**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 учреждение дополнительного образования "Центр детского творчества" (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 заместителя директора Учреждения.

В проверяемом периоде:

**1.1. Должность директора МКУ ДО «Центр детского творчества».**

**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 МКУ ДО «ЦДТ» 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-дефектолог с 01.09.2022 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-дефектолог осуществлялось Работодателем руководителя с нарушением требований статьи 60.2. ТК РФ, а именно, Дополнительное соглашение от 01.09.2022 к Трудовому договору не содержит обязательные условия такие как:

1) срок, в течение которого будет выполняться дополнительная работа;

2) количество часов педагогической работы по совмещаемой должности учитель-дефектолог;

3) фиксированный размер доплаты с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**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", положений 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», в проверяемом периоде директор МКУ ДО «ЦДТ» (далее– руководитель МКУ ДО «ЦДТ») заключал сам с собой трудовые договора на замещение должностей педагогических работников своего Учреждения на условиях внутреннего совместительства.

При этом, в нарушение пункта 1.4. Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного Приказом 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", данные трудовые договора на замещение педагогических должностей, не содержат информации об объеме (изменении объема) учебной нагрузки, установленной работнику.

2) В нарушение положений статьи 15, 16, 60.2. ТК РФ, на период 2022-2023 учебный год директор на одни и те же трудовые отношения по должности учитель-дефектолог имел два трудовых договора одновременно, а именно:

а) один, заключенный с МКУ "Управление образования Администрации Шегарского района" 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", без занятия штатной должности, на условиях совмещения профессий (должностей) в виде Дополнительного соглашения к Трудовому договору по основной должности «директор», на осуществление директором Учреждения дополнительной работы по должности учитель дефектолог с 01.09.2022 года;

б) второй, заключенный с МКУ ДО «ЦДТ» в лице директора МКУ ДО «ЦДТ» как внутреннее совместительство на условиях замещения директором штатной должности учителя дефектолога.

**1.2. Должность заместителя директора по административно-хозяйственной работе МКУ ДО «Центр детского творчества».**

**1.2.1.** Должность заместителя директора по административно-хозяйственной работе Учреждения 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 заместителя директора по административно-хозяйственной работе с МКУ ДО «Центр детского творчества» в лице директора МКУ ДО «ЦДТ» (далее – Работодатель).

**1.2.2.** В нарушении статьи 15 ТК РФ, Трудовой договор с Работником заключен по должности, отсутствующей в штатном расписании Учреждения.

**1.2.3.** В Трудовой договор Работодателем с письменного согласия Работника вносились изменения, касающиеся поручения Работнику дополнительной работы по направлению «Организация работы по охране труда» в период с 01.09.2021 г. по 31.12.2021г., а так же касающиеся изменения условий оплаты труда.

**1.2.4**. В нарушение статьи 72 ТК РФ, с Работником заключено Дополнительное соглашение к Трудовому договору об изменении условий трудового договора по несуществующим положениям Трудового договора.

**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 МКУ ДО «Центр детского творчества».**

Заработная плата и (или) плата за дополнительную работу директору МКУ ДО «ЦДТ» (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 размер должностного оклада, установленный Работнику Трудовым договором, в период действия трудового договора до 01.01.2022 года 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, 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.

**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 норм, установленных статьей 9 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете", пунктом 20 СГС «Концептуальные основы бухгалтерского учета», положений Методических указаний Приказа Минфина России от 30.03.2015 N 52н, ответственным исполнителем МБУ «Централизованная бухгалтерия Шегарского района» осуществлялось начисление премиальных выплат Работнику по видам, не соответствующим видам премиальных выплат, указанных в приказе Работодателя руководителя и (или) действующей системе оплаты труда Учреждения.

3) 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" не предусмотрены положениями Трудового договора.

**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 МКУ ДО «Центр детского творчества» по должностям педагогических работников МКУ ДО «Центр детского творчества».**

Директором МКУ ДО «ЦДТ» наряду с основной работой, определенной Трудовым договором, осуществлялась трудовая функция по должности педагог дополнительного образования в 2021- 2022 учебном году и учитель дефектолог в 2022 -2023 учебном году.

