**Информация**

**о результатах контрольного планового мероприятия**

**Проверка обращения гражданина по вопросу неправомерности и неправильности начисления руководителям муниципальных образовательных организаций, работающих по совместительству педагогическими работниками, заработной платы.**

На основании Распоряжения Администрации Шегарского района от 16.05.2023 № 232 «О проведении плановой камеральной проверки» в соответствии с пунктом 1 Плана контрольных мероприятий органа внутреннего муниципального финансового контроля Администрации Шегарского района на 2023 год, утвержденного распоряжением Администрации Шегарского района от 16.12. 2022г № 497 проведено контрольное мероприятие «Проверка правомерности и правильности начисления руководителям муниципальных образовательных организаций, работающих по совместительству педагогическими работниками, заработной платы».

Объект контрольного мероприятия: Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение "Монастырская средняя общеобразовательная школа" (далее – Учреждение, Работодатель).

Цель контрольного мероприятия. Провести проверку доводов гражданина по его заявлению.

Срок проведения контрольного мероприятия: с «01» июня 2023 года по «13» июля 2023 года.

Общая продолжительность проверки: 30 (тридцать) рабочих дней.

Проверяемый период деятельности: с 1 января 2021 по 31 мая 2023 года.

Вопросы контрольного мероприятия:

1. Соответствие трудовых отношений руководящих работников Учреждения нормам трудового законодательства.

2. Установление и начисление заработной платы руководящим работникам Учреждения.

**По результатам контрольного мероприятия установлено:**

**1. Трудовые отношения.**

В соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 N 225 и исходя из штатного расписания Учреждения, к должностям руководителей Учреждения можно отнести должности директора и начальника хозяйственного отдела Учреждения.

В проверяемом периоде:

**1.1. Должность директора МКОУ "Монастырская СОШ".**

**1.1.1.** Должность директора Учреждения замещает Работник, трудовые отношения с которым определены в соответствии с положениями статьи 16 ТК РФ Трудовым договором на неопределённый срок по основному месту работу на замещение должности директора МКОУ "Монастырская СОШ" с МКУ «Управление образования Администрации Шегарского района» в лице начальника МКУ «Управление образования Администрации Шегарского района» (в соответствии с пунктом 26 части 5 статьи 28 Устава муниципального образования «Шегарский район», положениями Постановления Администрации Шегарского района от 23.11.2013 № 461«О наделении начальника муниципального казенного учреждения «Управление образования Администрации Шегарского района» отдельными полномочиями в сфере исполнительно - распорядительной деятельности») (далее – Работодатель руководителя).

**1.1.2.** В соответствии с положениями части 6 статьи 282 ТК РФ, положениями пункта «ж» части 2 Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", в Трудовой договор Работодателем руководителя с письменного согласия Работника вносились изменения, касающиеся поручения Работнику дополнительной работы (дополнительных обязанностей) на условиях совмещения должностей (профессий) по должности учитель с 01.09.2022 года и с 01.01.2023 года.

**1.1.3.** Изменение Трудового договора в соответствии с положениями части 6 статьи 282 ТК РФ, положениями пункта «ж» части 2 Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", в части поручения Работнику дополнительной работы на условиях совмещения должностей по должности учитель осуществлялось Работодателем руководителя с нарушением требований статьи 60.2. ТК РФ, а именно, Дополнительное соглашение от 01.09.2022 (от 01.01.2023) к Трудовому договору не содержит обязательные условия такие как:

1) вид поручаемой дополнительной работы;

2) фиксированный размер доплаты с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, вместо размера доплаты установлен размер должностного оклада в месяц;

3) срок, в течение которого будет выполняться дополнительная работа**.**

**1.1.4.** Проверкой установлены факты нарушения норм действующего законодательства, в том числе положений муниципальных нормативных правовых актов при осуществлении руководящими работниками Учреждения преподавательской работы, а именно:

1) В нарушение положений части 6 статьи 282 ТК РФ, положений Приказа Роструда от 11.11.2022 N 253 "Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства", положений пункта «ж» части 2 Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", директором МКОУ "Монастырская СОШ" (далее - руководитель МКОУ "Монастырская СОШ") приказом от 12.12.2007г № 17-1 принято решение о приеме на работу в МКОУ "Монастырская СОШ" самого себя на должность учителя физики и математики (далее – учитель, Работник) на условиях внутреннего совместительства на 0,87 ставки с педагогической нагрузкой 14 часов в неделю.

При этом, в нарушение положений статьи 16, 67 ТК РФ в проверяемом периоде, начиная с 12.12.2007 года, Работник осуществлял работу по замещаемой им должности учителя на условиях внутреннего совместительства без оформления трудового договора в письменной форме.

**1.2. Должность начальника хозяйственного отдела МКОУ "Монастырская СОШ".**

**1.2.1.** Должность начальника хозяйственного отделаУчреждения замещает Работник, трудовые отношения с которым определены в соответствии с положениями статьи 16 ТК РФ Трудовым договором на неопределённый срок по основному месту работы на замещение должности начальника хозяйственного отделас МКОУ "Монастырская СОШ"в лице директора МКОУ "Монастырская СОШ" (далее – Работодатель).

**1.2.2.** В нарушение положений статьи 15 ТК РФ Работнику поручена работа по должности, отсутствующей в штатном расписании Учреждения (в штатном расписании «начальник хозяйственного отдела», п.1. Трудовой договор «…работодатель предоставляет работнику работу по должности начальника АХЧ…»).

При этом приказ руководителя МКОУ "Монастырская СОШ" от 19.08.2021 № 41 «О приеме работника на работу» сформирован с таким же нарушением: Работника принимают на работу в МКОУ "Монастырская СОШ" на должность начальника АХЧ, в то время как в штатном расписании Учреждения «Начальник хозяйственного отдела».

