**Информация**

**о результатах камеральной проверки «Проверка правомерности и целевого использования бюджетных средств, направленных на оплату труда в МБУ ДО «Верещагинская школа искусств».**

1. **Основания проведения камеральной проверки:**

 План контрольной деятельности по осуществлению внутреннего муниципального финансового контроля Управления финансов администрации Верещагинского городского округа на 1 квартал 2020 года.

 **2. Объект камеральной проверки:** МБУ ДО «Верещагинская школа искусств»

 **3. Тема камеральной проверки:** Проверка правомерности и целевого использования бюджетных средств, направленных на оплату труда в МБУ ДО «Верещагинская школа искусств».

 **4. Проверяемый период:** 2019 год.

 **5. Срок проведения проверки:** с 18.03.2020 года по 15.04.2020 года.

 **6. Цели и вопросы камеральной проверки:**

 Цель 1.  Анализ системы оплаты труда в учреждении.

 Вопросы:

- анализ системы оплаты труда работников учреждения;

- анализ системы оплаты труда руководителя (заместителя руководителя и главного бухгалтера) учреждения;

- анализ штатного расписания (формирование, обоснованность внесения изменений, правильность установления должностных окладов и стимулирующих выплат);

- правовое обеспечение системы нормирования и нормативно - правовое регулирование системы нормирования труда в МБУ ДО «Школа искусств».

 Цель 2.  Анализ расходов учреждения на оплату труда.

Вопросы:

- анализ расходов, направленных на оплату труда и начислений на оплату труда, а также прочие выплаты (в рамках субсидии на выполнение муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности);

- проверка соблюдения условий и порядка оплаты труда, выплат стимулирующего характера, оказания материальной помощи руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников учреждения;

- выборочная проверка начисления заработной платы.

Цель 3. Исполнение мероприятий по доведению средней заработной платы работников учреждений культуры до средней заработной платы в регионе и достижение показателей «дорожной карты», в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 года №2190-р.

 Вопросы:

- анализ средней заработной платы и показателей «дорожной карты» по учреждению за период 2017-2018 годы.

 **7.** **Результаты проверки:**

1. На основании пункта 2.3 Примерного положения работникам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Примерным Положением и положением об оплате труда учреждения предусмотрено, что решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера. Объем средств фонда оплаты труда, направленный на стимулирующие выплаты, должен составлять не менее 30% средств фонда оплаты труда. Конкретный размер стимулирующих выплат от средств фонда оплаты труда в учреждении не установлен.

Согласно Приказа Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 года №251 «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» по должности «Библиотекарь» установлены требования к квалификации: 1, 2 категории, без категории либо ведущий специалист. Соответственно, специалисту, имеющему согласно Приказа №251н квалификационную категориию может устанавливаться повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Должностной оклад, заместителя руководителя и главного бухгалтера установлен приказом директора на 10% ниже должностного оклада директора, хотя согласно Положения по оплате труда предусмотрено установление окладов от 10 до 30% ниже должностного оклада руководителя. В результате, должностной оклад заместителя руководителя был установлен на уровне должностного оклада главного бухгалтера.

 В штатном расписании учреждения на 2019 год отдельно не выделен обслуживающий персонал учреждения.

В коллективном договоре на 2019-2022 годы порядок нормирования труда в учреждении не установлен. С системой нормирования труда каждый работник МБУ ДО «Школа искусств»» под роспись не ознакомлен.

 В коллективном договоре пунктом 8.2.3 предусмотрено, установление социальных выплат или материальной помощи в размере 5000руб. в следующих случаях:

- смерть мужа, жены, детей, родителей;

- причинение значительного ущерба жилищу работника вследствие пожара, наводнения и др. чрезвычайных ситуаций;

- работникам, перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев;

- получение увечья или иное причинение вреда здоровью работника;

- в связи с бракосочетанием;

- в связи с рождением ребенка.

 Положением по оплате труда, кроме данных условий, определенных коллективным договором, предусмотрены;

- социальная выплата или материальная помощь в размере 1 должностного оклада в связи с празднованием знаменательных юбилейных дат 50,55,60лет, при стаже работы в отрасли не менее 10 лет и более;

- социальная выплата или материальная помощь в размере 2х должностных окладов при достижении пенсионного возраста и выходом на пенсию, при стаже работы в учреждении не менее 25 лет.

 В связи, с чем условия предоставления социальных выплат или материальной помощи определенные в Коллективном договоре не соответствуют Положению по оплате труда.

