**Отчет о проверке по начислению и выплате заработной платы работникам МКОУ «Салтовская СШ» в соответствии с нормативными правовыми актами администрации Старополтавского муниципального района и локальными актами учреждения, действующими в 2015-2019 учебном году (проверяемый период 09.2015г. -30.09.2019г.).**

**Основание для проведения проверки:** распоряжение администрации Старополтавского муниципального района от 17.09.2019 года № 101-р,план работы Контрольно-счетной палаты Старополтавского муниципального района на 2019 год, утвержденного распоряжением председателя Контрольно-счетной палаты Старополтавского муниципального района от 20.12.2018 № 20-ОД.

**Предмет контрольного мероприятия:** проверка обоснованности начисления и выплаты заработной платы работникам МКОУ «Салтовская СШ» с 01.09.2015 год по 31.08.2019 года (далее по тексту- Школа).

**Проверяемый период:** 01.09.2015 год - 31.08.2019 года.

**Срок проведения контрольного мероприятия:** с 4 октября по 5 ноября 2019 года.

**Объем проверенных средств –** 15935,3 тыс. руб.

**Руководитель контрольного мероприятия:** председатель контрольно-счетной палаты Старополтавского муниципального района Светлана Михайловна Головатинская.

**Исполнитель контрольного мероприятия:** начальник отдела муниципального контроля контрольно-счетной палаты Старополтавского муниципального района Елена Сергеевна Гончарова.

Ответственными лицами за финансово-хозяйственную деятельность в проверяемом периоде являлись:

- директор МКОУ «Салтовская СШ» –, работающая в данной должности по 31.12.2015 года; с 01.01.2016 года по 09.09.2019 года исполняющая обязанности директора; с 10.09.2019 года и по настоящее время директор МКОУ «Салтовская СШ» ;

- главный бухгалтер, работающая в данной должности с 09.11.2011 года по 18.08.2016 года; с 22.08.2016 года по 16.10.2017 года следующий работник.

На основании Соглашения на бухгалтерское обслуживание №9 от 17.10.2017 года бухгалтерское обслуживание финансово-хозяйственной деятельности Школы осуществляется МКУ «Централизованная бухгалтерия по Старополтавскому району» (далее по тексту – бухгалтерия).

Ответственным за бухгалтерское обслуживание Школы является директор МКУ «Централизованная бухгалтерия» .

Право первой подписи финансовых документов принадлежит директору МКОУ «Салтовская СШ», право второй подписи принадлежит директору МКУ «Централизованная бухгалтерия по Старополтавскому району».

1. ***Общие сведения***

Школа осуществляет свою деятельность на основании Устава, утвержденного постановлением администрации Старополтавского муниципального района от 24.02.2014 № 100 (с изменениями от 17.07.2015 № 322).

Организационно – правовая форма – муниципальное казенное учреждение.

Тип – общеобразовательная организация.

Форма собственности – муниципальная.

Юридический адрес: 404213, Волгоградская область, Старополтавский район, село Салтово, ул. Первомайская, 45.

Учредитель – администрация Старополтавского муниципального района. Осуществляет полномочия Учредителя – отдел по образованию, спорту и молодежной политике администрации Старополтавского муниципального района.

Имущество Учреждения находится в муниципальной собственности Старополтавского муниципального района и закреплено за ним на праве оперативного управления. Учреждение владеет, пользуется и распоряжается имуществом в соответствии с целями своей деятельности, заданиями собственника и назначением этого имущества.

Финансовое обеспечение деятельности учреждения осуществляется за счет средств областного и районного бюджетов на основании бюджетной сметы, утвержденной Учредителем.

