установлено 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.

Пунктом 39 Положения об оплате труда определено, что стимулирующие выплаты работникам устанавливаются с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников Учреждения, и рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат. Показатели и критерии эффективности деятельности работников Учреждения определяются локальными актами по оплате труда по каждому виду отдельно (п. 41 Положения об оплате труда). Однако, следует отметить, **что показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения по каждому виду выплат не определены.**

Приказом директора от 01.12.2015г. № 60 (с изменениями от 01.08.2017г. № 50, от 21.08.2018г. № 53) в Учреждении создана комиссия по определению размеров стимулирующих выплат. В состав комиссии входит художественный руководитель, заведующая методическим центром, методист по клубной работе и методист проектной деятельности. Согласно п. 1.10 Положения о комиссии по определению стимулирующих выплат комиссия проводит мониторинг достижения показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, рассматривает представления в комиссию по определению размеров стимулирующих выплат работникам 1 раз в год (январь) по результатам работы за отчетный период (в отношении лиц поступающих на работу в учреждение – по мере поступления).

При анализе протоколов заседаний комиссий по распределению стимулирующих выплат работникам МКУК СКО от 11.01.2019г. б/н, от 13.01.2020г. б/н установлено, что работникам Учреждения распределено четыре вида стимулирующих выплат из пяти (за интенсивность и высокие результаты работы, за непрерывный стаж работы, за качество выполняемых работ, за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ). Размер по каждому виду выплат установлен в процентах к должностным окладам. Например, на 2019г. (протокол от 11.01.2019г.б/н) за интенсивность и высокие результаты установлено: Джанджгава А.Е. (хормейстер) - 50%, Махмадалиева Н.В. (художник-постановщик) – 20%, Иванишко Н.П. (методист по проектной деятельности) – 60% и т.д., **при этом по каким категориям установлены выплаты не понятно**, т.к. согласно п. 32 Положения об оплате труда к выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относится 10 категорий выплат (за репетиционную нагрузку, за участие в осуществлении учреждением основной деятельности, за организацию и проведение мероприятий, включенных в федеральные, областные программы и т.д.), из них 9 категорий оценивается в размере 10 процентов каждая и 1 категория – 5 процентов. Аналогичное замечание и к распределению стимулирующих выплат на 2020 год (протокол от 13.01.2020г. б/н ).

В соответствии с п. 33 Положения об оплате труда стимулирующая выплата за непрерывный стаж работы, за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

- за непрерывной стаж работы в учреждениях культуры не менее трех лет – 5%;

- за выслугу лет при наличии стажа в учреждении культуры: от 3 до 5 лет – 5%, от 5 до 10 лет – 10%, от 10 до 15 лет – 15%, от 15 до 20 лет – 20%, свыше 20 лет – 25%;

- молодым специалистам - в размере не менее 5% устанавливаются работникам в возрасте не старше 35 лет, стаж работы в соответствующем учреждении которых составляет менее трех лет.

При проверке правильности назначения стимулирующей выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет установлено, что некоторым работникам данная выплата установлена в заниженных размерах, а именно:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О. | Стаж работы в сфере культуры по состоянию на 01.01.2019г. | Установлено(протокол от 11.01.2019г.), % | Следовало установить,(%). |
| Ковшарова Г.С. (администратор) | 15 лет 10 месяцев | 15% | 25% (стаж - 5% и выслуга -20%) |
| Кукин А.К. (звукооператор) | 12 лет 6 месяцев | 15% | 20% (стаж – 5% и выслуга 15%) |
| Калашников И.П. (руководитель любительского объединения) | 3 года 5 месяцев | 5% | 10% (стаж - 5% и выслуга -5%) |
| Шипко Н.А. (руководитель любительского объединения) | 5 лет 4 месяца | 10% | 15% (стаж - 5% и выслуга -10%) |
| Джанджгава А.Е. (хормейстер) | 13 лет 10 месяцев | 15% | 20 % (стаж -5% и выслуга -10%) |

Следует отметить, что **установление выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет 1 раз в год некорректно,** т.к. данная выплата носит персональный характер и зависит от времени работы каждого работника.