При этом трудовые отношения на осуществление трудовой функции по должности педагог дополнительного образования в 2021- 2022 учебном году и учитель дефектолог в 2022 -2023 учебном году оформлялись с нарушением положений статьи 15, 16, 60.2., 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".

Таким образом, в проверяемом периоде фактически, директором МКУ ДО «Центр детского творчества» осуществлялась не дополнительная преподавательская работа в соответствии с положениями части 6 статьи 282 ТК РФ, на основании Дополнительного соглашения 01.09.2022 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 за совмещение должностей (профессий), а осуществлялась трудовая функция по замещаемым директором МКУ ДО «Центр детского творчества» штатным должностям педагогических работников Учреждения с заключением отдельных трудовых договоров на условиях внутреннего совместительства и установления заработной платы в соответствии с заключенными трудовыми договорами и действующей системой оплаты труда для педагогических работников.

При этом, заработная плата за выполнение трудовой функции по должностям педагогических работников, устанавливалась и начислялась с нарушением положений действующего законодательства, положений действующей системы оплаты труда, а так же положений трудовых договоров, заключенных с работником, а именно:

**Должностной оклад.**

1) В нарушение норм статьи 135 ТК РФ размер должностного оклада, установленный работнику трудовыми договорами по должностям педагогических работников, не соответствует действующей системе оплаты труда Учреждения.

2) В нарушение положений ч. 2 ст. 57 ТК РФ в Трудовом договоре от 01.09.2022 отсутствуют сведения об изменении (об установлении нового) размера должностного оклада, в то время как действующей системой оплаты труд в Учреждении размер должностного оклада по должности учитель дефектолог изменен с 01.01.2023г.

Приказом руководителя Учреждения работнику новый размер должностного оклада по должности учитель дефектолог с 01.01.2023 года, 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 ответственным исполнителем МБУ «Центализованная бухгалтерия Шегарского района»:

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

б) установлены случаи, когда размер начисляемого Работнику оклада ответственным исполнителем МБУ «Централизованная бухгалтерия Шегарского района» определялся самостоятельно, в том числе, несмотря на наличие приказов руководителя Учреждения о приеме работника на работу, устанавливающих размер должностного оклада;

**Надбавки стимулирующего характера.**

1) В нарушение положений статьи 135 ТК РФ, положений раздела 5 Системы оплаты труда работников Учреждения (Приказ МКУ ДО "ЦДТ" от 03.06.2019 № 74-О, Приказ МКУ ДО "ЦДТ" от 30.06.2022 № 104-О, Приказ МКУ ДО "ЦДТ" от 27.07.2022 № 115-О, Приказ МКУ ДО "ЦДТ" от 13.02.2023 № 24-О), работнику приказами руководителя Учреждения устанавливались и выплачивались надбавки стимулирующего характера, не предусмотренные действующей системой оплаты труда Учреждения, т.е. Работнику устанавливались и выплачивались надбавки стимулирующего характера по неизвестным (не установленным) основаниям в произвольных размерах.

Расходы, понесенные Учреждением на выплату работнику (учитель дефектолог) 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% (1,410 тысяч рублей) составил 6,079 тысяч рублей.

2) В нарушение норм, установленных положениями раздела 5 Системы оплаты труда работников Учреждения (Приказ МКУ ДО "ЦДТ" от 03.06.2019 № 74-О, Приказ МКУ ДО "ЦДТ" от 30.06.2022 № 104-О, Приказ МКУ ДО "ЦДТ" от 27.07.2022 № 115-О, Приказ МКУ ДО "ЦДТ" от 13.02.2023 № 24-О), приказ о премировании работника, в том числе об установлении размера премирования, издавался директором один раз на неопределенный 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.

