**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНАЯ ПАЛАТА**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КУЙТУНСКИЙ РАЙОН**

**ОТЧЕТ № 1**

по результатам проверки законности начисления и выплаты заработной платы с начислениями на нее работникам МКУК «Куйтунский районный краеведческий музей»

за 2020 год.

р.п. Куйтун 19 февраля 2021г.

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 «Куйтунский районный краеведческий музей» за 2020 год», на основании акта проверки № 3 от 10.02.2021 года, подготовленного ведущим инспектором КСП Корсаковой М.С.

**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. 4.1 плана работы Контрольно-счетной палаты на 2021 год, распоряжения председателя КСП МО Куйтунский район от 11.01.2021г. № 3.

**Предмет контрольного мероприятия:** средства, направленные на выплату заработной платы с начислениями на нее работникам МКУК «Куйтунский районный краеведческий музей» за 2020 год.

**Объект контрольного мероприятия:** Муниципальное казенное учреждение культуры «Куйтунский районный краеведческий музей».

**Срок проведения контрольного мероприятия:** с 11.01.2021г. по 10.02.2021г.

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

**Проверяемый период:** 2020 год.

**Объем проверенных финансовых средств** – **1794,2 тыс. руб.**

Проверка проведена с уведомлением директора Учреждения Шамониной Людмилой Петровной.

Акт проверки № 3 от 10.02.2021 года вручен директору МКУК «Куйтунский районный краеведческий музей». В установленный срок для представления информации о результатах рассмотрения акта от МКУК «Куйтунский районный краеведческий музей» замечания в адрес КСП не поступали.

**Результаты контрольного мероприятия:**

**1. Общие сведения.**

Муниципальное казенное учреждение культуры «Куйтунский районный краеведческий музей» (далее по тексту – Учреждение, Учреждение культуры, МКУК «Куйтунский РКМ») является некоммерческой организацией, созданной для осуществления культурной, образовательной и научной деятельности некоммерческого характера, связанной с историей, традициями, природой родного края.

Свою деятельность Учреждение осуществляет на основании Устава, утвержденного Постановлением администрации МО Куйтунский район от 09.12.2011г. № 1077 (далее по тексту – Устав). Устав зарегистрирован в Межрайонной ИФНС России № 14 по Иркутской области 16.12.2011г.

Учредителем и собственником имущества казенного учреждения является муниципальное образование Куйтунский район. Согласно Уставу МКУК «Куйтунский РКМ» функции и полномочия Учредителя казенного учреждения от имени муниципального образования Куйтунский район осуществляет администрация МО Куйтунский район (далее – Учредитель).

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

Структура МКУК «Куйтунский РКМ» утверждена приказом директора от 25.12.2019г. № 32-а. Структуру учреждения составляют директор, 1 главный хранитель фондов, 1 методист и 0,5 ставки смотритель музейный.

Штатная численность работников МКУК «Куйтунский районный краеведческий музей» на момент проведения контрольного мероприятия составляет 3,5 шт. ед. Все единицы заняты физическими лицами, с которыми заключены трудовые договоры.

Единоличным исполнительным органом казенного учреждения является директор, назначаемый на должность и освобождаемый от должности учредителем. С 15 октября 2019 года по настоящее время директором МКУК «Куйтунский РКМ» является Шамонина Людмила Петровна, с которой заключен срочный трудовой договор (действующий по 19.12.2022 года).

В соответствии с п. 2 ст. 161 и ст. 162 Бюджетного кодекса РФ финансовое обеспечение деятельности МКУК «Куйтунский РКМ» осуществляется из средств районного бюджета на основании бюджетной сметы.

МКУК «Куйтунский РКМ» на 2020 год доведено лимитов в сумме 2673,3 тыс. руб., казначейский расход за 2020 год составил 2661,9 тыс. руб., из них на выплату заработной платы с начислениями на нее направлено 1794,2 тыс. руб., или 67,5% от общего объема финансирования.