Так же, приказ руководителя МКОУ "Монастырская СОШ" от 19.08.2021 № 41 «О приеме работника на работу» содержит недостоверные сведения об основании принятия Работника на работу: в приказе от 19.08.2021 № 41 «О приеме работника на работу» основанием является заявление работника, в то время как в соответствии с положениями статьи 16 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора.

**1.2.3.** В нарушение положений, предусмотренных частями первой и второй [статьи 57](consultantplus://offline/ref=E1C9EE3E8F024D023E3B7BDA19337A87458F7131A572AE83F98ED9D5488FE8F2877FCDDC2B03CC3AAFBD4D406FC03557C4D288B0AEYB66I) ТК РФ в Трудовом договоре:

а) не указана трудовая функция Работника и (или) конкретный вид поручаемой ему работы;

б) условия оплаты труда изложены не в полном объеме.

**1.2.4.** В Трудовой договор Работодателем с письменного согласия Работника вносились изменения, содержание которых в нарушение статьи 72 ТК РФ в тексте Дополнительных соглашений по смысловому содержанию не ясны и не отражены должным образом. Текст Дополнительных соглашений к Трудовому договору, так же содержит ссылки на номер и дату трудового договора, к которому данные дополнительные соглашение относятся.

**1.2.5.** Совмещение профессий (должностей) Работником по должностям педагогических работников Трудовым договором не предусмотрено.

**1.2.6.** Внутреннее совместительство по должностям педагогических работников Учреждения Работником не осуществлялось.

**2. Установление и начисление Работникам заработной платы.**

**2.1. Должность директора МКОУ "Монастырская СОШ".**

Заработная плата и (или) плата за дополнительную работу директору МКОУ "Монастырская СОШ" (далее – Работник) устанавливалась и начислялась с нарушением положений действующего законодательства, положений действующей системы оплаты труда, а так же положений Трудового договора, заключенного с Работником, а именно:

**Должностной оклад.**

1) В нарушение норм статьи 135 ТК РФ заработная плата, установленная Работнику Трудовым договором не соответствует системе оплаты труда, действующей в Учреждении, в частности, действующей системой оплаты труда Учреждения не предусмотрена должность «директор», а так же не установлен соответствующий должности размер должностного оклада.

2) В нарушение положений ч. 2 ст. 57, статьи 72 ТК РФ установлены случаи, когда размер должностного оклада, установленный Работнику Трудовым договором, в период действия трудового договора Работодателем руководителя не актуализировался.

Изменение размера должностного оклада приказами руководителя МКУ «Управление образования Администрации Шегарского района» об установлении Работнику новых (измененных) должностных окладов с указанием сроков наступления действия нового размера должностного оклада не закреплялся в течении всего периода действия Трудового договора.

3) В нарушение норм, установленных статьей 9 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете", пунктом 20, 23 СГС «Концептуальные основы бухгалтерского учета», положений Методических указаний Приказа Минфина России от 30.03.2015 N 52н:

а) заработная плата Работнику начислялась в отсутствие приказов (распоряжений) Работодателя руководителя - МКУ «Управление образования Администрации Шегарского района» об установлении Работнику нового размера должностного оклада и срока его установления, при этом установлен случай, когда размер должностного оклада, начисляемого Работнику, ответственным исполнителем МБУ «Централизованная бухгалтерия Шегарского района» определялся самостоятельно;

б) операция по перерасчету размера должностного оклада в связи с изменением его размера в карточке-справке Работника не отражена как перерасчет должностного оклада, что является искажением и (или) недостоверным фактом отражения информации о виде выплаты и (или) ее размере, аккумулируемой в Карточке-справке Работника Учреждения.

**Надбавки компенсационного характера.**

1) В нарушение положений статьи 15, 147 ТК РФ Работник (директор Учреждения) в отсутствии распорядительного документа Работодателя руководителя (МКУ «Управление образования Администрации Шегарского района), самостоятельно принял решение о повышении своей оплаты труда на 4%, установив себе надбавку компенсационного характера по результатам оценки условий труда.

При этом распорядительные документы директора МКОУ "Монастырская СОШ" об установлении директору МКОУ "Монастырская СОШ" надбавки компенсационного характера в результате специальной оценки условий труда, не содержат оснований установления данной надбавки, а именно сведений о заключении государственной экспертизы условий труда, подтверждающей факт и результат проведенной специальной оценки условий труда.

2) В нарушение норм, установленных статьей 9 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете", пунктом 20, 23 СГС «Концептуальные основы бухгалтерского учета», положений Методических указаний Приказа Минфина России от 30.03.2015 N 52н:

а) осуществлялось начисление компенсационной выплаты Работнику по видам, не соответствующим видам компенсационных выплат, установленных в приказе МКОУ "Монастырская СОШ" и (или) действующей системе оплаты труда;

б) установлен случай, когда не осуществлена операция по перерасчету размера выплаты в результате специальной оценки условий труда в связи с изменением размера должностного оклада.

**Надбавки стимулирующего характера.**

1) В нарушение статьи 135, 145 ТК РФ, нормативными правовыми актами органа местного самоуправления (МКУ «Администрация Шегарского района»), как и локальными нормативными актами Учреждения не установлен алгоритм расчета размера премии руководителя Учреждения с применением результатов мониторинга и оценки деятельности руководителя образовательной организации.

2) В нарушение положений ч. 2 ст. 57 ТК РФ, статьи 145 ТК РФ надбавки стимулирующего характера: "Премия по итогам работы" и "Единовременная премия в связи с особо значимым событием", «За наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака)», «За наличие почетного звания, начинающегося со слов «Народный», «За наличие почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный» не предусмотрены положениями Трудового договора.

3) В нарушение норм, установленных статьей 9 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете", пунктом 20, 23 СГС «Концептуальные основы бухгалтерского учета», положений Методических указаний Приказа Минфина России от 30.03.2015 N 52н:

а) осуществлялось начисление Работнику выплат (надбавок) стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат, надбавки «За наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака)» по видам, не соответствующим видам данных выплат (надбавок), указанных в приказе Работодателя руководителя и (или) действующей системе оплаты труда Учреждения;

б) установлен случай, когда осуществлено начисление премии по итогам работы в размере не соответствующем размеру данного вида премии, установленного Работнику за август 2022 года.

