



**КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНАЯ ПАЛАТА
СОЛЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
(Контрольно-счетная палата)**

каб. 20, пл. Победы, д. 3, г. Сольцы, Новгородская обл., Россия, 175040

тел. +7 (991) 491-15-11

от 09.09.2022 № 164

**Муниципальное бюджетное учреждение
культуры «Центр культуры и досуга»
Советский пр-т, д. 44 – Б, г. Сольцы,
Новгородская область, 175040**

Заключение № 73

о результатах экспертно-аналитического мероприятия
«Мониторинг эффективности и обоснованности расходов на оплату труда
работников учреждения»

1. Основание для проведения экспертно-аналитического мероприятия:
пункт 1.4. Годового плана работы Контрольно-счетной палаты Солецкого
муниципального округа Новгородской области на 2022 год (утв. приказом от
27.12.2021 № 33).

2. Предмет экспертно-аналитического мероприятия: правильность и
обоснованность формирования и расходования фонда оплаты труда,
объективность и законность выплат работникам, осуществляемых из фонда
оплаты труда учреждения.

3. Цели экспертно-аналитического мероприятия:

3.1. оценка правильности и обоснованности формирования и
расходования фонда оплаты труда;

3.2. проверка эффективности и обоснованности расходов на оплату
труда работников Учреждения.

4. Объект экспертно-аналитического мероприятия: муниципальное
бюджетное учреждение культуры «Центр культуры и досуга» (далее –
Учреждение, МБУК, ЦКД).

5. Исследуемый период: 2021 год и истекший период 2022 года.

6. Сроки проведения экспертно-аналитического мероприятия с
11 июля 2022 г. по 9 сентября 2022 года.

7. Результаты экспертно-аналитического мероприятия:

В соответствии с п. 17 ч. 1 ст. 16 Федерального закона от 06.10.2003
№ 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в

Российской Федерации» к вопросам местного значения муниципального округа относится создание условий для организации досуга и обеспечения жителей услугами организаций культуры.

Учреждение поставлено на учет в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации 14.01.1999 года (ОГРН 1025301787675, ИНН 5315004199, КПП 531501001, ОКПО 50099535).

Предмет, цели и виды деятельности Учреждения определены Уставом муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и досуга» (далее – Устав ЦКД), утвержденным постановлением Администрации Солецкого муниципального округа от 20.01.2021 № 61 (в ред. от 14.04.2021 № 535, от 19.07.2021 № 1008, от 30.09.2021 № 1425, от 28.10.2021 № 1600).

Учредителем и собственником имущества Учреждения является Администрация Солецкого муниципального округа (далее – Администрация, Учредитель).

Учреждение является некоммерческой организацией, в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Основами законодательства Российской Федерации о культуре, утвержденными Верховным Советом Российской Федерации от 09.10.1992 № 3612-1, иными федеральными законами, муниципальными нормативными правовыми актами и Уставом ЦКД.

Структурными подразделениями Учреждения являются:

Солецкий краеведческий музей (г. Сольцы, Советский пр-т, д. 14);
Выбитский сельский Дом культуры (д. Выбити, ул. Парковая, д. 7);
Горский сельский Дом культуры (Горки, ул. Юрия Смирнова, д. 11);
Дубровский сельский Дом культуры (д. Дуброво, ул. Ветеранов, д. 8);
Вшельский сельский клуб (д. Вшели, ул. Центральная, д. 17);
Заборовский сельский клуб (д. Большое Заборовье, ул. Вольная, д. 56-а);
Ретновский сельский Дом культуры (д. Ретно, ул. Козлова, д. 53);
Ситненский сельский Дом культуры (д. Жильско, ул. Центральная, д. 60).

Структурные подразделения Учреждения не являются юридическими лицами. Руководители структурных подразделений Учреждения назначаются директором Учреждения.

ЦКД возглавляет директор Клименко Татьяна Михайловна, назначенная приказом отдела культуры администрации Солецкого муниципального района от 30.12.2011 № 25-Л.

7.1. Оценка правильности и обоснованности формирования и расходования фонда оплаты труда.

7.1.1. Правильность формирования штатного расписания и составления штатных списков, оценка обоснованности установленного размера фонда оплаты труда.