Положением об оплате труда предусмотрен такой вид стимулирующих выплат **как премиальные выплаты по итогам работы** (за месяц, квартал или полугодие). Основанием выплаты премии является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, исполненных качественно и в срок. **Однако, порядок системы премирования, размеры премирования, критерии премирования не определены.** Фактически работникам Учреждения ежемесячно производилось начисление премиальных выплат на основании приказов директора МКУК СКО. При анализе приказов установлено, что размеры премиальных выплат установлены в процентах, **при этом мотив поощрения не понятен, т.е. за какие именно достижения поощряется работник.** Например: Приказ № 12 от 28.02.2019г. Произвести премиальную выплату за период с 01.02.2019г. по 28.02.2019г. следующим работникам: Абрамова О.О. (балетмейстер) - 70%, Джанджгава А.Е. (хормейстер) – 80%, Пузова С.Е. (балетмейстер) – 100%, Поляков А.В. (хормейстер) – 25% и т.д.

**2.3. Анализ штатного расписания.**

Согласно п. 4.3 Устава МКУК СКО штатное расписание утверждает директор Учреждения по согласованию с Учредителем. По состоянию **на 01.01.2019г.** штатное расписание утверждено директором и согласовано с начальником экономического управления Администрации МО Куйтунский район с годовым фондом оплаты труда в сумме **7997,6 тыс. руб.,** в том числе стимулирующие выплаты 4655,1 тыс. руб., что составляет 58,2% в общем объеме ФОТ. Штат определен в количестве 19,5 шт. ед., из них руководители – 2 ед. (директор и художественный руководитель), основной персонал – 17 ед., вспомогательный персонал - 0,5 ед. (инженер по ремонту аппаратуры). С 1 июня 2019 года в штатное расписание внесены изменения, связанные с изменением штатных единиц, введено дополнительно 0,5 ставки художника-постановщика мастерской по пошиву сценических костюмов (ранее было 1,5 ставки). Фонд оплаты труда на 7 месяцев утвержден в сумме 4786,4 тыс. руб., в том числе стимулирующие выплаты 2793,3 тыс. руб., или 58,3% от общего фонда оплаты. При формировании фонда оплаты труда был использован прогноз среднемесячной заработной платы в размере 34602,4 руб., утвержденный распоряжением Министерства культуры и архивов Иркутской области от 24.12.2018г. № 390-мр.

**На 01.01.2020г.** штатное расписание утверждено директором на 20 шт. ед. с ГФОТ в объеме **8754,5 тыс. руб.,** в том числе стимулирующие выплаты 5254,7 тыс. руб. С 01.02.2020 год штатное расписание утверждено на 21 шт. ед., введена 1 шт. ед. заведующей мастерской (приказ директора от 13.02.2020г. № 17). Фонд оплаты труда на 11 месяцев утвержден в сумме 8430,1 тыс. руб., в том числе стимулирующие выплаты 5115,6 тыс. руб. При формировании фонда оплаты труда использован прогноз среднемесячной зарплаты в размере 36005,6 руб., утвержденный распоряжением Министерства культуры и архивов Иркутской области от 01.04.2020г. № 56-123-мр. Следует отметить, что **в нарушение п. 4.3 Устава МКУК СКО штатное расписание на 2020 год не согласовано с Учредителем**.

Штатным расписанием утверждены следующие составляющие заработной платы: тарифная ставка (должностной оклад), районный коэффициент и надбавка за работу в южных районах Иркутской области. Стимулирующие выплаты конкретизированы в штатном расписании как премия.

Установленные штатным расписанием должностные оклады работников соответствуют должностным окладам, определенным Приложением № 1 к Положению об оплате труда, за исключением оклада инженера по ремонту аппаратуры. Положением об оплате труда, приложением № 1 рекомендуемый минимальный оклад инженера по состоянию на 01.01.2019г. составляет **6875 руб**., с 01.03.2019г. – **8473 руб.,** однако штатным расписанием на 2019 год должностной оклад по данной должности установлен на 0,5 ставки в сумме **2383,16 руб.** С 01.01.2020г. штатным расписанием размер должностного оклада инженера по ремонту аппаратуры установлен в соответствии с Приложением №1 к Положению об оплате труда. Следует отметить, что установление должностного оклада инженеру по ремонту аппаратуры в заниженном размере на фонд оплаты труда не повлияло, т.к. заработная плата доводилась до минимального размера оплаты труда.

Должностной оклад директору МКУК СКО на 2019 год установлен на основании распоряжения администрации МО Куйтунский район от 25.12.2018г. № 657-лс в размере 16085 рублей. С 1 января 2020 года - 17282 руб. (распоряжение от 28.01.2020г. № 30-лс.). Художественному руководителю должностной оклад установлен на 20% ниже должностного оклада директора (п. 47 Положения об оплате труда предусмотрено на 10-45 процентов ниже должностного оклада руководителя).