**Надбавки за дополнительную работу.**

1) В нарушение положений статьи 151 ТК РФ размер доплаты, установленный Работнику за осуществление им дополнительной преподавательской работы, по соглашению сторон Трудового договора, носит неопределенный характер.

2) В нарушение положений статьи 135, 151 в течении 2022-2023 учебного года начисление Работнику дополнительной платы за порученную дополнительную педагогическую работу в соответствии с положениями Дополнительного соглашения к Трудовому договору не осуществлялось.

**2.2. Дополнительная работа директора МКОУ "Монастырская СОШ" по должности учителя МКОУ "Монастырская СОШ".**

В проверяемом периоде директором МКОУ "Монастырская СОШ" наряду с работой, определенной Трудовым договором по должности «директор», осуществлялась дополнительная преподавательская работа в МКОУ "Монастырская СОШ" по должности учитель.

При этом трудовые отношения на осуществление трудовой функции по должности учитель в проверяемом периоде оформлялись с нарушением положений статьи 15, 16, 60.1, 60.2., 67, 276, части 6 статьи 282 ТК РФ, положений пункта «ж» части 2 Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", а именно:

1) в 2021- 2022 учебном году директором МКОУ "Монастырская СОШ" замещалась штатная должность учителя на условия внутреннего совместительства без заключения трудового договора в письменной форме Работодателя (МКОУ "Монастырская СОШ") в лице директора МКОУ "Монастырская СОШ" с Работником (директором МКОУ "Монастырская СОШ"), где трудовые отношения между Работником и Работодателем возникли на основании фактического допущения Работника к работе с ведома Работодателя (Приказ МКОУ "Монастырская СОШ" от 12.12.2007 № 17-1 «О приеме работника на работу»);

2) в 2022-2023 учебном году, не смотря на заключение с Работодателем руководителя (МКУ «Управление образования Администрации Шегарского района») Дополнительного соглашения от 01.09.2022 (от 01.01.2023) к Трудовому договору по основному месту работы по должности «директор» о поручении директору МКОУ "Монастырская СОШ" дополнительной преподавательской работы на условиях совмещения профессий (должностей) по должности учителя, фактически директор МКОУ "Монастырская СОШ" продолжает замещать штатную должность учителя на условиях внутреннего совместительства (Приказ МКОУ "Монастырская СОШ" от 12.12.2007 № 17-1 «О приеме работника на работу») с нарушением положений трудового законодательства об оформлении трудовых отношений трудовым договором в письменной форме.

Таким образом, в проверяемом периоде фактически, директором МКОУ "Монастырская СОШ" осуществлялась не дополнительная преподавательская работа в соответствии с положениями части 6 статьи 282 ТК РФ, на основании Дополнительного соглашения 01.09.2022 (от 01.01.2023) к Трудовому договору по основному месту работы в должности директора, заключенного между Работником и МКУ «Управление образования Администрации Шегарского района» с установлением размера доплаты к основной заработной плате по должности «директор» за совмещение должностей (профессий), а осуществлялась трудовая функция по замещаемой директором МКОУ "Монастырская СОШ" штатной должности педагогического работника Учреждения (учитель) без оформления трудового договора на условиях внутреннего совместительства в письменной форме и установления заработной платы в соответствии со статьей 135 ТК РФ.

При этом, заработная плата за выполнение трудовой функции по должности учитель, устанавливалась и начислялась Работнику (далее в пункте 2.2.Работник – это директор Учреждения, осуществляющий преподавательскую работу по замещаемой им педагогической должности «учитель») с нарушением положений действующего законодательства, в том числе положений действующей в учреждении системы оплаты труда, а именно:

**Должностной оклад:**

1) В нарушение норм статьи 135 ТК РФ заработная плата, в том числе должностной оклад (изменение должностного оклада) Работнику трудовым договором не устанавливались.

Приказами руководителя Учреждения изменение размера должностного оклада (новый размер должностного оклада) по должности учитель Работнику со дня приема его на работу не устанавливался.

Учетные данные видов выплат, указанные в тарификационных списках в отношении Работника в части размера должностного оклада не соответствуют размерам должностных окладов, предусмотренных действующей системой оплаты труда работников Учреждения по должности учитель, а именно:

а) в тарификационном списке, действующем с 01.09.2021 года, должностной оклад Работника составляет 11 047,00 рублей, в то время как действующей системой оплаты труда работников Учреждения (Приказ МКОУ "Монастырская СОШ" от 31.05.2019 № 47-1 «Об утверждении локальных актов») размер должностного оклада по должности учитель предусмотрен в размере 10 592,00 рубля, отклонение составляет 4,3% или 455,00 рублей;

б) в тарификационном списке, действующем с 01.06.2022 года, должностной оклад Работника составляет 13 256,00 рублей, в то время как действующей системой оплаты труда работников Учреждения (Приказ МКОУ "Монастырская СОШ" от 10.01.2022 № 2 «Об утверждении локального акта») размер должностного оклада по должности учитель предусмотрен в размере 11 047,00 рубля, отклонение составляет 20 % или 2 209,00 рублей;

размер должностного оклада по должности учитель в сумме 13 256,00 рублей введен в действие Приказом МКОУ "Монастырская СОШ" от 05.07.2022 № 47 «Об утверждении локального акта» с 05.07.2022 года;

в) в тарификационном списке, действующем с 01.01.2023 года, должностной оклад Работника составляет 14 091,00 рублей, в то время как действующей системой оплаты труда работников Учреждения (Приказ МКОУ "Монастырская СОШ" от 05.07.2022 № 47 «Об утверждении локального акта») размер должностного оклада по должности учитель предусмотрен в размере 13 256,00 рубля, отклонение составляет 6,3 % или 835,00 рублей;

размер должностного оклада по должности учитель в сумме 14 091,00 рублей введен в действие Приказом от 27.02.2023 № 34 "О внесении изменений и дополнений в положение об оплате труда и премировании, утвержденное приказом от 05.07.2022 № 47» с 01.02.2023 года;

при этом директором МКОУ "Монастырская СОШ" неправомерно издан распорядительный документ о перерасчете заработной платы в МКОУ "Монастырская СОШ", за январь 2023 года в феврале 2023 года, в том числе должностных окладов, новый размер которых действует с 01.02.2023 года (Приказ МКОУ "Монастырская СОШ" от 01.03.2023 № 11-2).