Перечень нормативных правовых актов, используемых при проведении аналитического мероприятия:

Федеральный закон от 29.12.2013 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Областной закон от 04.10.2013 № 118-ОД «Об образовании в Волгоградской области»;

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014 г., протокол № 11;

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016 г., протокол № 11;

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018 г., протокол № 11;

Коллективный договор на 2016-2019 годы МКОУ «Салтовская СШ» (зарегистрирован ГКУ Центр занятости населения Старополтавского муниципального района Волгоградской области № 2-СТП-2017 от 11.01.2017г.);

Коллективный договор на 2019-2020 годы МКОУ «Салтовская СШ» (зарегистрирован ГКУ Центр занятости населения Старополтавского муниципального района Волгоградской области № 11-СТП-2019 от 28.09.2019г.);

Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Старополтавского муниципального района Волгоградской области, утвержденного постановлением администрации Старополтавского муниципального района от 20.01.2010 г. № 22 (с изменениями от 18.03.2013 №195) (далее Положение № 22);

Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Старополтавского муниципального района, утвержденных постановлением администрации района № 202 от 27.04.2016 года (с изменениями от 08.07.2016 №309, от 22.02.2017 №87, от 09.03.2017 №102, от 14.03.2017 №121, от 25.02.2019 №131, от 29.01.2019 №60) (далее – Положение № 202);

Об общих требованиях к положениям об оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций Старополтавского муниципального района, утвержденных постановлением администрации района № 889 от 13.11.2017 года (далее – Положение № 889);

Положение об оплате труда работников МКОУ «Салтовская СШ», утвержденного постановлением администрации Старополтавского муниципального района от 21.07.2017 г. № 521 (далее Положение № 521);

Положение об оплате труда работников МКОУ «Салтовская СШ», утвержденного приказом директора Школы № 16 от 28.01.2019 г. (далее Положение № 16).

1. **Анализ соблюдения действующего законодательства в части регулирования оплаты труда работников учреждения**

Согласно статье 135 ТК РФ заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда в организации. А система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными НПА субъектов РФ и НПА органов местного самоуправления (статья 144 ТК РФ).

Анализ соблюдения действующего законодательства учреждением, в части регулирования оплаты труда работников показал, что вопросы установления системы оплаты работников Школы регулируются Положениями, перечисленными выше по тексту.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период разрабатывает [единые рекомендации](consultantplus://offline/ref=25AB7F017820587A2295005146D078271F7E7B1660F5A14C7F67085B47sFf8K) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Указанные рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений, в том числе в сфере здравоохранения, образования, науки, культуры.

Проверкой соблюдения норм трудового законодательства при оформлении трудовых договоров, внесении изменений и дополнений в них выявлены нарушения ст. 57 и ст. 135 ТК РФ.

Согласно ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Как уже было отмечено по тексту - заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Проверка показала, что договоры (доп.соглашений) не соответствуют реальному положению дел. Представленные трудовые договоры и дополнительные соглашения содержат условия, не отвечающие принципам Единых рекомендаций (п.34, 35 раздела IX) и нормам Трудового кодекса РФ, а именно условия оплаты труда в дополнительных соглашениях содержат не все виды выплат, утвержденные в тарификационных списках, например такие как доплата за интенсивность.

Контрольно-счетная палата рекомендует, при применении системы оплаты труда работников учреждения обратить внимание на подпункты б) и е) пункта 34, а также пункт 35 Единых рекомендаций.

1. **Проверка правильности формирования и планирования фонда оплаты труда**

Согласно статье 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», установление штатного расписания и распределение должностных обязанностей относится к компетенции образовательного учреждения. В школе численность учителей, преподавателей устанавливаются на основе штатных расписаний и тарификаций исходя из количества учеников, учебных часов, предусмотренных учебным планом и образовательной программой.