Бухгалтерское обслуживание финансово-хозяйственной деятельности Учреждения осуществляет отдел учета и отчетности Администрации МО Куйтунский район на основании договора на бухгалтерское обслуживание от 15.10.2019г. № 6, заключенного между МКУК «Куйтунский РКМ» 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.**

**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 об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Куйтунский районный краеведческий музей» **подписано директором** МКУК «Куйтунский РКМ» 07.12.2017г. (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 МКУК «Куйтунский РКМ» **должно быть утверждено локальным нормативным актом, содержащим такие реквизиты, как дата и номер**.

Данное Положение разработано на основании примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении администрации МО Куйтунский район, утвержденного постановлением администрации МО Куйтунский район от 09.08.2017г. № 361-п.

Указанное Положение об оплате труда работников МКУК «Куйтунский РКМ» 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 14 Положения об оплате труда установлено, что бюджетные и автономные учреждения вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам за счет средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности. МКУК «Куйтунский РКМ» является казенным учреждением, поэтому нет оснований дополнительно обеспечивать стимулирующую выплату за счет средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности;

- пунктом 19 Положения об оплате труда установлены виды компенсационных выплат, которые не могут быть применены к работникам МКУК «Куйтунский РКМ». Это, 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»;*

- пунктом 57 Положения об оплате труда определено, для педагогических работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования*,* находящегося в ведении муниципального образования Куйтунский район (далее – педагогические работники), установлена особенность определения должностных окладов и расчета заработной платы. Однако, в состав структуры учреждения и штатной численности, педагогические работники не входят;

- Приложение 1, 2 к Положению об оплате труда звучит, как приложение к примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении администрации муниципального образования Куйтунский район. Следовало указать, Приложение 1 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения культуры «Куйтунский районный краеведческий музей»;

- Приложением 1 к Положению об оплате труда установлено пять разделов квалификационных групп должностей работников с определенными минимальными размерами окладов (должностных окладов), следует отметить большинство должностей не относятся к учреждению.

**Таким образом, вышеизложенное свидетельствует о том, что Положение об оплате труда требует внесения изменений (доработки).**

**2.2 Система оплаты труда руководителя.**

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

Должностной оклад директору установлен на основании распоряжения Администрации МО Куйтунский район (распоряжение от 28.01.2020г. № 30-лс «Об утверждении должностных окладов руководителям учреждений культуры муниципального образования Куйтунский район»).

Пунктом 51 Положения установлено, что стимулирующие выплаты устанавливаются на основании утвержденных администрацией МО 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 МО Куйтунский район от 10.08.2017г.№ 362-п (с изм. от 01.06.2020г. № 421-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 «Куйтунский РКМ» 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 «Куйтунский РКМ» показал следующее.

В соответствии с требованиями ст. 57 ТК РФ трудовой договор с директором МКУК «Куйтунский РКМ» 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 39 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 «Куйтунский РКМ» нарушений не установлено. Заработная плата начислялась в соответствии со штатным расписанием. Премия директору начисляется ежемесячно на основании распоряжений Администрации МО Куйтунский район: с 01.01.2020г. по 30.06.2020г. – 92% от должностного оклада, с 01.07.2020г. по 31.12.2020г. – 100%. Фактическое начисление заработной платы за 2020 год составило 511,2 тыс. руб.

Положением об оплате труда (п. 15) установлен предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы работников администрации (директор и главный хранитель фондов) и иных работников учреждения: 6 к 1. КСП проведен анализ соблюдения установленного уровня, фактически по результатам начислений уровень не превышен и составляет 1,3 к 1.