Таким образом, в проверяемом периоде, расходы, понесенные Учреждением на выплату Работнику необоснованно учтенного в тарификационном списке размера должностного оклада имеют признаки нецелевого использования бюджетных средств, так как не соответствуют целям правовых актов, являющихся основанием для предоставления указанных средств, общий объем данных расходов с учетом размера страховых взносов во внебюджетные фонды 30,2% (2,577 тысяч рублей) составил 11,111 тысяч рублей.

2) В нарушение положений приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 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", сведения об объеме педагогической нагрузки, установленной педагогическому работнику и (или) сведения об ее изменении трудовым договором так же не закреплены в силу его отсутствия.

Приказами руководителя Учреждения объем педагогической нагрузки (изменение объема педагогической нагрузки) на учебный год Работнику, так же не устанавливался.

3) В нарушение норм, установленных статьей 9 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете", пунктом 20, 23 СГС «Концептуальные основы бухгалтерского учета», положений Методических указаний Приказа Минфина России от 30.03.2015 N 52н:

а) заработная плата Работнику начислялась в отсутствие приказов (распоряжений) руководителя Учреждения об установлении Работнику нового размера должностного оклада и срока его установления.

б) осуществлялось начисление Работнику заработной платы с указанием различных видов должностных окладов, не установленных действующей системой оплаты труда работников Учреждения, например: карточка-справка (ф. 0504417) Работника содержит следующие виды должностных окладов «Оплата по окладу», «Оплата преподавателей по окладу».

**Надбавки стимулирующего характера:**

1) В нарушение положений статьи 16, части 2 статьи 57, 67, 135 ТК РФ трудовой договор с Работником в письменной форме не заключался, заработная плата, в том числе виды надбавок (выплат, доплат) стимулирующего характера, размеры и условия их назначения Работнику трудовым договором не устанавливались.

2) Установлены случаи, когда приказы руководителя Учреждения о назначении Работнику выплат стимулирующего характера не содержат информации о размере устанавливаемой выплаты и (или) обоснований ее назначения.

3) В нарушение норм, установленных статьей 9 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете", пунктом 20, 23 СГС «Концептуальные основы бухгалтерского учета», положений Методических указаний Приказа Минфина России от 30.03.2015 N 52н, осуществлялось начисление Работнику выплат стимулирующего характера по видам, не соответствующим видам выплат стимулирующего характера, указанных в приказе руководителя Учреждения и (или) действующей системе оплаты труда работников Учреждения.

**Надбавки компенсационного характера.**

1) В нарушение положений статьи 16, части 2 статьи 57, 67, 135 ТК РФ трудовой договор с Работником в письменной форме не заключался, заработная плата, в том числе виды надбавок (выплат, доплат) компенсационного характера, размеры и условия их назначения Работнику трудовым договором не устанавливались.

Приказы руководителя об установлении данной выплаты Работнику в проверяемом периоде не издавались.

2) В нарушение норм, установленных статьей 9 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете", пунктом 20, 23 СГС «Концептуальные основы бухгалтерского учета», положений Методических указаний Приказа Минфина России от 30.03.2015 N 52н:

а) осуществлялось начисление Работнику надбавки компенсационного характера в условиях отсутствия приказов руководителя учреждения об установлении Работнику надбавки «За работу в организации, расположенной в сельской местности», ее размера, оснований ее назначения, а так же срока (периода) действия;

б) осуществлялось начисление Работнику выплат компенсационного характера по видам, не соответствующим видам выплат компенсационного характера, установленных действующей системой оплаты труда работников Учреждения и приказами руководителя Учреждения.

**2.3. Должность начальника хозяйственного отдела** **МКОУ "Монастырская СОШ".**

Заработная плата и (или) плата за дополнительную работу Работнику (в пункте 2.3. Работник – это начальник хозяйственного отдела) устанавливалась и начислялась с нарушением положений действующего законодательства, положений действующей системы оплаты труда, а так же положений трудового договора, заключенного с Работником, а именно:

**Должностной оклад:**

1) В нарушение норм статьи 135 ТК РФ заработная плата, установленная Работнику Трудовым договором не соответствует действующей системе оплаты труда в части размера должностного оклада по должности начальник хозяйственного отдела, а именно:

а) должностной оклад на дату приема Работника на работу составил 8128,00 рублей (Приказ МКОУ "Монастырская СОШ" от 19.08.2021 № 41 "О приеме работника на работу", пункт 13 Трудового договора), в то время как действующей системой оплаты труда работников Учреждения (Приказ МКОУ "Монастырская СОШ" от 31.05.2019 № 47-1 «Об утверждении локальных актов») размер должностного оклада по должности начальник хозяйственного отдела предусмотрен в размере 7793,00,00 рубля, отклонение составляет 4,3% или 335,00 рублей;

б) с 01.06.2022 года Работнику изменен размер должностного оклада с 8128,00 рублей на 9662,00 рублей (Дополнительным соглашением от 01.06.2022 к Трудовому договору), в то время как действующей системой оплаты труда работников Учреждения (Приказ МКОУ "Монастырская СОШ" от 10.01.2022 № 2 «Об утверждении локального акта») размер должностного оклада по должности начальник хозяйственного отдела в размере 9662,00 рубля предусмотрен с 05.07.2022 года, отклонение составляет 19 % или 1534,00 рубля.