В соответствии с приказом Минкультуры России от 01.09.2011 № 906 «О нормативах штатной численности работников государственных и муниципальных учреждений культурно-досугового типа и библиотек»

(вместе с «Методическими рекомендациями по применению нормативов штатной численности работников государственных и муниципальных учреждений культурно-досугового типа и центральных библиотек субъектов Российской Федерации») (далее – Приказ № 906) установлена рекомендуемая минимальная штатная численность основного (творческого) персонала и библиотечных работников, которая позволяет осуществлять усредненный набор услуг, закрепляемых за каждым типом учреждений культуры при средних организационно-технических условиях деятельности.

Согласно приказу Минкультуры России от 30.12.2015 № 3453 «Об утверждении Методических рекомендаций по формированию штатной численности работников государственных (муниципальных) культурно-досуговых учреждений и других организаций культурно-досугового типа с учетом отраслевой специфики» в целях формирования штатной численности работников учреждений культуры определен порядок определения штатной численности.

В соответствии с Рекомендациями по определению штатной численности работников бюджетных организаций на основе нормативов по труду, разработанными управлением нормативов по труду ФГУП «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Федерального агентства по здравоохранению и социальному развитию Российской Федерации, штатную численность работников бюджетных организаций рекомендуется установить на основе межотраслевых, отраслевых и местных нормативных материалов по труду, позволяющих определить необходимую численность работников функциональных подразделений организации или отдельных исполнителей.

Штатная численность работников основывается на списочной численности, установленной по нормативным материалам по труду с учетом планируемого коэффициента невыходов, определяемого по данным бухгалтерского учета.

Под необходимой численностью работников понимается численность, позволяющая эффективно и качественно выполнять конкретную работу при обеспечении условий научно обоснованных режимов труда и отдыха.

Для установления штатной численности работников организации применяются следующие виды нормативных материалов - норма времени, выработки (нагрузки), управляемости, норма времени обслуживания, численности, типовые штаты, а так же учитываются нормативы штатной численности работников государственных и муниципальных учреждений культурно – досугового типа и библиотек, утвержденные Приказом № 906 и Методические рекомендации по формированию штатной численности работников государственных (муниципальных) культурно – досуговых учреждений и других организаций культурно – досугового типа с учетом отраслевой специфики (утв. приказом Минкультуры России от 30.12.2015 № 3453).

Во исполнение указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной

политики» (далее – Указ № 597) и согласно разделу IV Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р; далее – Распоряжение № 2190-р) формирование штатной численности учреждений следует производить с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

Анализ представленных МБУК документов свидетельствует, что в Учреждении нормативные материалы, обосновывающие штатную численность работников МБУК не разработаны, к штатному расписанию, в обоснование необходимой численности, не приложены.

Анализ вносимых изменений в штатные расписания (2021 год – 5 шт., первое полугодие 2022 года – 6 шт., из них 3 шт. (!) только в феврале 2022 года) свидетельствует о необходимости разработки соответствующих обоснований штатной численности Учреждения.

Предложение: В срок до 01.12.2022 года разработать нормативные материалы, обосновывающие штатную численность работников МБУК на 2023 год и утвердить их установленным порядком.

Согласно ч. 3 ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) тарифная ставка (оклад) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение (исполнение) нормы труда или трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за единицу времени (за календарный месяц) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В унифицированной форме № Т-3 для надбавок предусмотрены соответствующие графы, тем не менее, при заполнении унифицированной формы штатного расписания на период 2021 и 2022 годов в Учреждении раздел «Надбавки» не был заполнен.

Штатное расписание утверждается руководителем организации по состоянию на 1 января будущего года. В течение года в него могут быть внесены изменения и дополнения в связи с изменением объема работ и организационно-технических условий труда.

Штатное расписание Учреждения на период «2021 год» в количестве 40,5 штатных единиц утверждено директором 01.02.2021 года и введено с 01.02.2021 года по состоянию на указанную дату.

Штатное расписание Учреждения в количестве 36 штатных единиц на период «2022 год» утверждено директором по состоянию на 01.02.2022 года и введено с указанной даты.

Рекомендации: Утверждать штатное расписание МБУК по состоянию на 1 января будущего года в декабре текущего года: для штатного расписания на 2023 год – в декабре 2022 года.

Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и досуга» (утв. приказом директора от 01.07.2020 № 26а-ОД) (далее – Приказ № 26а-ОД) и Положением об

оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и досуга» (утв. приказом директора от 31.01.2022 № 4-ОД (ред. от 25.05.2022 № 20-ОД); далее – Приказ № 4-ОД) установлен перечень должностей работников Учреждения и Филиалов МБУК.

