**УТВЕРЖДАЮ**

 Председатель Счётной палаты

 Маловишерского муниципального района Новгородской области

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.И. Афанасьева

 «15» февраля 2022 года

**ОТЧЕТ**

**о результатах проверки формирования и расходования фонда оплаты труда, соответствие фактической оплаты труда действующему законодательству и локальным правовым актам**

**Основание для проведения контрольного мероприятия:** пункт 2.3. годового плана работы Счётной палаты Маловишерского муниципального района.

**Цель проверки:** проверкаформирования и расходования фонда оплаты труда и соответствия фактической оплаты труда действующему законодательству и локальным правовым актам.

**Объект(ы) контроля:** муниципальное бюджетное учреждение «Центр бухгалтерского и хозяйственного обслуживания учреждений культуры Маловишерского муниципального района» (далее - учреждение, МБУ "ЦБХОУКММР").

**Проверяемый период**: за 2020 год, текущий период 2021 года.

**Состав контрольно-ревизионной группы:** председатель Счётной палаты Маловишерского муниципального района Новгородской области Афанасьева И.И., аудитор Счётной палаты Маловишерского муниципального района Новгородской области Григорьева Ю.В.

**Акты, заключения, справки, использованные в отчёте:** по результатам проверок составлен акт № 8-а , от 07.02.2022 года, с которым под роспись ознакомлены соответствующие должностные лица объекта контроля.

**Наличие письменных объяснений, замечаний или возражений со стороны должностных лиц объекта (ов) контроля и заключение руководителя контрольной группы по ним:** в установленный срок разногласия не представлены.

# Результаты контрольного мероприятия

**1. Анализ нормативных правовых актов, устанавливающих порядок и условия оплаты труда в учреждении**

Анализ действующих нормативно правовых актов в Учреждении показал:

- в Положении об оплате труда учреждения[[1]](#footnote-2) не было установлено отсутствие ограничения по расчетному среднемесячному уровню заработной платы, как это было предусмотрено Примерным положением об оплате труда[[2]](#footnote-3);

- Положения о моральном и материальном стимулировании работников[[3]](#footnote-4),[[4]](#footnote-5) в большей части дублируют Положения об оплате труда[[5]](#footnote-6),[[6]](#footnote-7).

**2. Проверка законности использования бюджетных средств, направленных на оплату труда**

**2.1.** Проверкой правильности формирования штатного расписания и составления тарификационных списков установлено, что в штатных расписаниях, всего проверяемого периода, не заполнены графы 1 и 2.В штатном расписании указана должность "водитель", наименование которой не соответствует наименованию должности по [Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=122404)[[7]](#footnote-8).

**Установлено завышение** штатной численности работников Учреждения в штатном расписании №1-ШР от 30.12.2020 года, в котором штат утвержден в количестве 42,5 единиц, тогда как в итоговой строке графы 4 количество отражено 40,25 единиц. По данным Счётной палаты муниципального района суммарное количество штатных единиц составляет 39 единиц. В тарификационном списке на 01.01.2021 года так же установлено завышение штатных единиц на 1 ед. (42,5 единицы вместо 41,5), численность тарификационного списка не соответствует численности штатного расписания.

*Учитывая, что штатное расписание предусматривает потребности в персонале и определяет уровень оплаты труда работников, существует риск некачественного планирования и соответственно выполнения муниципального задания*.

**2.2.Оценка обоснованности установленного размера фонда оплаты труда учреждения**

Согласно Требований к составлению и утверждению плана финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения[[8]](#footnote-9) План составляется и утверждается на текущий финансовый год (12 месяцев), при расчете плановых показателей расходов на оплату труда учитывается расчетная численность работников, расчетные должностные оклады, ежемесячные надбавки к должностному окладу, стимулирующие выплаты, компенсационные выплаты.

Проверкой обоснованности формирования годовых ФОТ в соответствии с представленными расчетами (обоснованиями) выплат персоналу к планам финансово-хозяйственной деятельности и бюджетным сметам Учреждения на 2020 и 2021 годы установлено, что плановые размеры фонда оплаты труда (далее – ФОТ) сформированы исходя из установленной численности штатных единиц и среднемесячного размера оплаты труда на одного работника, включающего должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, из расчета **13** месяцев.