Директором МКОУ "Монастырская СОШ" неправомерно издан распорядительный документ об индексации заработной платы в МКОУ "Монастырская СОШ" с 01.06.2022 года, в том числе должностных окладов, новый размер которых действует с 05.07.2022 года (Выписка из Приказа МКОУ "Монастырская СОШ" от 20,07.2022 № 43-1).

Приказ МКОУ "Монастырская СОШ" от 20.07.2022 № 43-1 «Об индексации заработной платы» отсутствует в деле № 05-02 МКОУ «Монастырская СОШ» «Приказы по личному составу» за 2022 год, однако Выписка из Приказа МКОУ "Монастырская СОШ" от 20.07.2022 № 43-1 была доведена до МБОУ «Централизованная бухгалтерия Шегарского района» (Дело № 06-10 МКОУ "Монастырская СОШ" «Журнал операций расчетов по оплате труда № 6» за 2022 год).

Установление Работнику нового (измененного) размера должностного оклада с указанием сроков наступления действия нового размера должностного оклада, приказами руководителя Учреждения не закреплялся.

в) Дополнительным соглашением от 01.02.2023 к Трудовому договору Работнику изменен размер должностного оклада с 9662,00 рублей на 10270,00 рублей;

действующей системой оплаты труда работников Учреждения (Приказ МКОУ "Монастырская СОШ" от 05.07.2022 № 47 «Об утверждении локального акта» в редакции Приказа от 27.02.2023 № 34) размер должностного оклада по должности начальник хозяйственного отдела в сумме 10270,00 рублей, так же, предусмотрен с 01.02.2023 года.

Однако, директором МКОУ "Монастырская СОШ" неправомерно издан распорядительный документ о перерасчете заработной платы в МКОУ "Монастырская СОШ", за январь 2023 года в феврале 2023 года, в том числе должностных окладов, новый размер которых действует с 01.02.2023 года (Приказ МКОУ "Монастырская СОШ" от 01.03.2023 № 11-2).

Установление Работнику нового (измененного) размера должностного оклада с указанием сроков наступления действия нового размера должностного оклада, приказами руководителя Учреждения не закреплялся.

2) В нарушение норм, установленных статьей 9 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете", пунктом 20, 23 СГС «Концептуальные основы бухгалтерского учета», положений Методических указаний Приказа Минфина России от 30.03.2015 N 52н:

а) заработная плата Работнику начислялась в отсутствие приказов (распоряжений) руководителя Учреждения об установлении Работнику нового размера должностного оклада и срока его установления, при этом установлен случай, когда размер начисляемого Работнику оклада Ответственным исполнителем централизованной бухгалтерии определялся самостоятельно.

б) установлены случаи, когда операция по перерасчету размера должностного оклада в связи с изменением его размера, не отражена в карточке-справке Работника должным образом как перерасчет должностного оклада, что является искажением и (или) недостоверным фактом отражения информации о виде выплаты и (или) ее размере, аккумулируемой в Карточке-справке Работника Учреждения.

**Надбавки компенсационного характера.**

1) В нарушение положений ч. 2 ст. 57 ТК РФ в Трудовом договоре не отражены условия назначения и выплаты Районного коэффициента к заработной плате;

Районный коэффициент к заработной плате, а так же его размер начислялся Работнику в полном объеме в соответствии с действующим законодательством.

**Надбавки стимулирующего характера.**

1) В нарушение положений пункта 36.4. Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, действующая система оплаты труда работников Учреждения не обеспечивает прозрачность порядка, условий и критериев установления работникам Учреждения премии за выполненную работу по итогам работы, премии за качество выполняемых работ, премия за выполнение особо важных и срочных работ.

В проверяемом периоде такая выплата стимулирующего характера, как премия назначалась руководителем учреждения Работнику без соблюдения требований действующей системы оплаты труда работников Учреждения, а именно:

а) без определения вида премии;

б) без определения условий ее назначения (без оснований ее назначения);

в) без определения ее размера в зависимости от результатов трудовой деятельности Работника, либо иных установленных локальным нормативным актом Учреждения условий назначения премии.

2) В нарушение положений ч. 2 ст. 57 ТК РФ надбавка стимулирующего характера "Премия за выполненную работу по итогам работы", "Премия за качество выполняемых работ", "Премия за выполнение особо важных и срочных работ" не предусмотрена положениями Трудового договора с Работником.

3) В нарушение положений статьи 135 ТК РФ, положений действующей системы оплаты труда работников Учреждения (Приказ МКОУ "Монастырская СОШ" от 31.05.2019 № 47-1, Приказ МКОУ "Монастырская СОШ" от 30.05.2017 № 69, Приказ МКОУ "Монастырская СОШ" от 10.01.2022 № 2, Приказ МКОУ "Монастырская СОШ" от 05.07.2022 № 47) Работнику приказом руководителя Учреждения устанавливались и выплачивались надбавки стимулирующего характера, не предусмотренные действующей системой оплаты труда Учреждения, то есть Работнику устанавливались и выплачивались надбавки стимулирующего характера по неизвестным (не установленным) основаниям в произвольных размерах.

Таким образом, в проверяемом периоде расходы, понесенные Учреждением на выплату начальнику хозяйственного отдела премий по неизвестным (не установленным) основаниям имеют признаки нецелевого использования бюджетных средств, так как не соответствуют целям правовых актов, являющихся основанием для предоставления указанных средств, общий объем данных расходов с учетом размера страховых взносов во внебюджетные фонды 30,2% (23,539 тысяч рублей) составил 101,484 тысяч рублей.

4) В нарушение норм, установленных действующей системы оплаты труда работников Учреждения (Приказ МКОУ "Монастырская СОШ" от 31.05.2019 № 47-1, Приказ МКОУ "Монастырская СОШ" от 30.05.2017 № 69, Приказ МКОУ "Монастырская СОШ" от 10.01.2022 № 2, Приказ МКОУ "Монастырская СОШ" от 05.07.2022 № 47), приказ о премировании Работника, в том числе об установлении размера премирования, издавался директором авансом один раз на длительный период, что не отвечает требованиям действующей в Учреждении системы оплаты труда при принятии руководителем решения о размере и основаниях установления данного вида стимулирующих выплат Работнику.