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, ответственным исполнителем МБУ «Централизованная бухгалтерия Шегарского района»:

а) осуществлялось начисление премиальных выплат работнику по видам, не соответствующих видам премиальных выплат, указанных в приказе руководителя Учреждения;

б) ответственным исполнителем МБУ «Централизованная бухгалтерия Шегарского района» не осуществлялся предварительный внутренний контроль совершаемых фактов хозяйственной жизни при начислении заработной платы: контроль соответствия вида надбавки (выплаты), установленной работнику приказом руководителя, системе оплаты труда, действующей в Учреждении;

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

г) работнику осуществлялось начисление выплаты стимулирующего характера «ежемесячная премия» согласно приказам руководителя Учреждения, устанавливающим Работнику разные размеры данной выплаты, с одинаковым сроком (периодом) действия данной выплаты, при этом ответственный исполнитель МБУ «Централизованная бухгалтерия Шегарского района» самостоятельно принял решение о порядке и размере начисления данной выплаты Работнику в период январь-май 2023 года, проигнорировав обязанность осуществления внутреннего контроля совершаемых фактов хозяйственной жизни при начислении заработной платы.

**Надбавки компенсационного характера.**

1) В нарушение положений подпункта «в» пункта 4 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, положений Системы оплаты труда работников Учреждения (пункт 1.2. Положения об оплате труда, утвержденного Приказом МКУ ДО "ЦДТ" от 03.06.2019 № 74-О, пункт 2 Положения об оплате труда МКУ ДО "ЦДТ", утвержденного Приказом МКУ ДО "ЦДТ" от 30.06.2022 № 104-О (в редакции Приказа от 27.07.2022 № 115-О)), действующей системой оплаты труда работников Учреждения не установлен фиксированный размер выплаты компенсационного характера «выплата за работу в учреждении, расположенной в сельской местности».

2) В нарушение ч. 2 ст. 57 ТК РФ условия назначения «выплаты за работу в учреждении, расположенной в сельской местности» не отражены в трудовых договорах с работником.

3) В нарушение статьи 135 ТК РФ выплата компенсационного характера «выплата за работу в учреждении, расположенной в сельской местности», ее размер и срок назначения приказами руководителя работнику не устанавливалась.

4) 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, ответственный исполнитель МБУ «Централизованная бухгалтерия Шегарского района»:

а) осуществлял начисление работнику выплат компенсационного характера по видам, не соответствующим видам выплат компенсационного характера, установленных действующей системой оплаты труда работников Учреждения;

б) не осуществлял предварительный внутренний контроль совершаемых фактов хозяйственной жизни при начислении заработной платы: в условиях отсутствия приказов руководителя Учреждения об установлении работнику «выплаты за работу в учреждении, расположенной в сельской местности», ее размера в зависимости от действующих условий и срока назначения, самостоятельно принимал решения о размере данной выплаты и сроке ее назначения при начислении заработной платы работнику, пользуясь при этом сведениями тарификационного списка, не соответствующих системе оплаты труда, действующей в Учреждении;

в) осуществлялось начисление работнику выплаты компенсационного характера «выплата за работу в учреждении, расположенной в сельской местности», в условиях отсутствия приказов руководителя Учреждения об установлении Работнику данной выплаты, на основании данных тарификационных списков, при этом установлены случаи, когда размер и период начисления данной выплаты не соответствует сведениям тарификационного списка по данной выплате;

**Надбавки за дополнительную работу.**

1) В нарушение положений статьи 60.2, 151 ТК РФ письменное соглашение сторон трудовых договоров о сроке, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем, а так же размере доплаты отсутствует.

При этом приказы о назначении работнику надбавки за дополнительную работу издавались руководителем Учреждения:

а) без указания срока выполнения дополнительной работы, ее содержания и объема;

б) с условием распространения действия приказа на отношения, возникшие до введения в действие приказа;

в) бесконтрольно, руководитель Учреждения не контролировал факт назначения надбавки и ее размер, то есть фактически, в МКУ ДО «ЦДТ» и МБУ «Централизованной бухгалтерии Шегарского района» официально учтены приказы руководителя Учреждения с одинаковыми реквизитами и целями, но отличными размерами назначаемых надбавок.

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 МБУ «Централизованная бухгалтерия Шегарского района» осуществлялось начисление и выплата Работнику надбавки за дополнительную работу по видам, не соответствующим видам дополнительной работы, указанной в приказах руководителя Учреждения, а так же видам дополнительной работы, указанным в статье 60.2. ТК РФ .