Согласно пояснениям, представленным директором Учреждения в период проверки (01.02.2022 г. №б/н), экономистом ежегодно ФОТ был ошибочно рассчитан исходя из 13 месяцев, в результате чего фонд на оплату труда за 2020 и 2021 годы был **неправомерно завышены в сумме 1169349,21 рублей**, в т.ч.( *пункт 1.2.110 Классификатора*)[[9]](#footnote-10):

- на 2020 год в сумме 432215,06 рублей или на 5,4%;

- на 2021 год в сумме 737134,15 рублей или на 8,0%.

Причем ФОТ в завышенных размерах был использован в полном объеме:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| период | Утверждено плановых назначений | Исполнено плановых назначений\* | % исполнения |
| 2020 год | 8501855,78 | 8501854,66 | 100 |
| 2021 год | 9968969,09 | 9968896,74 | 100 |

 \*на основании данных отчета об исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности (ф. 0503737).

Таким образом, **избыточные расходы бюджетных средств составили 1169275,74 рублей** (*пункт 1.2.95 Классификатора*).

**2.3.** Выборочная **проверка оформления трудовых отношений** с работниками учреждения показала, что в нарушение статьи 72 ТК РФ Учреждением не во всех случаях заключались дополнительные соглашения по изменению определенных сторонами условий трудовых договоров. Так при изменении размера надбавки за вредные условия труда водителю с 01.11.2020 года, дополнительное соглашение не представлено.

**2.4.При анализе первичных документов по учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда, установлено следующее:**

- в Табеле учета рабочего времени, применяемого учреждением, наименования граф 2,3 и 37 не соответствуют наименованиям, утвержденным Приказом Минфина России от 30.03.2015 года №52н[[10]](#footnote-11), применяются обозначения не предусмотренные Приказом , количество граф не соответствует утвержденным. Графа 20 «Итого дней (часов) явок (неявок) с 1 по 15» не заполнялась.

- в нарушение Приказа №52н в карточках-справках (ф. 0504417) отсутствуют сведения об источниках финансового обеспечения (деятельности), в отдельных случаях некорректно отражены сведения об образовании работников. Повышающий коэффициент за уровень профессиональной подготовки в зависимости от имеющегося образования работника предусмотрен только Положениями о моральном и материальном стимулировании работников.

Как показала проверка в карточке-справке по водителю Шаврову С.Н. отражено образование как "среднее общее", в то же время работник имеет профессиональное образование и получает доплату. В карточке-справке на кассира билетного Ягупову Т.В. отражено образование "средне профессиональное", доплата за профессиональную подготовку не производится.

**2.5. Проверка оплаты труда работников учреждения**

Согласно Положениям об оплате труда заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Проверкой **компенсационных** выплат установлено следующее:

Согласно отчета о проведении специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), утвержденному 27.11.2019 года, из 24 рабочих мест только на 1 рабочем месте (водителя легкового автотранспорта) в связи с напряженностью трудового процесса выявлены вредные и опасные условия труда.

В соответствии со статьей 147 ТК РФ Положениями об оплате труда и моральном и материальном стимулировании работников водителю легкового автомобиля работодателем установлен минимальный размер повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда до 01.11.2020 года - 5%, с 01.11.2020 г. - 4 % оклада.

В штатном расписании (приказ директора учреждения от 11.01.2021 №1-лс) надбавка за вредные и (или) опасные и иные условия труда предусмотрена водителю легкового автомобиля Шаврову С. Н только с 01.01.2021 года в размере 4%. Дополнительные соглашения с водителем к трудовому договору от 12 сентября 2018 года заключены (№21 от 31.08.2020 г., №46 от 27.10.2020 г., №46/1 от 26.11.2020 г), в которых была предусмотрена доплата в размере 5%.