При этом текстовая часть приказа не содержит оснований для выплаты премии и периода выполнения трудовой функции Работником, за результат выполнения которой устанавливается Работнику данная премия.

5) В нарушение норм, установленных статьей 9 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете", пунктом 20, 23 СГС «Концептуальные основы бухгалтерского учета», положений Методических указаний Приказа Минфина России от 30.03.2015 N 52н:

а) осуществлялось начисление премиальных выплат Работнику по видам, не соответствующих видам премиальных выплат, установленных действующей системой оплаты труда работников Учреждения; Исходя из неопределенных (недостоверных) данных карточки-справки Работника по премиальным выплатам, не возможно определить какой вид премирования и в каком размере получил Работник;

б) осуществлялось начисление премиальных выплат Работнику, не установленных приказом руководителя Учреждения в период с июля 2022 года по декабрь 2022 года, при этом размеры, вид премии и периоды премирования для начисления заработной платы Работнику определялись ответственным исполнителем МБУ «Централизованная бухгалтерия Шегарского района» самостоятельно без решения руководителя Учреждения.

6) В нарушение положений действующей системы оплаты труда работников Учреждения, в период 2021-2022 учебного года начальнику хозяйственного отдела приказами руководителя Учреждения неправомерно устанавливалось денежное вознаграждение за классное руководство.

При этом в нарушение положений статьи 60.2., 151 ТК РФ письменное согласие Работника на осуществление им дополнительной работы по осуществлению классного руководства, как и письменное соглашение сторон Трудового договора о размере доплаты за дополнительную работу, сроке, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объеме отсутствуют.

7) В нарушение положений Соглашения от 26.06.2020 № 69658000-1-2020-008 (Дополнительное соглашение от 21.01.2021 № 69658000-1-2020-008/2), Соглашения от 18.01.2022 № 69658000-1-2022-001 о предоставлении иного межбюджетного трансферта, имеющего целевое назначение, из бюджета Томской области местному бюджету на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, Положения действующей системы оплаты труда работников Учреждения, Работнику в период 2021-2022 учебного года начислено и выплачено денежное вознаграждение за классное руководство.

8) Расходы, понесенные Учреждением на выплату начальнику хозяйственного отдела денежного вознаграждения за классное руководство, в том числе за счет средств иного межбюджетного трансферта, предоставленного местному бюджету из бюджета Томской области, имеющего целевое назначение на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, без установленных действующим законодательством оснований имеют признаки нецелевого использования бюджетных средств, так как не соответствуют целям правовых актов и соглашений, являющихся основанием для предоставления указанных средств.

Общий объем данных расходов с учетом размера страховых взносов во внебюджетные фонды 30,2% (4,602 тысяч рублей) составил 19,932 тысячи рублей.

9) В нарушение норм, установленных статьей 9 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете", пунктом 20, 23 СГС «Концептуальные основы бухгалтерского учета», положений Методических указаний Приказа Минфина России от 30.03.2015 N 52н, осуществлялось начисление выплат Работнику по видам, не соответствующим видам выплат, установленных действующей системой оплаты труда работников Учреждения (например, действующей системой оплаты труда работников Учреждения установлена выплата «Денежное вознаграждение за классное руководство», а карточка-справка (ф. 0504417) Работника содержит выплату «Замещение Классное руководство (ФБ)».

**Надбавки за дополнительную работу.**

1) В нарушение положений ст. 60.2, 151 ТК РФ установлены факты поручения Работнику дополнительной работы без письменного согласия Работника (отсутствует письменное соглашение сторон Трудового договора о сроке, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержании, объеме и размере доплаты за ее выполнение).

Распорядительные документы (приказы) руководителя Учреждения о поручении Работнику дополнительной работы с определением срока, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержания, объема и размера доплаты за ее выполнение руководителем Учреждения не издавались, за исключением Приказа МКОУ "Монастырская СОШ" от 01.02.2022 № 11 "Об увеличении работы", который, так же не информативен в своем содержании.

2) В нарушение норм, установленных статьей 9 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете", пунктом 20, 23 СГС «Концептуальные основы бухгалтерского учета», положений Методических указаний Приказа Минфина России от 30.03.2015 N 52н, Ответственным исполнителем централизованной бухгалтерии в период с 1 августа 2021 года по 30 июня 2022 года осуществлялось самостоятельно принималось решение о начисление и выплате начальнику хозяйственного отдела доплаты за дополнительную работу, которая руководителем Учреждения Работнику не поручалась, приказы руководителя Учреждения и (или) письменные соглашения Работодателя и Работника о сроке, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержании, объеме и размере доплаты за ее выполнение отсутствуют.

Расходы, понесенные Учреждением в августе - декабре 2021 года и январе – июне 2022 года на выплату начальнику хозяйственного отдела доплаты за дополнительную работу, которая руководителем Учреждения Работнику не поручалась в размере 89,263 тысячи рублей с учетом страховых взносов во внебюджетные фонды (30,2% в размере 20,705 тысяч рублей) имеют признаки нецелевого использования бюджетных средств, так как не соответствуют целям договоров (соглашений) либо правовых актов, являющихся основанием для предоставления указанных средств.

В нарушение положений статьи 19 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете", Ответственным исполнителем централизованной бухгалтерии не осуществлялся предварительный внутренний контроль совершаемых фактов хозяйственной жизни при начислении работникам Учреждения заработной платы, в том числе надбавок компенсационного и стимулирующего характера и (или) доплаты за дополнительно порученную работникам работу, на что указывают нарушения, установленные данным контрольным мероприятием.