В ходе данного контрольного мероприятия проведена проверка соответствия работников МКУК СКО основным квалификационным требованиям, установленным для замещения должностей: к образованию, стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей. Требования установлены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 30 марта 2011г. N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников, занятых в культурно-досуговых организациях, центрах (домах народного творчества), дворцах и домах культуры, парках культуры и отдыха, центрах досуга, кинотеатрах и других аналогичных организаций культурно-досугового типа». **Из 22 проверенных личных дел работников не соответствуют по требованию об образовании 10 человек, в том числе 4 человека имеют только общее среднее образование.** **По требованию к стажу не соответствует 3 работника (художник-постановщик стаж - 8 месяцев, требование – не менее 3 лет, хормейстер 2 работника, стаж 3 месяца и 2 месяца соответственно, требование – по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет).**

Директор МКУК СКО имеет высшее образование по специальности «Хореографическое искусство» и стаж работы в сфере культуры 19 лет 7 месяцев, из них на руководящей должности – 3 года 7 месяцев (требование – не менее 2 лет на руководящих должностях в культурно-досуговых организациях).

При анализе трудовых договоров установлено, что во всех трудовых договорах продолжительность рабочей недели предусмотрена 40 часов (ч. 2 ст. 91 ТК РФ), продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней, дополнительного отпуска за работу в южных районах Иркутской области – 8 календарных дней. Содержание трудовых договоров соответствует требованиям ст. 57 ТК РФ. Также трудовыми договорами предусмотрены условия о выплате заработной платы работникам два раза месяц: за первую часть отработанного месяца 25 числа этого месяца, за вторую часть – 10 числа месяца, следующего за расчетным.

**3. Проверка начисления заработной платы.**

Проведенный анализ расчетных ведомостей показал, что начисление заработной платы производится на основании действующего штатного расписания, табелей учета рабочего времени, протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам СКО и приказов директора Учреждения о премиальных выплатах.

Фактическое начисление заработной платы работникам учреждения культуры за 2019 год составило **7592,9 тыс. руб.,** за пять месяцев 2020 года начислено **3468,8 тыс. руб.**

Структура начисляемой зарплаты работников МКУК СКО слаживается из должностного оклада (24,4-25,6% в общем объеме начислений), стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Структура заработной платы по видам выплат. | 2019 год | 5 месяцев 2020 год |
| Сумма, тыс. руб. | Удельный вес в общем объеме начислений, % | Сумма, тыс. руб. | Удельный вес в общем объеме начислений, % |
| Должностной оклад  | 1849,8 | 24,4 | 886,7 | 25,6 |
| Стимулирующие выплаты, в т.ч. | 974,9 | 12,8 | 476,8 | 13,7 |
| *- за стаж работы, за выслугу лет*  | *105,7* | *1,4* | *55,2* | *1,6* |
| *- за интенсивность и высокие результаты работы* | *659,7* | *8,7* | *331,9* | *9,6* |
| *- за качество выполняемых работ*  | *48,1* | *0,6* | *16,6* | *0,4* |
| *- за проф. развитие, степень самостоятельности*  | *161,4* | *2,1* | *73,1* | *2,1* |
| Премия ежемесячная  | 1314,5 | 17,3 | 690,4 | 19,9 |
| Премия с повышающим коэф-ом | 167,1 | 2,2 | 27,3 | 0,8 |
| Оплата по среднему заработку (отпуска, компенсация отпуска, три дня болезни)  | 776,9 | 10,2 | 152 | 4,4 |
| Компенсационные выплаты (р/к и процентная надбавка за работу в южных районах) | 2509,7 | 33,1 | 1235,6 | 35,6 |
| **ИТОГО ФОТ начисленный** | **7592,9** | **100** | **3468,8** | **100** |

По данным расчетно-платежным ведомостей кредиторская задолженность по заработной плате по состоянию на 01.01.2019г. составляет 29,2 тыс. руб., на 01.01.2020г. кредиторская задолженность отсутствует, что соответствует данным главной книги.

Достижение средней заработной платы, определяемой «дорожной картой», осуществляется МКУК СКО с помощью стимулирующих выплат. Фактическое начисление заработной платы без внешних совместителей (инженер по ремонту аппаратуры) и без начисления за первые три дня болезни за 2019 год составило **7474,2 тыс. руб**., в том числе стимулирующие выплаты 3846,7 тыс. руб., или 51,5% от общего объема начислений, за 5 месяцев 2020 год – **3408,7 тыс. руб.,** в том числе стимулирующие выплаты 1891,3 тыс. руб. (55,5%).

