|  |
| --- |
| КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНАЯ ПАЛАТА старополтавского муниципального района Волгоградской области |
|  |
| 01.10.2019 г. | с. Старая Полтавка |

**Отчет**

**по результатам аналитического мероприятия**

**исполнения постановления администрации Старополтавского муниципального района от 13.11.2017 №889 «Об общих требованиях к положениям об оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций Старополтавского муниципального района Волгоградской области» МКОУ «Валуевская СШ» за период с 01.09.2018 года по 31.08.2019 года**

 **Основание для проведения анализа:** пункт 2.6.4. плана 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 аналитического мероприятия:** проверка обоснованности начисления и выплаты заработной платы работникам МКОУ «Валуевская СШ» с 01.09.2018 год по 31.08.2019 года (далее по тексту- Школа).

**Проверяемый период:** 01.09.2018 год - 31.08.2019 года.

**Срок проведения аналитического мероприятия:** с 09 сентября по 01 октября 2019 года.

**Объем проверенных средств –** 8611,0 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.

 На основании Соглашения на бухгалтерское обслуживание №7 от 14.09.2018 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 «Валуевская 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 № 103 (с изменениями от 10.05.2017 № 267).

Организационно – правовая форма – муниципальное казенное учреждение.

Тип – общеобразовательная организация.

Форма собственности – муниципальная.

Юридический адрес: 404218, Волгоградская область, Старополтавский район, село Валуевка, ул. Центральная, 41.

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»;

Коллективный договор на 2018-2021 годы МКОУ «Валуевская СШ» (зарегистрирован ГКУ Центр занятости населения Старополтавского муниципального района Волгоградской области № 3-СТП-2018 от 12.01.2018г.);

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 «Валуевская СШ», утвержденного постановлением администрации Старополтавского муниципального района от 14.07.2017 г. № 486 (далее Положение №486);

Положение об оплате труда работников МКОУ «Валуевская СШ», утвержденного приказом директора Школы № 6 от 21.01.2019 г. (далее Положение №6);

Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, утверждено приказом директора школы № 96 от 01.09.2017г. (далее Положение №96).

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 № 486, Положением № 6 и Коллективным договором.

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 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 некоторые пункты договоров (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 «Валуевская СШ» утверждено 42,28 штатных единицы, в том числе 1 единица административного персонала; 26,28 ставки педагогического персонала; 3 штатных единицы – учебно-вспомогательного персонала и 12 штатных единицы обслуживающего персонала. Дальнейший анализ документов выявил ряд нарушений

Исходя из норм установленной в Школе системы оплаты труда в нарушение Положения № 486 и Положения № 6 в штатном расписании ***необоснованное завышение общего планируемого фонда оплаты труда в виде доплаты за стаж, за интенсивность и высокие результаты работы, за обязанности медицинской сестры, а также премии по итогам за год*** в проверяемом периоде составило ***344236,21***  рублей (ниже по тексту расписано более детально в связи с чем образовалась данная сумма).

 Контрольно-счетная палата обращает внимание администрации Школы на то, что согласно нормам 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.

 В Школе система оплаты труда в 2018 году была установлена Положением № 486. Разделом 3.3. Положения № 486 все вышеназванные выплаты стимулирующего характера устанавливаются к **должностному окладу**. В нарушение названного Положения выплаты стимулирующего характера (за стаж, за заведование кабинетом, за интенсивность) двум педагогическим работникам (учитель музыки и учитель технологии) с педагогической нагрузкой меньше ставки установлены и выплачены в проверяемом периоде не от пропорционально доле занимаемой штатной единицы, а от полной ставки.

1. **Анализ среднемесячной заработной платы учреждения**

 Анализ среднемесячной заработной платы работников МКОУ «Валуевская СШ» показал, что среднемесячная заработная плата с 01.09.2018 года по 31.12.2018 года (за 4 месяца) директора школы составляла **25551** руб. (с пед.нагрузкой **44661** руб.), педагогического персонала – **19121** руб., вспомогательного персонала – **12068**  руб., обслуживающего персонала – **16879** руб.

 Среднемесячная заработная плата за восемь месяцев 2019 года директора школы составляет **27890** руб. (с пед.нагрузкой **49712** руб.), педагогического персонала – **18647** руб., вспомогательного персонала – **11205** руб., обслуживающего персонала – **12582** руб. Снижение среднемесячной заработной платы за восемь месяцев 2019 года относительно проверяемого периода 2018 года обусловлено следующими факторами:

- педагогического персонала – в связи с предоставлением в 2018 году педагогическим работникам выплат стимулирующего характера за качество и результаты работы в большем размере относительно аналогичных выплат в 2019 году, а также выплатой премий по результатам года и выплатой материальной помощи педагогическому персоналу дошкольной группы;

- у вспомогательного и обслуживающего персонала – в связи с предоставлением премий по результатам года и выплатой материальной помощи.