 В нормативных актах имеются отклонения в перечне должностей работников учреждения:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Наименование должности МБУ ДО «Школа искусств»* | *Перечень должностей работников учреждения, предусмотренный Примерным положением* | *Перечень должностей работников учреждения, предусмотренный Положением по оплате труда учреждения* | *Должности работников учреждения, утвержденные в штатном расписании* |
|
| Заместитель директора по учебно-воспитательной работе | Заместитель директора по учебно-воспитательной части | Перечень должностей отсутствует | Заместитель директора по учебно-воспитательной работе |
| Контрактный управляющий | нет |  | нет |
| Художник | Художник |  | Художник-оформитель |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | нет |  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |

 На основании пункта 2.7. Положения по оплате труда установлен размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению работникам, работающим в сельской местности в размере 0,25 (Вознесенский и Зюкайский филиалы МБУ ДО «Школа искусств»). В тоже время, Примерным положением повышение на 25 процентов окладов и тарифных ставок за работу в сельской местности не предусмотрено. В результате чего, установление повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению) работникам учреждения, работающим в сельской местности, в размере коэффициента 0,25 положением по оплате труда МБУ ДО «Школа искусств» не обосновано.

 Необходимо отметить, что надбавки за знаки отличия и работу в сельской местности Примерным положением не предусмотрены.

Положением по оплате труда учреждения установлены выплаты стимулирующего характера не предусмотренные Примерным положением:

- ежемесячные выплаты преподавателям – заведующим филиалом в зависимости от результатов работы филиалов;

- ежемесячные выплаты преподавателям за заведование отделением;

- ежемесячные выплаты работникам учреждения, которым в установленном действующим законодательством порядке имеются знаки отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций РФ, министерства образования и науки РФ, Министерства культуры Пермского края, Министерства образования и науки Пермского края;

- ежемесячные выплаты преподавателям, учащиеся которых получили звание «Образцовый коллектив», непосредственно работающих с данным коллективом.

На основании вышеизложенного, Примерное положение, Положение по оплате труда учреждения и коллективный договор необходимо доработать с учетом требований действующего законодательства.

 В результате того, что установлены отдельные несоответствия Положения по оплате труда учреждения и Примерного положения в части выплат стимулирующего характера, премий, материальной помощи, установления надбавок допускаются неправомерные выплаты, не предусмотренные Примерным положением и коллективным договором.

2. При выборочной проверке и анализе расчета примерного рабочего времени следует, что нормирование труда работников учреждения произведено от имеющихся должностей. Положение о системе нормирования труда МБУ ДО «Школа искусств Верещагинского муниципального района» утверждено приказом директора от 20.07.2016 года №67. Нормирование труда необходимо доработать с учетом требований действующего законодательства.

3. В штатном расписании должность «контрактного управляющего» не предусмотрена. Примерное Положение, Положение по оплате труда и штатное расписание МБУ ДО «Школа искусств» по должности «Контрактный управляющий», должны быть приведены в соответствие с требованиями трудового законодательства.

4. При анализе нормативно – правовой базы учреждения, в части заключения «эффективных контрактов», отмечено, что нормативно-правовая база учреждения устанавливает и определяет показатели эффективности учреждения и его работников. А заключенные трудовые договора с учетом критериев оценки эффективности (качества) деятельности предусматривают, что данные трудовые договора являются «эффективными контрактами». В отношении каждого работника определена его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

5. В отдельных приказах руководителя, предусмотрены премии, формулировка которых не соответствует условиям премирования, определенных Положением по оплате труда:

премия за заведование филиалом преподавателям филиалов;

премия за работу не входящая в должностные обязанности сотрудника;

премия за качественное и своевременное выполнение заданий поручений руководства;

премия за успешное и добросовестное исполнение своих обязанностей по муниципальному заданию.

 В связи с чем, в Положении по оплате труда необходимо дополнить отдельные условия премирования за выполнение особо важных и срочных работ, и качество выполняемых работ. Кроме того, формулировка приказов должна соответствовать видам премирования, определенных Положением по оплате труда. С приказами о премировании работники учреждения должны быть ознакомлены под роспись.

6. Фактический предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера за 2019 год не превышает установленный учредителем предельный уровень.

7. Выполнение планового показателя средней заработной платы в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 года №2190-р и плана мероприятий «дорожная карта» в сфере культуры Верещагинского муниципального района за 2019 год свидетельствует о выполнении мероприятий по доведению средней заработной платы работников МБУ ДО «Школа искусств» до средней заработной платы в регионе.

 8. Приказом директора от 21.03.2014 года №55-ОД утверждено Положение о соотношении учебной и другой педагогической работы в пределах рабочей недели с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника. В данное положение необходимо внести изменение с учетом Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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».

 9. Система оплаты труда педагогических работников учреждения должна быть установлена Примерным положением по оплате труда Школы искусств.