**2.3 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 40 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. Состав и порядок работы комиссии утверждается локальным актом Учреждения (п. 42 Положения об оплате труда). Однако, **порядок работы комиссии проверке не представлен.** Показатели и критерии эффективности деятельности работников Учреждения определяются локальными актами по оплате труда по каждому виду отдельно (п. 42 Положения об оплате труда). Следует отметить, **что показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения по каждому виду выплат не определены.**

Из протоколов заседания для распределения стимулирующей составляющей фонда оплаты труда работников в Учреждении следует, что **создана соответствующая комиссия, но не утверждена приказом директора.**

В ходе проверке были изучены протоколы заседания комиссии из которых не понятно по каким критериям распределялись выплаты стимулирующего характера. Протоколами от 15.01.2020г. № 1, от 01.04.2020г. № 2, от 09.07.2020г. № 3, от 02.10.2020г. № 4 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, (протокол от 15.01.2020г. № 1) за интенсивность и высокие результаты работы установлено: Останиной Т.В. (главный хранитель фондов) - 30%, Тереховой О.А. (методист) – 50%, Кравцовой Е.Н. (смотритель музейный) – 60%, **при этом по каким категориям установлены выплаты не понятно**, так как согласно п. 33 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 8 категорий оценивается в размере 10 процентов каждая и 2 категории – по 5 процентов. Аналогичное замечание и к протоколу: от 01.04.2020г. № 2, от 09.07.2020г. № 3, от 02.10.2020г. № 4.

В соответствии с п. 34 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 работникам данная выплата установлена в заниженных или завышенных размерах, а именно:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О. | Стаж работы по состоянию на 01.01.2021г. | Установлено в % | | | | Следовало установить в % |
| Протокол 15.01.2020г. № 1 | Протокол 01.04.2020г. № 2 | Протокол 09.07.2020г. № 3 | Протокол 02.10.2020г. № 4 |
| Останина Т.В. (главный хранитель фондов) | 16 лет  4 месяца | 20 | 20 | 20 | 20 | 25%  (стаж-5% и выслуга -20%) |
| Кравцова Е.Н. (смотритель музейный) | 1 год | 20 | 20 | 20 | 20 | - |

Как видно из таблицы, главному хранителю фондов в течении года установлено 20%, следовало установить 25% (занижено на 5%), **сумма недоначисления составила 4756,25 рублей**; смотрителю музейному в течении года установлено 20%, следовало не устанавливать, таким образом данная **выплата установлена не обоснованно и начислена в сумме 6054,21 рублей**. **Сумма начислений выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет с нарушением действующей системы оплаты труда – 10810,46 рублей. (п. 1.2.95 Классификатора нарушений).** Данное обстоятельство не повлекло за собой заниженных или завышенных начислений заработной платы, так как в случае установления выше или ниже надбавки за выслугу лет, будет уменьшен или увеличен размер премии в целях соблюдения достижения средней заработной платы, определяемой «дорожной картой». При этом следует отметить, что **установление выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет 1 раз в квартал некорректно,** так как 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 «Куйтунский РКМ». 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, Приказом от 25.01.2020г. № 4 «О премировании» установлено произвести выплату за январь 2020 года следующим работникам: Терехова О.А. (методист) - 40%, Кравцова Е.М. (смотритель музейный) – 100%, Останина Т.В. (главный хранитель фондов) – 25%.

**Вышеуказанные нарушения, указывают на возможность руководителя учреждения произвольно устанавливать размер стимулирующих выплат, что свидетельствует о формальном и субъективном подходе определяющем порядок и размеры установления доплат стимулирующего характера.**

**2.4. Анализ штатного расписания.**

В ходе контрольного мероприятия проверено формирование годового фонда оплаты труда и соответствие размеров должностных окладов, установленных в штатном расписании.

Согласно п. 4.3 Устава МКУК «Куйтунский РКМ» штатное расписание утверждает директор Учреждения по согласованию с Учредителем. Необходимо отметить, что **в нарушение п. 4.3 Устава МКУК «Куйтунский РКМ» отметки о согласовании с Учредителем в представленных штатных расписаниях нет.**