Начисление заработной платы, в условиях отсутствия распорядительных документов руководителя Учреждения об установлении работникам новых размеров должностных окладов, надбавок стимулирующего, компенсационного характера и (или) дополнительной платы за дополнительно порученную работнику работу осуществляется Ответственным исполнителем централизованной бухгалтерии по штатному расписанию Учреждения, в то время как, исходя из формы и содержания унифицированной формы штатного расписания (ф. 0301017), установленной Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты", штатное расписание не устанавливает оплату труда конкретного работника (физического лица), штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц и при этом отражает общие условия оплаты труда по должности, специальности, профессии.

**3. Одновременно, в ходе проведения настоящей проверки, выявлены следующие нарушения и недостатки**:

**3.1.** Нарушения, допущенные при установлении системы оплаты труда и утверждении штатного расписания (тарификационного списка) в Учреждении, а именно:

1) В нарушение статьи 144 ТК РФ, раздел общие положения Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Монастырская средняя общеобразовательная школа», Положения о системе оплаты труда руководителя, заместителя руководителя муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Монастырская средняя общеобразовательная школа» содержат ссылки на правовые нормативные акты Российской Федерации и Томской области, которые регулируют отдельные правоотношения в сфере труда работников федеральных (областных) государственных учреждений и не являются основополагающими для формирования (изменения) систем оплаты труда в муниципальных учреждениях, либо регулируют отдельные правоотношения в сфере труда в муниципальных учреждениях культуры и не являются основополагающими для формирования (изменения) систем оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях.

2) В нарушение норм Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Системой оплаты труда руководителя и заместителя руководителя Учреждения (Приказ от 10.01.2022 № 2 «Об утверждении локального акта») не предусмотрены наименования должностей руководителя и заместителя, соответствующие им фиксированные размеры окладов за исполнение должностных обязанностей, а так же не установлены основания выплат, размеры и (или) виды доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, не установлены размеры и (или) алгоритм расчета размера «премии по итогам работы» для руководителя Учреждения, а так же размеры и (или) алгоритм расчета размера «премии по итогам работы за календарный месяц» заместителя руководителя Учреждения.

3) В нарушение положений пункта 34 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Система оплаты труда руководителя и заместителя руководителя Учреждения (Приказ от 10.01.2022 № 2 «Об утверждении локального акта») и Система оплаты труда работников Учреждения (Приказ 34 от 27.02.2023) содержат условия оплаты труда, которые не свойственны работникам данного учреждения, а именно:

а) пунктом 4.3. Системы оплаты труда руководителя и заместителя руководителя Учреждения установлены выплаты стимулирующего характера: за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», за нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта», за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», за почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России», «Почетный спортивный судья России», устанавливаемые руководителям учреждений, основным видом деятельности которых является деятельность в области спорта;

в то время как основной уставной деятельностью МКОУ "Монастырская СОШ" является образовательная деятельность по образовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования;

б) пунктом 2 Системы оплаты труда работников Учреждения предусмотрена должность «Начальника хозяйственного отдела», в то время как деление Учреждения на отделы либо иные виды структурных подразделений, образующих организационную структуру данного юридического лица документально не подтверждено.

4) В нарушение положений подпункта «в» пункта 4, пункта 36.4. Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Система оплаты труда работников Учреждения (Приказ от 05.07.2022 № 47) по ряду доплат (выплат) стимулирующего и компенсационного характера не установлен определенный, размер доплаты (выплаты) в зависимости от условий ее осуществления, что не обеспечивает прозрачность порядка, условий (критериев) установления работникам Учреждения выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера.

5) В нарушение норм статьи 144 ТК РФ, Система оплаты труда руководителя и заместителя руководителя Учреждения (Приказ от 10.01.2022 № 2 «Об утверждении локального акта») не соответствует положениям нормативного правового акта органа местного самоуправления, установившего систему оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров для муниципальных автономных, казенных и бюджетных учреждений муниципального образования (Постановление Администрации Шегарского района от 14.05.2021 № 344 (в редакции постановления от 20.01.2022 № 68, от 25.07.2022 № 950, от 30.12.2022 № 1616).

6) В нарушение норм статьи 12 ТК РФ установлены случаи не соблюдения Работодателем разграничения действия локальных нормативных актов Учреждения, устанавливающих систему оплаты труда Учреждения, во времени.

**3.2.** Нарушения, допущенные при утверждении штатного расписания (тарификационного списка) в Учреждении, а именно:

1) В нарушение норм Указаний по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденных Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты", в части применения и заполнения штатного расписания (форма N-Т3), а так же положений подпункта «в» пункта 34 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений:

а) применяемая Учреждением форма штатного расписания не соответствует унифицированной форме штатного расписания;

б) в части руководящих работников штатное расписание Учреждения формируется по штатному составу с указанием размера должностных окладов, не установленных действующей системой оплаты труда;

в) штатное расписание Учреждения формируется без сведений о видах и размерах компенсационных и стимулирующих выплат по соответствующей должности;

г) штатное расписание Учреждения не заверено подписью главного бухгалтера, отсутствуют реквизиты распорядительного документа Учреждения, утвердившего штатное расписание;

д) формируется усеченное штатное расписание.

2) В нарушение норм, установленных положениями "Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих" по должности «Начальник хозяйственного отдела», утвержденных Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37, положений статьи 15 ТК РФ, в штатное расписание МКОУ "Монастырская СОШ" включена должность «Начальника хозяйственного отдела», трудовые отношения по которой предусматривают руководство работниками (подчиненными) структурного подразделения, отсутствующего в Учреждении.

3) В нарушение положений пункта 3.4. [Методических](consultantplus://offline/ref=69627AFA972DD40CA9D70FCD8FCBCC5C192D4D8C6CC156DFE10C1704971611A9A5173F3E79136B5F43DFDA190A4903AA24229FA91E49BF3FkEN3J) рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, Учреждением при формировании тарификационного списка для учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в месяц используется форма, отличная по своему содержанию от рекомендуемой.

При этом используемая Учреждением форма (содержание формы) тарификационного списка, для учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в месяц Учреждением не принята и не утверждена.