3) Расходы, понесенные Учреждением на выплату педагогу дополнительного образования не правомерно и не обоснованно установленной «надбавки за расширение зоны обслуживания» за невыполненную (неустановленную) дополнительную работу, 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% (1,715 тысяч рублей) составил 7,393 тысяч рублей.

**2.3. Должность заместителя директора по административно-хозяйственной работе МКУ ДО «Центр детского творчества».**

Заработная плата и (или) плата за дополнительную работу Работнику (заместителю директора по административно-хозяйственной работе) 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 Учреждения, в частности, действующей системой оплаты труда Учреждения не предусмотрена должность «заместитель директора по административно-хозяйственной работе», а так же не установлен соответствующий должности размер должностного оклада.

2) В нарушение положений ч. 2 ст. 57, статьи 72 ТК РФ размер должностного оклада, установленный Работнику Трудовым договором на протяжении действия Трудового договора Работодателем не актуализировался, приказами руководителя Учреждения об установлении Работнику новых должностных окладов с указанием сроков наступления действия нового размера должностного оклада не закреплялся.

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 заработная плата Работнику начислялась в отсутствие приказов руководителя Учреждения об установлении Работнику нового размера должностного оклада и срока его установления, при этом размер начисляемого Работнику оклада ответственным исполнителем МБУ «Централизованная бухгалтерия Шегарского района» в отдельных случаях определялся самостоятельно.

**Надбавки компенсационного характера (виды и размеры):**

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 статьи 135 ТК РФ, положений раздела 6 Системы оплаты труда руководителя и заместителя руководителя Учреждения (Приказ от 25.08.2021 № 121-О, Приказ от 01.06.2022 № 92-О) Работнику приказом руководителя Учреждения устанавливались и выплачивались надбавки стимулирующего характера, не предусмотренные действующей системой оплаты труда Учреждения, т.е. Работнику устанавливались и выплачивались надбавки стимулирующего характера по неизвестным (не установленным) основаниям в произвольных размерах.

Расходы, понесенные Учреждением на выплату заместителю директора по административно-хозяйственной работе 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% (79,596 тысяч рублей) составил 343,157 тысяч рублей.

2) В нарушение норм, установленных положениями раздела 6 Системы оплаты труда руководителя и заместителя руководителя Учреждения (Приказ от 25.08.2021 № 121-О, Приказ от 01.06.2022 № 92-О), приказ о премировании Работника, в том числе об установлении размера премирования, издавался директором один раз на весь календарный год, 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.

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, ответственным исполнителем МБУ «Централизованная бухгалтерия Шегарского района»:

а) осуществлялось начисление премиальных выплат Работнику по видам, не соответствующим видам премиальных выплат, указанным в приказе руководителя Учреждения;

б) при этом не осуществлялся предварительный внутренний контроль совершаемых фактов хозяйственной жизни при начислении заработной платы: контроль соответствия вида надбавки (выплаты), установленной Работнику приказом руководителя, системе оплаты труда, действующей в Учреждении;

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

г) начисление заработной платы осуществляется по штатному расписанию Учреждения, в условиях отсутствия распорядительных документов руководителя 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.

**Надбавки за дополнительную работу.**

1) В нарушение положений ст. 60.2, 151 ТК РФ установлены факты поручения Работнику дополнительной работы без письменного согласия Работника;

Распорядительные документы Учреждения о поручении Работнику дополнительной работы в Учреждении отсутствуют.

Распорядительные документы Учреждения об установлении Работнику доплат за дополнительную работу, так же не содержат сведений о виде и объеме дополнительной поручаемой работе и сроке, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу.

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

а) Работнику излишне начислена и выплачена дополнительная плата за исполненную им дополнительную работу;

расходы, понесенные Учреждением на выплату заместителю директора по административно-хозяйственной работе доплаты за дополнительную работу по пошиву костюмов для танцевального объединения в мае, апреле 2021 года в размере 4,687 тысяч рублей с учетом страховых взносов во внебюджетные фонды (30,2% в размере 1,087 тысяч рублей) имеют признаки нецелевого использования бюджетных средств, так как не соответствуют целям правовых актов, являющихся основанием для предоставления указанных средств;