Анализ начислений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда представлен в таблице:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| период | начислено | по данным Счётной палаты | Разница (гр.4-гр.2) |
| Руб. | % | Руб. | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Январь 2020 | 0 | 0 | 170,5 | 5 | 170,5 |
| Февраль 2020 | 0 | 0 | 170,5 | 5 | 170,5 |
| Март 2020 | 0 | 0 | 170,5 | 5 | 170,5 |
| Апрель 2020 | 0 | 0 | 170,5 | 5 | 170,5 |
| Май 2020 | 0 | 0 | 70,2 | 5 | 70,2 |
| Июнь 2020 | 0 | 0 | 154,3 | 5 | 154,3 |
| Июль 2020 | 0 | 0 | 14,8 | 5 | 14,8 |
| Август 2020 | 170,5 | 5 | 170,5 | 5 | 0 |
| Сентябрь 2020 | 170,5 | 5 | 170,5 | 5 | 0 |
| Октябрь 2020 | 175,62 | 5 | 175,62 | 5 | 0 |
| Ноябрь 2020 | 380,0 | 4 | 380,0 | 4 | 0 |
| Декабрь 2020 | 475,0 | 5 | 380,0 | 4 | -95,0 |
| Январь 2021 | 380,0 | 4 | 380,0 | 4 | 0 |
| Февраль 2021 | 380,0 | 4 | 380,0 | 4 | 0 |
| Март 2021 | 475,0 | 5 | 380,0 | 4 | -95,0 |
| Апрель 2021 | 475,0 | 5 | 380,0 | 4 | -95,0 |
| Май 2021 | 475,0 | 5 | 380,0 | 4 | -95,0 |
| Июнь 2021 | 475,0 | 5 | 380,0 | 4 | -95,0 |
| Июль 2021 | 43,18 | 5 | 34,54 | 4 | -8,64 |
| Август 2021 | 302,28 | 4 | 302,28 | 4 | 0 |
| Сентябрь 2021 | 475,0 | 5 | 380,0 | 4 | -95,0 |
| Октябрь 2021 | 475,0 | 5 | 380,0 | 4 | -95,0 |
| Ноябрь 2021 | 380,0 | 4 | 380,0 | 4 | 0 |
| Декабрь 2021 | 380,0 | 4 | 380,0 | 4 | 0 |
| **итого** | **247,66** |

Таким образом, Учреждением начисление надбавки производилось бесконтрольно и с нарушением норм действующего законодательства, что привело к недоплате в общей сумме 247,66 рублей.

 **2.6. Проверкой стимулирующих выплат установлено**:

- согласно штатному расписанию на 2020 год и выписке из приказа директора учреждения от 09.01.2020 №1-лс программисту Ефимовой И. Н. установлен повышающий коэффициент за профессиональную подготовку (за образование) - 0,15 должностного оклада и повышающий коэффициент - 2,9 должностного оклада. Таким образом, общий размер повышающего коэффициента составил 3,05. В нарушение пунктов 3.3. и 3.2. Положений об оплате труда, повышающий коэффициент превысил установленный предел (три должностных оклада) на 0,05 оклада. В результате чего Ефимовой И. Н. допущена переплата с января по октябрь 2020 года в сумме 1743,34 рублей[[11]](#footnote-12).

Положениями об оплате труда в отношении стимулирующих выплат определены количественные показатели - за стаж работы, за наличие квалификационной категории и качественные показатели - за интенсивность и высокие результаты работы.

Положением, действовавшим до 01.11.2020 года, для выплат за интенсивность и высокие результаты работы были установлены 2 критерия. Положением, действующим с 01.11.2020 года, определены критерии для выплат за интенсивность и высокие результаты работы:

по административно-управленческому персоналу – 9 ед.;

по работникам – 6 ед.

В то же время, порядок и условия оценки данных критериев для осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты труда, Положением не определены.

Кроме того, Положением предусмотрен персональный повышающий коэффициент, порядок и условия применения которого, в Положении об оплате труда так же не определены. Согласно пункту 3.2. Положения об оплате труда повышающие коэффициенты к окладам работников устанавливаются на *определенный период времени* в течение соответствующего календарного года, фактически при начислении заработной платы работникам учреждения персональный повышающий коэффициент применяется к окладам большей части должностей **ежемесячно** на протяжении календарного года.

Анализ критериев оценки показателей за интенсивность, высокие результаты работы и персональных повышающих коэффициентов показал, что отдельные критерии оценки **дублируются**.

В соответствии с Положением об оплате труда основанием для установления выплат стимулирующего характера является приказ руководителя. Кроме приказов директора Учреждения на выплату надбавки за интенсивность и высокие результаты работы к проверке представлены Протоколы заседания комиссии по установлению выплаты, в которых отражен процент надбавки как конечный результат. Сведения о количестве примененных критериев, подтверждение их выполнения в Протоколе отсутствуют, что свидетельствует об отсутствии объективной оценки установленных надбавок.

Таким образом, оценить обоснованность установленных размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы (в процентах) и персональных повышающих коэффициентов не представляется возможным.