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

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

1. В нарушение пп.4 п. 2.3.1. Положения № 486 премия по итогам работы за год обслуживаемому персоналу установлена (приказ директора от 27.12.2018 № 164) и, соответственно выплачена, в размере трех должностных окладов (Положением № 486 максимальный размер премиальных выплат по итогам работы за год, устанавливается не более 2-х должностных окладов). Таким образом, необоснованно начисленная сумма премии, в целом, составила **32722** рубля. Расчет суммы переплаты представлен ниже.

1. Приказом директора от 05.09.2018 года № 120 старшему воспитателю неправомерно установлена и на протяжении всего проверяемого периода производилась выплата компенсационного характера, в сумме 3870 рублей (ежемесячно) за исполнение обязанностей медицинской сестры. Данная ставка штатным расписанием не предусмотрена, в связи с чем неправомерно начисленная доплата с 01.09.2018 года по 31.08.2019 года составила **41339** рублей.
2. При установлении заработной платы учителю музыки и учителю технологии в 2018 году были допущены нарушения Положения № 486. Расчетные данные представлены в таблице.

Излишне выплаченная сумма заработной платы в проверяемом периоде 2018 года составила **5438,24** рублей.

1. Приказом директора от 05.09.2018 года № 119 сторожам (2 штатные единицы) установлена доплата, в размере 20% от должностного оклада, за работу в ночное время. Статьей 154 Трудового кодекса РФ определено, что конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. Согласно Положениям № 486 и № 6 размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40% оклада, ставки за час работы в ночное время. Согласно Коллективного договора, оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится не ниже 35% часовой тарифной ставки, (части оклада) рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

В табелях, учет рабочего времени сторожей ведется без разделения на дневные и ночные часы, соответственно и заработная плата исчисляется с нарушениями норм ТК РФ и локальных нормативных актов Школы. При проверке начисления заработной платы данной категории работников, установлено, что оплата труда кочегарам, в проверяемом периоде, выплачивалась с учетом доплаты, в размере 20% от оклада (за ночные) ежемесячно. В связи с отсутствием учета работы в ночное время кочегаров, не представляется возможным рассчитать заработную плату, исчисленную в соответствии с нормами ТК РФ.

1. Положениями № 486 и № 6 определено, что выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику приказом по организации. В нарушение данных Положений, устанавливающих систему оплаты труда в Школе, педагогическим работникам дошкольной группы без приказа директора, без отражения в трудовых договорах, начислялась и выплачивалась в течении всего проверяемого периода надбавка за интенсивность.

Необоснованно выплаченная сумма стимулирующих выплат составила **264736,97** рублей.

 Таким образом, в совокупности нарушений, отраженных в данном отчете, сумма необоснованно и излишне начисленных выплаты стимулирующего характера, в целом по Школе, в проверяемом периоде составила **344236,21** 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 педагогическим 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.

 **Выводы:**

1. Выявлено необоснованное завышение планируемого фонда оплаты труда по штатному расписанию за период с 01.09.2018 г. по 31.08.2019 г. в сумме 344236,21 рублей.
2. В нарушение норм, установленных действующей в Школе системы оплаты труда в проверяемом периоде двум педагогическим работникам, имеющих нагрузку менее ставки надбавка за общий трудовой стаж, надбавка за интенсивность и высокие результаты работы рассчитывалась и выплачивалась не от доли пропорционально занимаемой штатной единицы, от должностного оклада в размере полной ставки.
3. В ходе аналитического мероприятия были выявлены случаи необоснованного начисления и выплат стимулирующего характера.
4. Проверкой соблюдения норм трудового законодательства при оформлении трудовых договоров, внесении изменений и дополнений в них выявлены нарушения ст. 57 и ст. 135 ТК РФ.

**Предложения:**

1. Направить отчет аналитического мероприятия в адрес:

- Старополтавской районной Думы;

- администрации Старополтавского муниципального района.

1. В адрес директора МКОУ «Валуевская СШ» направить предписание Контрольно-счетной палаты с предложением:
* заработную плату работникам Школы привести в соответствие с положениями установленной в учреждении системой оплаты труда.
* не допускать необоснованного завышения фонда оплаты труда при его формировании;
* принять меры по недопущению в дальнейшем неправомерного и необоснованного начисления заработной платы работникам образовательного учреждения;
* трудовые договоры привести в соответствие нормам действующего трудового законодательства.

 **Председатель С.М. Головатинская**