По состоянию на 01.01.2020г. штатное расписание утверждено директором с годовым фондом оплаты труда в сумме **1546,9 тыс. руб.,** в том числе стимулирующие выплаты 919,9 тыс. руб. что составляет 59,5% в общем объеме ФОТ. Штат определен в количестве 3,5 шт. ед. и включает в себя должность директора – 1 ед., главный хранитель фондов – 1 ед., методист – 1 ед., смотритель музейный - 0,5 ед. С 1 апреля 2020 года в штатное расписание внесены изменения, связанные с изменением доведенного прогноза среднемесячной заработной платы работников учреждений культуры Иркутской области на 2020 год. Фонд оплаты труда на 9 месяцев утвержден в сумме **1134,2 тыс. руб.**, в том числе стимулирующие выплаты 663,9 тыс. руб., или 58,5% от общего фонда оплаты. При формировании фонда оплаты труда использован прогноз среднемесячной зарплаты: с 01.01.2020г. в размере 36833 руб., утвержденный распоряжением Министерства культуры и архивов Иркутской области от 17.10.2019г. № 56-383-мр, с 01.04.2020г. в размере 36005,6 руб., утвержденный распоряжением Министерства культуры и архивов Иркутской области от 01.04.2020г. № 56-123-мр.

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 не соответствуют должностным окладам, определенным Приложением № 1 к Положению об оплате труда.** Расхождения представлены ниже в таблице.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Период | с 01 января 2020 года | | с 01 апреля 2020 года | |
| Утверждено | Положением об оплате труда | Штатным расписанием | Положением об оплате труда | Штатным расписанием |
| Главный хранитель фондов | 5877 | **8816** | 5877 | **8816** |
| Методист | 5147 | **7721** | 5147 | **7721** |
| Смотритель музейный 0,5 ед. | 1648 | **2795** | 1648 | **2795** |

Как видно из таблицы, Приложением № 1 к Положению об оплате труда, рекомендуемый минимальный оклад главного хранителя фондов по состоянию на 01.01.2020г., на 01.04.2020г. составляет **5877 руб**., однако штатным расписанием на 2020 год должностной оклад по данной должности установлен в размере **8816 руб.** и т.д.

Постановлением администрации МО Куйтунский район от 26.04.2019г. № 325-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении администрации МО Куйтунский район, утвержденное постановлением администрации муниципального образования Куйтунский район от 09.08.2017г. № 361-п» изложены в новой редакции минимальные размеры окладов (должностных окладов). Однако, **МКУК «Куйтунский РКМ» в Положение об оплате труда работников от 04.12.2017г. б/н изменения минимальных размеров окладов (должностных окладов) не вносили,** поэтому повлекло не соответствие должностных окладов между Положением об оплате труда работников и штатным расписанием. Таким образом, **КСП указывает на необходимость устранения противоречий между штатным расписанием и Положением об оплате труда работников.**

Должностной оклад директору МКУК «Куйтунский РКМ» на 2020 год установлен на основании распоряжения администрации МО Куйтунский район от 28.01.2020г. № 30-лс в размере 13325 рублей.

В ходе данного контрольного мероприятия проведена проверка соответствия работников МКУК «Куйтунский РКМ» 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 культуры, искусства и кинематографии». Из 3 проверенных личных дел работников **не соответствуют по требованию об образовании методист, имеет среднее специальное образование по специальности бухгалтер,** **требование – по направлению профессиональной деятельности высшее профессиональное образование (гуманитарное, педагогическое, культуры и искусства).**

Директор МКУК «Куйтунский РКМ» имеет высшее образование полученное в Восточно-Сибирской государственной академии культуры и искусств по специальности «библиотековедение и библиография массовых и научных библиотек» и стаж работы в сфере культуры 12 лет 6 месяцев, из них на руководящей должности – 1 год 3 месяца (требование – не менее 5 лет на руководящих должностях в музеях или учреждениях культуры).