Отсутствие определенных сроков по начислению персональных повышающих коэффициентов и их выплата только по решению директора, а так же формальный подход к оценке выплат за интенсивность и высокие результаты работы, *свидетельствуют о широте дискреционных полномочий должностного лица и может свидетельствовать о наличии коррупционного риска.*

  **2.7. Проверка обоснованности выплаты за профессиональную подготовку отдельным категориям показала:**

Требования к наличию образования не предусмотрены ни трудовым договором, ни должностной инструкцией работников. В тоже время в проверяемом периоде осуществлялась доплата за профессиональную подготовку бухгалтерам, экономистам Учреждения.

Профессиональная подготовка является одним из критериев выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и учитывается в персональном повышающем коэффициенте, которая выплачивается ежемесячно.

Частью 4 статьи 7 Федерального закона "О бухгалтерском учете" [[12]](#footnote-13) определены требования к главному бухгалтеру, согласно которым главный бухгалтер должен иметь высшее образование. Постановлением Правительства РФ от 27 июня 2016 г. N584 установлены особенности применения профессиональных стандартов в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

В силу Правил разработки и утверждения профессиональных стандартов[[13]](#footnote-14) утверждение профессионального стандарта осуществляется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. На основании указанных полномочий Минтруда и социальной защиты РФ 21 февраля 2019 г. №103н был утвержден профессиональный стандарт "БУХГАЛТЕР" (далее- Профстандарт).

Согласно Профстандарту определены следующие требования к образованию:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности, профессии | Требования к образованию и обучению | Фактическое образование по диплому | Соответствие требований по образованию |
| "главный бухгалтер" | "высшее образование - магистратура или специалитет или высшее образование (непрофильное) - магистратура или специалитет и дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки". | Средне-специальное | Не соответствует |
| "бухгалтер" | "среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена или среднее профессиональное образование (непрофильное) - программы подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки" | Высшее :  Клементьева И.А, Игнатьева Л.Е., Антипова О.Н. | соответствует |
| Среднее общее:Рачеева Г.Ф. | Не соответствует |

Аналогично Приказом Минтруда России от 30.03.2021 № 161н утвержден профессиональный стандарт "Экономист предприятия", который начал действовать с 01.09.2021 года.

Следовательно, руководителем Учреждения не обеспечено соблюдение требований Профстандартов по образованию к отдельным должностям.

*Данное нарушение имеет признаки состава административного правонарушения по ст.5.27.1. КоАП РФ, которая предусматривает ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда.*

Отсутствие требований к образованию, которое предусмотрено законодательно, привело к необоснованной выплате за профессиональную подготовку в размере:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Период | Должность | Ф.И.О. | Сумма, руб. |
| 2020 | бухгалтер | Игнатьева Л.Е. | 11607,26 |
|  |  | Клементьева И.А. | 13852,15 |
|  |  | Яковлева О.А. | 1010,0 |
| *ИТОГО* | *26469,41* |
| 2021 | бухгалтер | Игнатьева Л.Е. | 14787,09 |
|  |  | Клементьева И.А. | 17098,85 |
|  |  | Яковлева О.А. | 808,0 |
|  |  | Антипова О.Н. | 19001,53 |
| с 01.09. | Ведущий экономист | Иванова С.А. | 3751,43 |
|  | экономист | Соколова Ю.С. | 7438,28 |
| *ИТОГО* | *62885,18* |
| **ВСЕГО** | **89354,59** |

*Общая сумма необоснованно выплаченной надбавки составила 89354,59 рублей и подлежит взысканию в бюджет в соответствии со статьей 137 Трудового Кодекса РФ*.

 **2.8. Обоснованность оказания материальной помощи работникам учреждения и установления ее размеров**

 В определенных случаях из фонда оплаты труда руководителю учреждения, работникам может быть оказана материальная помощь, которая носит заявительный характер с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Положениями об оплате труда, предусмотрена выплата материальной помощи, в т.ч. в случае смерти близких родственников. Выборочной проверкой выплаты материальной помощи установлено, что в 2021 году была оказана материальная помощь бухгалтеру (Игнатьевой Л.Е.) в размере 15000 рублей и заведующему хозяйством (Богдановой В.Н.) в размере 5000 рублей.