Все штатные расписания Школы согласованы начальником отдела по образованию, спорту и молодежной политике администрации Старополтавского муниципального района и утверждены директором Школы. Так по штатным расписаниям МКОУ «Салтовская СШ» утверждено по состоянию

- на 01.01.2016 г. 27,33 штатных единицы, в том числе 2 единицы административного персонала; 16,83 ставки педагогического персонала; 2,25 штатных единицы – учебно-вспомогательного персонала и 6,25 штатных единицы обслуживающего персонала;

- на 22.11.2016 г. – 26,83 штатных единицы, в том числе 2 единицы административного персонала; 16,83 ставки педагогического персонала; 2 штатных единицы – учебно-вспомогательного персонала и 6 штатных единицы обслуживающего персонала (приказ директора от 15.11.2016 г. № 169 о сокращении штатных единиц повара на 0,25 ст. и помощника воспитателя на 0,25 ставки);

- на 01.01.2017 г. – 26,48 штатных единицы, в том числе 2 единицы административного персонала; 16,83 ставки педагогического персонала; 1,75 штатных единицы – учебно-вспомогательного персонала и 6 штатных единицы обслуживающего персонала (приказ директора от 01.01.2017 г. № 1 о сокращении штатной единицы зав.хоза на 0,25 ставки);

- на 21.01.2017 г. – 25,48 штатных единицы, в том числе 2 единицы административного персонала; 15,83 ставки педагогического персонала; 1,75 штатных единицы – учебно-вспомогательного персонала и 6 штатных единицы обслуживающего персонала (приказ директора от 10.01.2017 г. № 10 о сокращении штатных единиц старшего воспитателя на 0,5 ст. и воспитателя на 0,5 ставки);

- на 01.09.2017 г. – 21,26 штатных единицы, в том числе 1,75 единицы административного персонала; 12,51 ставки педагогического персонала; 1,5 штатных единицы – учебно-вспомогательного персонала и 5,5 штатных единицы обслуживающего персонала (приказ директора о сокращении штатных единиц к проверке не представлен);

- на 17.10.2017 г. – 19,52 штатных единицы, в том числе 1 единица административного персонала; 12,52 ставки педагогического персонала; 1,5 штатных единицы – учебно-вспомогательного персонала и 4,5 штатных единицы обслуживающего персонала (приказ директора о сокращении штатных единиц к проверке не представлен);

- на 01.01.2018 г. – 19,57 штатных единицы, в том числе 1 единица административного персонала; 12,57 ставки педагогического персонала; 1,5 штатных единицы – учебно-вспомогательного персонала и 4,5 штатных единицы обслуживающего персонала;

- на 01.09.2018 г. – 21,56 штатных единицы, в том числе 1 единица административного персонала; 14,56 ставки педагогического персонала; 1,5 штатных единицы – учебно-вспомогательного персонала и 4,5 штатных единицы обслуживающего персонала;

- на 01.09.2019 г. – 21,56 штатных единицы, в том числе 1 единица административного персонала; 14,56 ставки педагогического персонала; 1,5 штатных единицы – учебно-вспомогательного персонала и 4,5 штатных единицы обслуживающего персонала.

Ввиду не представления в ходе проверки штатных расписаний и тарификационных списков по состоянию на 01.09.2015 года, не представляется возможным рассчитать и оценить правильность формирования и планирования фонда оплаты труда.

Исходя из норм установленной в Школе системы оплаты труда в нарушение Положения № 202, Положения № 889, Положения № 521 и Положения № 16 в проверяемом периоде (01.09.2015-31.08.2019г) в штатных расписаниях ***необоснованное завышение общего планируемого фонда оплаты труда*** составило ***1426732,65***  рублей. В таблице представлена сводная информация, отражающая факты завышения фонда оплаты труда.