Согласно ст. 56 Трудового Кодекса РФ трудовой договор является соглашением между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в учреждении правила внутреннего трудового распорядка. Следует отметить, что правила внутреннего трудового распорядка, согласно ст. 189 Трудового Кодекса РФ, утверждаются локальным нормативным актом, при этом составление правил внутреннего трудового распорядка, в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ, носит не рекомендательный, а обязательный характер. **В нарушении ст. 189 Трудового Кодекса РФ в МКУК «РКМ» правила внутреннего трудового распорядка отсутствуют.**

При проверке трудовых договоров работников установлено, что в трудовых договорах (Останина Т.В., Терехова О.А.):

**- в нарушении ст. 57 Трудового кодекса РФ имеется несоответствие размеров должностных окладов;**

**- в нарушении ст. 136 Трудового кодекса РФ не указаны сроки выплаты заработной платы, отсутствуют отсылочные нормы на иной локальный нормативный акт по срокам выплаты заработной платы.**

**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 «Куйтунский РКМ» и приказов директора Учреждения о премиальных выплатах.

Общий объем финансирования на выплату заработной платы с начислениями на нее работникам МКУК «Куйтунский РКМ» в рамках муниципальной программы составил 1794,2 тыс. руб., из них 794,6 тыс. руб. за счет субсидии на выплату денежного содержания работникам учреждения.

Структура начисляемой зарплаты работников МКУК «Куйтунский РКМ» слаживается из должностного оклада (23,2% в общем объеме начислений), стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Структура заработной платы по видам выплат. | 2020 год | |
| Сумма, тыс. руб. | Удельный вес в общем объеме начислений, % |
| Должностной оклад | 350,6 | 23,2 |
| Стимулирующие выплаты, в т.ч. | 261,1 | 17,3 |
| *- за стаж работы, за выслугу лет* | *46,1* | *3* |
| *- за интенсивность и высокие результаты работы* | *88,7* | *5,9* |
| *- за качество выполняемых работ* | *50,9* | *3,4* |
| *- за проф. развитие, степень самостоятельности* | *75,4* | *5* |
| Премия ежемесячная | 225,9 | 14,9 |
| Оплата по среднему заработку (отпуска, компенсация отпуска) | 172 | 11,4 |
| Компенсационные выплаты (р/к и процентная надбавка за работу в южных районах) | 502,6 | 33,2 |
| **ИТОГО ФОТ начисленный** | **1512,2** | **100** |

По данным расчетно-платежным ведомостей кредиторская задолженность по заработной плате по состоянию как на 01.01.2020г., так и на 01.01.2021г. отсутствует, что соответствует данным главной книги.

Достижение средней заработной платы, определяемой «дорожной картой», осуществляется МКУК «Куйтунский РКМ» с помощью стимулирующих выплат. Фактическое начисление заработной платы за 2020 год составило **1512,2 тыс. руб**., в том числе стимулирующие выплаты 779,2 тыс. руб., или 51,5% от общего объема начислений.

Анализ достижения показателей «дорожной карты».

тыс. руб.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории персонала | 2020 год | | | |
| Средняя численность | Всего начислено | в т. ч. стимулир. выплаты | Средняя заработная плата |
| Административный персонал | 2 | 908,5 | 421,4 | 37853,09 |
| Основной персонал | 1,5 | 603,7 | 357,8 | 33542,38 |
| **Итого:** | **3,5** | **1512,2** | **779,2** | **36005,64** |

Как видно из таблицы показатель фактической средней заработной платы работников Учреждения достигнут, средняя заработная плата по итогам 2020 года сложилась в сумме 36005,64 руб., при нормативе 36005,60 руб.

В ходе проверки начисления заработной платы установлено, что смотритель музея Кравцова Е.М. согласно приказу «О предоставлении отпуска» от 10.11.2020г. б/н с 23.11.2020г. по 28.12.2020г. (36 календарных дня) находилась в отпуске. В табеле учета использования рабочего времени с 29.12.2020г. по 30.12.2020г. (2 рабочих дня) ей проставлены рабочие дни, 31.12.2020г. – выходной. Однако, расчет заработной платы за декабрь 2020г. составил 3 рабочих дня. Таким образом, **Кравцовой Е.М. в декабре начислена и выплачена излишне заработная плата в сумме 729,26 рублей.** **(п. 1.2.95 Классификатора нарушений).**

**Выводы:**

1. Анализ нормативных документов по оплате труда показал следующее:

- Положение об оплате труда работников МКУК «Куйтунский РКМ» не утверждено локальным нормативным актом;