б) в период с февраля по август 2021 года заместителю директора по административно-хозяйственной работе осуществлялись начисления и выплата 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 феврале - августе 2021 года на выплату заместителю директора по административно-хозяйственной работе доплаты за дополнительную работу, которая руководителем Учреждения Работнику не поручалась в размере 56,967 тысяч рублей с учетом страховых взносов во внебюджетные фонды (30,2% в размере 13,213 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) в нарушение положений статьи 137 ТК РФ из заработной платы заместителя директора по административно-хозяйственной работе неправомерно удержана доплата за расширение зоны обслуживания в сумме 6,0 тысяч рублей;

г) принимались решение о сроке начисления и выплаты доплаты за дополнительную работу Работнику самостоятельно, в то время как срок выплаты распорядительным документом руководителя Учреждения не установлен.

**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, преамбулы локальных нормативных актов Учреждения, утверждающие системы оплаты труда, а так же раздел общие положения Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества», Положения о системе оплаты труда руководителя, заместителя руководителя муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» содержат ссылки на правовые нормативные акты Российской Федерации, правовые нормативные акты 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 не предусмотрены наименования должностей руководителя и заместителя, соответствующие им фиксированные размеры окладов за исполнение должностных обязанностей, а так же не установлены 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 и основания выплат стимулирующего характер (премия);

3) В нарушение норм статьи 144 ТК РФ, Система оплаты труда руководителя и заместителя руководителя Учреждения 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.

4) В нарушение норм, установленных пунктом 4 статьи 86 БК РФ, статьей 8 ТК РФ, Уставом Учреждения, установлены случаи совершения руководителем Учреждения неправомерных действий при формировании организационно-распорядительных документов, а именно руководитель Учреждения своим приказом вносит изменения в нормативный правовой акт органа местного самоуправления и в соответствии с этими изменениями утверждает новое положение о системе оплаты труда руководителя, заместителя руководителя муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества».

5) 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.

6) 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) 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;

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

д) формируется усеченное штатное расписание;

е) информация документа «штатное расписание» Учреждения объединяется по содержанию с информацией документа «штатная расстановка» в единый документ;

локальный нормативный акт Учреждения, устанавливающий порядок (правила) и форму формирования и ведения документа «штатная расстановка» в Учреждении отсутствует.

7) В нарушение 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 информации в тарификационном списке, содержание которой не отвечает заявленным параметрам.

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

1) преамбула приказов содержит ссылку на не существующий локальный нормативный акт Учреждения;

2) текстовая часть приказов имеет ссылки на не существующие документы и (или) документы, не являющиеся основанием для данного приказа;

3) текстовая часть приказов формируются с пропусками слов и (или) со ссылками на не установленные действующей системой оплаты труда виды надбавок;

4) текстовая часть приказов содержит неправомерные распоряжения в отношении другого муниципального учреждения, деятельность которого не предусматривает совершения требуемых действий.

**3.3.** 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.

**3.4.** 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» 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.

**3.5.** В нарушение статьи 145 ТК РФ, нормативными правовыми актами органа местного самоуправления (МКУ «Администрация Шегарского района») не установлен алгоритм расчета размера премии с применением результатов мониторинга и оценки деятельности руководителей организаций дополнительного образования.

**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 МКУ ДО «ЦДТ» осуществляется на условиях замещения директором МКУ ДО «ЦДТ» штатной должности педагогических работников на условиях внутреннего совместительства с заключением трудового договора на замещение данных должностей (педагог дополнительного образования в 2021-2022 учебном году, учитель дефектолог в 2022 – 2023 учебном году);

2) в данных условиях:

а) в нарушение положений статьи 60.1., 276 ТК РФ директором МКУ ДО «ЦДТ» педагогическая работа осуществлялась без официального разрешения МКУ «Управление образования Администрации Шегарского района» в рабочее время по основной работе;

б) в нарушение положений Приказа Роструда от 11.11.2022 N 253 "Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства", директор МКУ ДО «ЦДТ» замещает педагогическую должность 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 преподавательской работы директором Учреждения подтвержден распорядительными, первичными учетными и отчетными документами Учреждения, а так же договорами с другими образовательными учреждениями муниципального образования.

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.