Анализ достижения показателей «дорожной карты».

 тыс. рублей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категории персонала | 2019 год | 2020 год (5 месяцев) |
| Средняя числен. | Всего начислено | в т. ч. стим. выпл. | Ср. з/пл. | Средняя числен. | Всего начислено | в т.ч. стим. выпл. | Ср. з/пл. |
| Административный персонал  | 2 | 1131,9 | 484,2 | 47163,5 | 2 | 497,73 | 248,9 | 49772,8 |
| Основной персонал | 16 | 6342,3 | 3362,5 | 33032,4 | 16,9 | 2911,02 | 1642,4 | 34449,96 |
| **Итого:** | **18** | **7474,2** | **3846,7** | **34602,5** | **18,9** | **3408,75** | **1891,3** | **36071,43** |

Как видно из таблицы показатель фактической средней заработной платы работников Учреждения достигнут, средняя заработная плата по итогам 2019 года сложилась в сумме 34602,5 руб., при нормативе 34062,4 руб., за пять месяцев 2020 года – 36071,43 руб., при нормативе 36005,6 руб.

При проверке правильности начисления заработной платы работникам МКУК СКО установлено следующее:

- Калашникова А.А. (хормейстер) с 01.01.2019г. по 24.04.2019г. работала неполный рабочий день по 6 часов ежедневно, т.е. на 0,75 ставки, что подтверждается табелями учета рабочего времени. Однако, заработная плата Калашниковой А.А. за данный период была начислена и выплачена исходя из 8-часового рабочего дня, а не пропорционально отработанного времени. Таким образом, **размер излишне начисленной и выплаченной заработной платы за период с 1 января 2019 года по 24 апреля 2019 года составил 13480,92 руб.**

- хормейстеру Джанджгава А.Е. (1 ставка) производилось начисление заработной платы из расчета 0,75 ставки за период с 1 апреля 2019г. по 31 декабря 2019г. Однако по устным пояснениям бухгалтера осуществляющего начисление заработной платы работникам учреждения, заработная плата начисленная за указанный период не ниже средней заработной платы определяемой «дорожной картой» и регулировалась с помощью стимулирующих выплат.

**Выводы:**

1. При анализе Положения об оплате труда работников МКУК СКО утвержденного приказом директора от 14.7.2017г. № 55 (с изменениями) установлено, что в пункте 18 Положения предусмотрены виды компенсационных выплат, которые не могут быть применены к работникам МКУК СКО. Например, такие выплаты как *«выплаты работникам учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», «надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну», «надбавка за работу в сельской местности».*

2. Пунктом 46 Положения определено, что должностной оклад руководителя учреждения определяется администрацией муниципального образования Куйтунский район в порядке, установленном постановлением администрации муниципального образования Куйтунский район. Однако, такой порядок отсутствует. Фактически должностной оклад директору установлен на основании распоряжения Администрации МО Куйтунский район.

3. В нарушении пункта 41 Положения об оплате труда, показатели и критерии эффективности деятельности работников Учреждения по каждому виду выплат не определены.

4. При анализе протоколов заседаний комиссий по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения от 11.01.2019г. б/н, от 13.01.2020г. б/н установлено, что работникам Учреждения распределено четыре вида стимулирующих выплат из пяти. Распределение производилось 1 раз в год в начале календарного года. Например:

- за интенсивность и высокие результаты работы на 2019г. установлено: Джанджгава А.Е. (хормейстер) - 50%, Махмадалиева Н.В. (художник-постановщик) – 20%, Иванишко Н.П. (методист по проектной деятельности) – 60% и т.д., однако при этом по каким категориям установлены выплаты не понятно, т.к. согласно п. 32 Положения об оплате труда к выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относится 10 категорий выплат (за репетиционную нагрузку, за участие в осуществлении учреждением основной деятельности, за организацию и проведение мероприятий, включенных в федеральные, областные программы и т.д.), из них 9 категорий оценивается в размере 10 процентов каждая и 1 категория – 5 процентов. Аналогичное замечание и к распределению стимулирующих выплат на 2020 год (протокол от 13.01.2020г.);

- при проверке правильности назначения стимулирующей выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет установлено, что некоторым работникам данная выплата установлена в заниженных размерах. Например: Ковшарова Г.С. (администратор) установлено 15%, а следовало установить 25%; Кукин А.К. (звукооператор) и Джанджгава А.Е. (хормейстер) установлено 15%, следовало 20%; Калашникова И.П. (руководитель любительского объединения) установлено 5%, следовало 10%; Шипко Н.А. (руководитель любительского объединения) установлено 10%, следовало 15%. Следует отметить, что установление выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет 1 раз в год некорректно, т.к. данная выплата носит персональный характер и зависит от времени работы каждого работника.