- при анализе Положения об оплате труда установлены замечания: пунктом 14 установлено, что бюджетные и автономные учреждения вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам за счет средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности. МКУК «Куйтунский РКМ» является казенным учреждением; пунктом 19 установлены виды компенсационных выплат, которые не могут быть применены к работникам МКУК «Куйтунский РКМ». Это, 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»; пунктом 57 определено, для педагогических работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования, находящегося в ведении муниципального образования Куйтунский район (далее – педагогические работники), установлена особенность определения должностных окладов и расчета заработной платы. Однако, в состав структуры учреждения и штатной численности, педагогические работники не входят; Приложение 1, 2 к Положению об оплате труда звучит, как приложение к примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении администрации муниципального образования Куйтунский район. Следовало указать, Приложение 1 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения культуры «Куйтунский районный краеведческий музей»; Приложением 1 к Положению об оплате труда установлено пять разделов квалификационных групп должностей работников с определенными минимальными размерами окладов (должностных окладов), следует отметить большинство должностей не относятся к учреждению. Таким образом, вышеизложенное свидетельствует о том, что Положение об оплате труда требует внесения изменений (доработки);

- пунктом 42 Положения об оплате труда определено, что состав и порядок работы комиссии утверждается локальным актом Учреждения. Однако, порядок работы комиссии отсутствует в Учреждении. Комиссия для распределения стимулирующей составляющей фонда оплаты труда работников, не утверждена приказом директора. Также следует отметить, что показатели и критерии эффективности деятельности работников Учреждения по каждому виду выплат не определены;

- 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. Установленные стимулирующие и премиальные выплаты, указывают на возможность руководителя учреждения произвольно устанавливать размер вышеуказанных выплат, что свидетельствует о формальном и субъективном подходе определяющем порядок и размеры установления доплат стимулирующего характера;

- установленные штатным расписанием на 2020 год должностные оклады работников не соответствуют должностным окладам, определенным Приложением № 1 к Положению об оплате труда.

2. Анализ трудовых договоров с работниками показал следующее:

- в нарушение ст. 189 Трудового Кодекса РФ в МКУК «РКМ» правила внутреннего трудового распорядка отсутствуют;

- в нарушении ст. 57 Трудового кодекса РФ имеется несоответствие размеров должностных окладов (Останина Т.В., Терехова О.А.);

- в нарушении ст. 136 Трудового кодекса РФ не указаны сроки выплаты заработной платы, отсутствуют отсылочные нормы на иной локальный нормативный акт по срокам выплаты заработной платы (Останина Т.В., Терехова О.А.).

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

- при проверке правильности назначения стимулирующей выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет установлено, что главному хранителю фондов в течении года установлено 20%, следовало установить 25% (занижено на 5%), сумма недоначисления составила 4756,25 рублей; смотрителю музейному в течении года установлено 20%, следовало не устанавливать, таким образом данная выплата установлена не обоснованно и начислена в сумме 6054,21 рублей. Сумма начислений выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет с нарушением действующей системы оплаты труда – 10810,46 рублей. (п. 1.2.95 Классификатора нарушений). Данное обстоятельство не повлекло за собой заниженных или завышенных начислений заработной платы, так как в случае установления выше или ниже надбавки за выслугу лет, будет уменьшен или увеличен размер премии в целях соблюдения достижения средней заработной платы, определяемой «дорожной картой». При этом, следует отметить, что установление выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет 1 раз в квартал некорректно, так как данная выплата носит персональный характер и зависит от времени работы каждого работника;

- в ходе проверки начисления заработной платы установлено, что смотритель музея Кравцова Е.М. согласно приказу «О предоставлении отпуска» от 10.11.2020г. б/н с 23.11.2020г. по 28.12.2020г. (36 календарных дня) находилась в отпуске. В табеле учета использования рабочего времени с 29.12.2020г. по 30.12.2020г. (2 рабочих дня) ей проставлены рабочие дни, 31.12.2020г. – выходной. Однако, расчет заработной платы за декабрь 2020г. составил 3 рабочих дня. Таким образом, Кравцовой Е.М. в декабре излишне начислена и выплачена заработная плата в сумме 729,26 рублей. (п. 1.2.95 Классификатора нарушений). По мнению КСП данную сумму необходимо удержать и вернуть в местный бюджет.