Установлены случаи отражения в тарификационном списке информации, содержание которой не отвечает заявленным параметрам.

Тарификационный список Учреждения не заверен подписью главного бухгалтера.

**3.3.** Распорядительные документы Учреждения имеют замечания юридико-технического характера:

1) текстовая часть ряда приказов о назначении работникам Учреждения выплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера формируются без констатирующей части, в которой кратко излагаются цели и задачи, факты и события, послужившие основанием для издания приказа;

2) текстовая часть приказов о назначении работникам Учреждения выплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера имеют не корректные (не однозначные) обозначения периода (срока) действия норм, которые устанавливает данный распорядительный документ;

3) текстовая часть приказов содержит распоряжения в отношении не существующего муниципального учреждения, например:

- пункт 5 Приказа от 22.03.2023 № 36 «Об стимулирующих выплатах за период с 01.03.2023» содержит ссылку на «Бухгалтерию УО»;

- пункт 5 Приказа от 01.01.2023 № 2 «О стимулирующих выплатах за период с 01.01.2023» содержит ссылку на «Бухгалтерию УО»;

4) текстовая часть приказов содержит распоряжения «Бухгалтерии УО производить компенсационные выплаты согласно приказа», в то время как данный распорядительный документ устанавливает Работнику выплату стимулирующего характера – премия (Приказ от 22.03.2023 № 47 «О премировании работников школы».

**3.4.** В нарушение положений Методических указаний, утвержденных Приказом Минфина России от 30.03.2015 N 52н, первичный учетный документ Карточка-справка (код формы 0504417), применяемый для регистрации справочных сведений о заработной плате работника учреждения, ведется ответственным исполнителем МБУ «Централизованная бухгалтерия Шегарского района» с нарушением предъявляемых требований, а именно:

1) Раздел «Отметки о приеме на работу и переводах»: реквизиты распорядительного документа (наименование, номер и дата документа), устанавливающего работнику должностной оклад (дополнительные надбавки и выплаты), вносились ответственным исполнителем централизованной бухгалтерии без наличия такого документа с несуществующими реквизитами (№ и датой документа);

2) Суммы начисленной заработной платы (по видам выплат), суммы удержаний (по видам удержаний), сумма к выдаче не отражаются по источникам финансового обеспечения (деятельности) Учреждения.

**3.5.** В нарушение положений Методических указаний, утвержденных Приказом Минфина России от 30.03.2015 N 52н, пункта 25 СГС «Концептуальные основы бухгалтерского учета» первичный учетный документ «Табель учета использования рабочего времени» формировался Учреждением и принимался к учету Ответственным исполнителем МБУ «Централизованная бухгалтерия Шегарского района»:

1) по форме, не соответствующей унифицированной форме Табеля учета использования рабочего времени [(ф. 0504421)](consultantplus://offline/ref=E36B8E47F9C6147571E45C848E756DFFCD4290DDBD5D828DEE2E2AE54CF3641C793AA4C6F010C86A9CA5D84DC8B002AC9108F5BC09DCF0A6ME14J), утвержденной Приказом Минфина России от 30.03.2015 N 52н;

2) без подписи ответственного исполнителя (составителя) табеля учета использования рабочего времени;

3) с несуществующими должностями работников.

**Выводы:**

Таким образом, принимая во внимание результаты контрольного мероприятия, можно утверждать, что доводы гражданина, изложенные в заявлении от 27.08.2022 года, нашли подтверждение в части сведений о том, что дополнительная преподавательская работа руководящих работников муниципальных образовательных учреждений осуществляется с нарушением положений трудового законодательства, а именно:

1) в нарушение положений части 6 статьи 282 ТК РФ, положений пункта «ж» части 2 Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", преподавательская работа директора МКОУ "Монастырская СОШ" осуществляется на условиях замещения штатной должности педагогических работников;

2) в нарушение положений Приказа Роструда от 11.11.2022 N 253 "Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства", директор МКОУ "Монастырская СОШ" замещает должность учителя на условиях внутреннего совместительства в том же Учреждении, где является руководителем данного Учреждения по основному месту работы.

Доводы гражданина о нецелевом использовании бюджетных средств в отношении расходов, направленных на выплату руководящим работникам Учреждения заработной платы за выполненную преподавательскую работу в условиях оформления работодателем с работником трудовых отношений с нарушением норм трудового законодательства, не нашли подтверждения.

Руководствуясь положениями трудового законодательства, можно утверждать, что факт оформления с Работником трудовых отношений с нарушением положений трудового законодательства не является признаком незаконного начисления и выплаты Работнику заработной платы за выполненную им трудовую функцию.

Бюджетные средства учреждения, предусмотренные бюджетной сметой на выплату заработной платы работникам учреждения за фактически осуществленную ими трудовую функцию в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда и (или) надбавки за выполненную ими дополнительно порученную работу, вне зависимости от наличия со стороны работодателя нарушений трудового законодательства при оформлении трудовых отношений с работником, являются бюджетными (денежными) обязательствами учреждения.

Принятие бюджетных обязательств при начислении работнику заработной платы и (или) надбавки за дополнительно порученную работу, за фактически выполненную им трудовую функцию и (или) дополнительную работу, как и оплата денежных обязательств работодателя при выплате заработной платы и (или) надбавки за дополнительно порученную работу, не является бюджетным нарушением, в том числе финансовым, так как соответствует целям, определенным бюджетной сметой Учреждения, а так же целям трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), заключенного с работником.

Факт осуществления директором МКОУ "Монастырская СОШ" преподавательской работы подтвержден распорядительными, первичными учетными и отчетными документами Учреждения.

При этом проверкой установлен ряд нарушений при установлении и начислении заработной платы работникам Учреждения за выполненную ими трудовую функцию и (или) дополнительную работу, в том числе имеющие признаки нецелевого использования бюджетных средств.

Главный специалист

по внутреннему муниципальному

финансовому контролю Сабирова С.В.