5. Положением об оплате труда предусмотрен такой вид стимулирующих выплат как премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал или полугодие). Однако, порядок системы премирования, размеры премирования, критерии премирования не определены. Фактически работникам Учреждения ежемесячно производилось начисление премиальных выплат на основании приказов директора МКУК СКО. При анализе приказов установлено, что размеры премиальных выплат установлены в процентах, при этом мотив поощрения не понятен, т.е. за какие именно достижения поощряется работник. Например: Приказ № 12 от 28.02.2019г. Произвести премиальную выплату за период с 01.02.2019г. по 28.02.2019г. следующим работникам: Абрамова О.О. (балетмейстер) - 70%, Джанджгава А.Е. (хормейстер) – 80%, Пузова С.Е. (балетмейстер) – 100%, Поляков А.В. (хормейстер) – 25% и т.д.

6. В нарушение п. 4.3 Устава Учреждения штатное расписание МКУК СКО на 2020 год не согласовано с Учредителем.

7. При проверке правильности начисления заработной платы работникам МКУК СКО установлено, что Калашникова А.А. (хормейстер) с 01.01.2019г. по 24.04.2019г. работала неполный рабочий день по 6 часов ежедневно, т.е. на 0,75 ставки, что подтверждается табелями учета рабочего времени. Однако, заработная плата Калашниковой А.А. за данный период была начислена и выплачена исходя из 8-часового рабочего дня, а не пропорционально отработанного времени. Таким образом, размер излишне начисленной и выплаченной заработной платы за период с 1 января 2019 года по 24 апреля 2019 года составил 13480,92 руб. По мнению КСП данную сумму необходимо удержать и вернуть в местный бюджет.

**Рекомендации:**

1. Администрации МО Куйтунский район:

- в соответствии с пунктом 46 Положения об оплате труда работников МКУК СКО, разработать и утвердить (постановлением) Порядок определения должностного оклада руководителя учреждения;

- в соответствии с пунктом 4.3 Устава Учреждения, согласовывать все штатные расписания МКУК СКО.

1. Директору МКУК СКО:

- в соответствии с пунктом 41 Положения об оплате труда работников МКУК СКО, разработать и утвердить (приказом) показатели и критерии эффективности деятельности работников Учреждения по каждому виду выплат;

- разработать и утвердить (приказом) порядок системы премирования, размеры премирования, критерии премирования;

- при распределении стимулирующих выплат работникам в протоколах заседаний комиссии необходимо детально расписывать в процентах по каким категориям установлены выплаты; установление выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет произвести в соответствии с Положением об оплате труда работников (установлена в заниженных размерах), а также утверждения 1 раз в год некорректно, т.к. данная выплата носит персональный характер и зависит от времени работы каждого работника;

3. О результатах рассмотрения настоящего Отчета и принятых мерах проинформировать Контрольно-счетную палату до 30 сентября 2020 года.

Председатель КСП А.А. Костюкевич

**Пояснительная записка к отчету**

**Выявлены нарушения всего 13,48 тыс. руб., в том числе выявлено нарушений иного законодательства 13,48 тыс. руб.**:

- размер излишне начисленной и выплаченной заработной платы Калашниковой А.А. (хормейстер) за период с 1 января 2019 года по 24 апреля 2019 года составил 13,48 тыс. руб. (работала неполный рабочий день по 6 часов ежедневно, т.е. на 0,75 ставки, что подтверждается табелями учета рабочего времени; однако, заработная плата была начислена и выплачена исходя из 8-часового рабочего дня, а не пропорционально отработанного времени). По мнению КСП данную сумму необходимо удержать и вернуть в местный бюджет.

**Справка**

к отчету о результатах контрольного мероприятия

**«Проверка законности начисления и выплаты заработной платы с начислениями на нее работникам МКУК «СКО» за 2019 год и истекший**

**период 2020 года.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Наименование** | **Сумма****(тыс. руб.)** |
| **1** | **Объем проверенных финансовых средств** | **10883,3** |
|  **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.)** | **13,48** |
| **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.)** | **13,48** |
| **9** | **Объем причиненного ущерба (тыс. руб.)** |  |
| **10** | **Всего выявлено нарушений (тыс. руб.)** | **13,48** |

Председатель КСП А.А. Костюкевич