4. В нарушение п. 4.3 Устава Учреждения штатное расписание МКУК «Куйтунский РКМ» на 2020 год не согласовано с Учредителем.

5. В ходе данного контрольного мероприятия проведена проверка соответствия работников МКУК «Куйтунский РКМ» основным квалификационным требованиям, установленным для замещения должностей: к образованию, стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей. Из 3 проверенных личных дел работников не соответствуют по требованию об образовании методист, имеет среднее специальное образование по специальности бухгалтер, требование – по направлению профессиональной деятельности высшее профессиональное образование (гуманитарное, педагогическое, культуры и искусства).

**Рекомендации:**

1. Администрации МО Куйтунский район:

- в соответствии с пунктом 4.3 Устава Учреждения, согласовывать все штатные расписания МКУК «Куйтунский РКМ.

1. Директору МКУК «Куйтунский районный краеведческий музей»:

- 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);

- в соответствии с пунктом 42 Положения об оплате труда, необходимо утвердить локальным нормативным актом (приказом) состав и порядок работы комиссии, показатели и критерии эффективности деятельности работников Учреждения по каждому виду выплат;

- в соответствии со ст. 189 Трудового Кодекса РФ, разработать и утвердить локальным нормативным актом (приказом) правила внутреннего трудового распорядка;

- в соответствии со ст. 57 и ст. 136 Трудового кодекса РФ внести изменения в трудовые договора с работниками (Останина Т.В. и Терехова О.А.);

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

- рекомендовать методисту в целях соответствия основным квалификационным требованиям, установленным для замещения данной должности получить (поступить в Учебное заведение) высшее профессиональное образование (гуманитарное, педагогическое, культуры и искусства).

3. О результатах рассмотрения настоящего Отчета и принятых мерах проинформировать Контрольно-счетную палату до 29 марта 2021 года.

Председатель КСП А.А. Костюкевич

**Пояснительная записка к отчету**

**Выявлены нарушения всего 11,54 тыс. руб., в том числе выявлено нарушений иного законодательства 11,54 тыс. руб.**:

-10,81 тыс. руб. - при проверке правильности назначения стимулирующей выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет установлено, что главному хранителю фондов в течении года установлено 20%, следовало установить 25% (занижено на 5%), сумма недоначисления составила 4756,25 рублей; смотрителю музейному в течении года установлено 20%, следовало не устанавливать, таким образом данная выплата установлена не обоснованно и начислена в сумме 6054,21 рублей (п. 1.2.95 Классификатора нарушений);

- 0,73 тыс. руб. - в ходе проверки начисления заработной платы установлено, что смотритель музея Кравцова Е.М. согласно приказу «О предоставлении отпуска» от 10.11.2020г. б/н с 23.11.2020г. по 28.12.2020г. (36 календарных дня) находилась в отпуске. В табеле учета использования рабочего времени с 29.12.2020г. по 30.12.2020г. (2 рабочих дня) ей проставлены рабочие дни, 31.12.2020г. – выходной. Однако, расчет заработной платы за декабрь 2020г. составил 3 рабочих дня. Таким образом, Кравцовой Е.М. в декабре излишне начислена и выплачена заработная плата в сумме 729,26 рублей. (п. 1.2.95 Классификатора нарушений). 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 «Куйтунский районный краеведческий музей» за 2020 год»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Наименование** | **Сумма**  **(тыс. руб.)** |
| **1** | **Объем проверенных финансовых средств** | **1794,2** |
| **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.)** | **11,54** |
| **6** | **Рекомендовано к возврату (взысканию) в бюджет соответствующего уровня** | **0,73** |
| **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.)** | **11,54** |

Председатель КСП А.А. Костюкевич