*Показатели, повлекшие за собой завышение фонда оплаты труда*

Контрольно-счетная палата обращает внимание администрации Школы на то, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. В соответствие ст. 135 ТК РФ и надбавки, и доплаты входят в систему оплаты труда, которая применяется на основании локальных актов. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Таким образом, система оплаты труда в конкретной образовательной организации устанавливается локальными нормативными актами - положением об оплате труда, положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, положением о распределении премиальных выплат, являющимися приложением к коллективному договору образовательной организации. При этом [статьей 135](consultantplus://offline/ref=078209345EC35FACE81861212E54F2EBC6A112F39B80636371D68D77FE9F092E175409D434FC6765A520873588E882B0951868EC2AuB53J) ТК РФ установлено, что данный локальный акт принимается с учетом мнения представительного органа работников (как правило, общего собрания трудового коллектива). Доплаты и надбавки носят сугубо индивидуальный характер и определяются локальными актами образовательного учреждения. В частности, порядок оплаты, **размеры всех доплат**, тарифные ставки и иные нюансы оплаты труда должны быть закреплены в локальных актах. То есть, при установлении **любой** доплаты или надбавки должен быть установлен порядок данной выплаты. Доплаты, перечисленные в таблице (за исключение доплаты за стаж), выплачиваемые работникам в проверяемом периоде не определены локальными актами Школы.

Ввиду отсутствия локального акта Школы, устанавливающего систему оплаты труда работников в 2016 году (коллективный договор на 2016-2019 годы не содержит необходимых условий) контрольно-счетная палата в ходе проверки установления заработной платы руководствовалась постановлением администрации Старополтавского муниципального района от 27.04.2016 № 202 «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Старополтавского муниципального района ВО». Данным Положением определено, что выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются к **должностному окладу**. В нарушение названного Положения выплаты стимулирующего характера за стаж, восьми педагогическим работникам (учитель истории, учитель физической культуры, 2 учителя начальных классов, учитель иностранного языка, 2 учителя русского языка и литературы, учитель математики и физики), с педагогической нагрузкой больше ставки установлены и выплачены в проверяемом периоде не от оклада, а от учебной нагрузки, что тем самым повлекло необоснованное завышение фонда оплаты труда.

1. **Анализ среднемесячной заработной платы учреждения**

Ввиду не представления штатных расписаний и тарификационных списков по состоянию на 01.09.2016 года, а также начислений заработной платы за декабрь 2015 года, не представляется возможным определить размер среднемесячной заработной платы по категориям работников.

Анализ среднемесячной заработной платы работников МКОУ «Салтовская СШ» показал следующее:

- среднемесячная заработная плата с ***01.01.2016 года по 31.12.2016*** года директора школы составляла **15325** руб. (с пед.нагрузкой **37597** руб.), гл.бухгалтера (с 01.01.2016-19.08.2016) **1 ставка – 30330 руб.,** (22.08.2016-31.12.2016) **0,5 ставки – 33327** руб., педагогического персонала – **14853** руб., вспомогательного персонала – **12246**  руб., обслуживающего персонала – **7340** руб.

- среднемесячная заработная плата ***с 01.01.2017 года по 31.12.2017*** года директора школы составляла **20909** руб. (с пед.нагрузкой **35874** руб.), гл.бухгалтера 0,5 ставки (с 01.01.2017-16.10.2017) – **21033** руб., педагогического персонала – **19610** руб., вспомогательного персонала – **11277** руб., обслуживающего персонала – **9346** руб.

- среднемесячная заработная плата ***с 01.01.2018 года по 31.12.2018*** года директора школы составляла **18530** руб. (с пед.нагрузкой **33489** руб.), педагогического персонала – **15540** руб., вспомогательного персонала – **13141** руб., обслуживающего персонала – **13045** руб.

- среднемесячная заработная плата ***с 01.01.2019 года по 31.08.2019*** года директора школы составляла **18824** руб. (с пед.нагрузкой **41542** руб.), педагогического персонала – **16751** руб., вспомогательного персонала – **15202** руб., обслуживающего персонала – **12443** руб.

Увеличение среднемесячной заработной платы за восемь месяцев 2019 года относительно предыдущих проверяемых периодов обусловлено следующими факторами:

- у директора – в связи с увеличением оклада в среднем на 3%;

- у педагогических работников – в связи с изменением с 01.01.2019 года системы оплаты труда педагогических работников;

- у вспомогательного и обслуживающего персонала – в связи с увеличением минимального размера оплаты труда.