Учитывая, что Положениями размер материальной помощи не определен, руководителем принимается единоличное решение о ее размере, *что свидетельствует о широте дискреционных полномочий должностного лица и может свидетельствовать о наличии коррупционного риска.*

**Выводы**

1) применяемые в Учреждении Положения о моральном и материальном стимулировании работников в большей части дублируют Положения об оплате труда;

2) проверкой установлены замечания по порядку формирования штатного расписания, выявлено не обоснованное завышение штатной численности работников Учреждения,

3) в 2020-2021 годах фонд оплаты труда сформирован из расчета 13 месяцев, вместо 12, что привело к **избыточным расходам бюджетных средств в сумме 1169275,74 рублей,**

4) Учреждением не во всех случаях заключались дополнительные соглашения по изменению определенных сторонами условий трудовых договоров,

5) установлены замечания по заполнению первичных учетных документов (Табель учета рабочего времени, карточки-справки (ф. 0504417)),

6) проверкой установлена **недоплата компенсационной выплаты** водителю легкового автомобиля Шаврову С. Н. **в размере 247,66 рублей**,

7) проверкой **стимулирующих выплат** установлено:

 - превышение установленного предела повышающего коэффициента программисту Ефимовой И. Н. на 0,05 оклада, в результате чего **переплата** с января по октябрь 2020 года составила в сумме **1743,34 рублей**,

- порядок и условия оценки критериев для осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты труда, Положением не определены. Установленные отдельные критерии оценки показателей **дублируются**,

- отсутствие определенных сроков по начислению персональных повышающих коэффициентов и их выплата только по решению директора, а так же формальный подход к оценке выплат за интенсивность и высокие результаты работы, *свидетельствуют о широте дискреционных полномочий должностного лица и может свидетельствовать о наличии коррупционного риска,*

8) руководителем Учреждения не обеспечено соблюдение требований Профстандартов по образованию к отдельным должностям, что свидетельствует о признаках состава административного правонарушения по ст.5.27.1. КоАП РФ. Отсутствие требований к образованию привело **к необоснованной выплате** за профессиональную подготовку в размере **89354,59 рублей** и подлежит взысканию в бюджет в соответствии со статьей 137 Трудового Кодекса РФ,

9) Положениями о фонде оплаты труда размер материальной помощи не определен, руководителем принимается единоличное решение о ее размере, *что свидетельствует о широте дискреционных полномочий должностного лица и может свидетельствовать о наличии коррупционного риска.*

**Предложения.**

 В целях законности и эффективности использования средств бюджета по проверкеформирования и расходования фонда оплаты труда и соответствия фактической оплаты труда действующему законодательству и локальным правовым актам, Счётная палата Маловишерского муниципального района Новгородской области предлагает:

 1. Направить представление директору муниципального бюджетного учреждения «Центр бухгалтерского и хозяйственного обслуживания учреждений культуры Маловишерского муниципального района» с целью принятия мер по устранению выявленных нарушений.

 2. Направить отчет о результатах проверки использования бюджетных средств для сведения в адрес:

 - Главы Маловишерского муниципального района,

 - Думы Маловишерского муниципального района,

 - Прокуратуры Маловишерского муниципального района.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Аудитор Счётной палаты Маловишерского муниципального района Новгородской области  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ( подпись) | Ю.В. Григорьева(инициалы, фамилия) |

1. утверждено Приказом МБУ "ЦБХОУКММР" от 11.09.2018 № 1-од [↑](#footnote-ref-2)
2. утверждено Постановлением Администрации Маловишерского муниципального района от 26.12.2014 г. №1038 [↑](#footnote-ref-3)
3. утверждено Приказом МБУ "ЦБХОУКММР" от 27.11.2020 № 31-од [↑](#footnote-ref-4)
4. утверждено Приказом МБУ "ЦБХОУКММР" от 11.09.2018 № 3-од [↑](#footnote-ref-5)
5. утверждено Приказом МБУ "ЦБХОУКММР" от 11.09.2018 № 1-од [↑](#footnote-ref-6)
6. утверждено Приказом МБУ "ЦБХОУКММР" от 27.11.2020 № 27-од (действует с 01.11.2020 года) [↑](#footnote-ref-7)
7. утверждено Постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 N 367 [↑](#footnote-ref-8)
8. утверждены приказом Минфина России от 31.08.2018 № 186н [↑](#footnote-ref-9)
9. "Классификатор нарушений, выявляемых в ходе внешнего государственного аудита (контроля)" (утвержден постановлением Коллегии Счетной палаты Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № 14ПК ); [↑](#footnote-ref-10)
10. Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями, и Методических указаний по их применению. [↑](#footnote-ref-11)
11. расчет произведен на основании карточки- справки за 2020 год №6 (ф. 0504417) [↑](#footnote-ref-12)
12. утвержден Федеральным законом от 06.12.2011 N 402-ФЗ; [↑](#footnote-ref-13)
13. утверждено Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 N 23 [↑](#footnote-ref-14)