1. **Проверка правильности начисления и выплаты заработной платы**

В ходе проверки правильности начисления и выплаты заработной платы работникам МКОУ «Салтовская СШ» было установлено следующее:

1. На основании приказа директора Школы от 31.10.2016 года №162 главному бухгалтеру и завхозу были произведены единовременные выплаты в размере двух должностных окладов, за добросовестное исполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, за своевременную и эффективную подготовку документации и отчетов по дошкольной группе. Системой оплаты труда, установленной в Школе, данные выплаты не предусмотрены, в связи с чем было допущено неправомерное расходование бюджетных средств в сумме **23358** рублей.
2. Практически всем педагогическим работникам выплаты компенсационного и стимулирующего характера в течение всего проверяемого периода начислялись и выплачивались, без отражения в трудовых договорах и не установленных локальными нормативными актами Школы. Основанием для начисления и выплаты являлись тарификационные списки, приказ на данные выплаты не предоставлен, что позволяет сделать вывод о его отсутствии. В связи с чем необоснованно начисленная сумма по названным выплатам составила **904346,67** рубля. Подробная информация представлена в Приложении 2.
3. В нарушение норм, определенных системой оплаты труда, установленной в Школе, премии работникам установлены (приказ директора от 27.12.2018 № 164) и, соответственно выплачены, в размере, значительно превышающем нормативы, определенные вышеназванными Положениями.

Таким образом, необоснованно начисленная сумма премий, в целом, составила **472335,82** рублей. Расчет суммы переплаты представлен в Приложении 1.

1. Приказом и.о. директора от 19.08.2016 года № 124 главному бухгалтеру, принятой на 0,5 ставки с 22.08.2016 года установлена надбавка за дополнительную работу (ведение бухгалтерского учета в дошкольной группе) в размере 25% от оклада, т.е. 4119\*25%=1029,75 рублей. В ходе проверки КСП установлено, что данная надбавка с 01.09.2016 года начислялась в размере 100% от оклада без локальных актов Школы. Таким образом, по расчетам КСП, неправомерно начисленная сумма надбавки за дополнительную работу за период сентябрь-декабрь 2016 года составила 12357 рублей (4119-1029,75=3089,25\*4 мес.=12357 руб.).

Главный бухгалтер, находящаяся в очередном отпуске с 01.07.2017 по 12.08.2017 года, приказом директора от 28.07.2017 № 112 была отозвана из очередного оплачиваемого отпуска с 29.07.2017 года. Сумма отпускных за 15 календарных дней (с 31.07.2017-11.08.2017) в размере 12059,55 рублей не удержана, чем нарушены нормы Трудового кодекса РФ.

1. И.о. директора Школы в 2018 году не доначислена сумма отпускных в размере 4782,23 рублей. В расчете не учтены суммы премиальных выплат за ноябрь 2017 г. – 10120 рублей, за декабрь 2017 г. – 8096 рублей, за апрель 2018 г. – 8420 рублей.

КСП рекомендует руководству Школы вышеназванные выплаты по работникам в кратчайшие сроки привести в соответствие с действующим нормативными правовыми актами Старополтавского муниципального района и локальными актами Школы.

Выборочная проверка по начислению заработной платы работникам Школы грубых нарушений не выявила, все начисления по заработной плате соответствуют утвержденной тарификации.

Основанием для начисления сотрудникам казенного учреждения заработной платы служат:

* приказы директора о приеме, увольнении и перемещении сотрудников в соответствии с утвержденным штатным расписанием;
* табель учета использования рабочего времени;
* записка-расчет об исчислении среднего заработка при предоставлении отпусков, увольнении и других случаях;
* другие учетные документы по учету труда и его оплаты.

Начисления заработной платы работникам, выплат, произведенных в течение месяца, и суммы, причитающейся к выплате в окончательный расчет, а также отражение налогов, удержанных из сумм начислений по оплате труда, производится в Расчетной ведомости с применением бухгалтерской программы Парус. Заработная плата сотрудникам казенного учреждения перечисляется на карточные счета работников в банке.

**Председатель КСП С.М. Головатинская**