В штатном расписании на 2021 год допущены искажения объема штатных единиц работников:

в штатном расписании № 1 от 01.02.2021 утвержден штат в количестве 40,5 штатных единиц работников, в то время как фактически в штатном расписании зарегистрировано 39,5 штатных единиц.

Предусмотренный вышеуказанными локальными правовыми актами перечень должностей Учреждения и филиалов МБУК является основополагающим при формировании штатного расписания.

В штатное расписание на 2021 год включены должности, не предусмотренные Приказом № 26а-ОД: «Директор» (для филиала) и «Заведующая» (для сельских клубов), а следовало «Директор (филиала)» и «Заведующая сельским клубом».

В штатное расписание на 2022 год включены должности, не предусмотренные Приказом № 4-ОД: «Директор» (для филиала) и «Заведующая» (для сельских клубов), а следовало «Директор (филиала)» и «Заведующая сельским клубом».

Количество штатных единиц по должности (специальности, профессии) указано не корректно.

В графе 4 «Количество штатных единиц» указывается предусмотренное в Учреждении количество штатных единиц.

В штатных расписаниях за 2021 и 2022 годы такие должности, как: «Художественный руководитель творческого коллектива», «Оператор пульта управления», «Вахтер», «Сторож» и «Машинист котельной» представлены отдельно, как штатная единица, а следовало отразить по должности количество штатных единиц в графе 4 штатного расписания ф. № Т-3.

Так, в списке должностей (специальностей, профессий) идентичные должности указаны несколько раз, а количество штатных единиц указано по каждой должности (специальностей, профессий) отдельно:

Культурорганизатор – 4 раза;

Оператор пульта управления – 2 раза;

Худ. руководитель творческого коллектива – 3 раза;

Вахтер – 2 раза;

Сторож – 3 раза;

Машинист котельной – 4 раза.

Согласно постановлению Госкомстата Российской Федерации от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» в графе 5 «Тарифная ставка (оклад) и пр.» указывается в рублевом исчислении месячная заработная плата по тарифной ставке (окладу), в зависимости от системы оплаты труда, принятой в организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, коллективными договорами,

трудовыми договорами, соглашениями и локальными нормативными актами организации.

В штатных расписания за 2021 и 2022 год у работников (специалист по охране труда, заведующая костюмерной, аккомпаниатор, хормейстер, худ. руководитель творческого коллектива, руководитель кружка, хореограф и т.д. и т.п.) на полставки и менее тарифная ставка (оклад) указана пропорционально, а следовало указать за полную ставку.

Штатные списки за 2021, 2022 годы составлены некорректно: не заполнена графа «Код структурного подразделения», не заполнены данные графы «Должность, специальность, профессия, разряд, класс (категория) квалификация», количество штатных единиц указано некорректно и не соответствует фактическому количеству по каждой должности (специальности, профессии).

В соответствии с п. 2.4. Приказа № 906, представленные данные являются факторами, оказывающими наибольшее влияние на трудоёмкость оказываемых услуг работниками культурно – досуговых учреждений в целях определения нормативной штатной численности данного учреждения культуры и досуга.

Согласно нормативам, изложенным в Таблице № 1 п. 2.11. Приказа № 906, штатная численность основного творческого персонала ЦКД определена в количестве 32,97 единицы.

При анализе штатного расписания за 2021 год установлено, что штатная численность основного творческого персонала в течении 2021 года не превышала 16,75 единицы, а за первое полугодие 2022 года - 17,5 единиц.

Информация об изменении штатной численности основного творческого персонала МБУК представлена в Приложении № 2 к настоящему заключению.

Таким образом, штатная численность основного творческого персонала Учреждения в исследуемом периоде не превышала установленные нормативы штатной численности основного творческого персонала, предусмотренные Приказом № 906.

Оценка обоснованности установленного размера фонда оплаты труда Учреждения не осуществлялась ввиду отсутствия достоверных показателей фонда оплаты труда и их расчетов.

Согласно Отчету о выполнении муниципального задания ЦКД на 2021 год и на плановый период 2023 и 2024 годов (ф. 0506501) по состоянию на 01.01.2022 осуществляли деятельность клубных формирований и формирований самодеятельного народного творчества 121 единица стационарных клубных формирований (гр. 12 п. 3.1. раздела 1 части II отчета). Отклонения, превышающие допустимое (возможное) отклонение, не допущены – «0» единиц («0» %) (гр. 14 п. 3.1. раздела 1 части II отчета).

Количество посещений клубных формирований в стационарных условиях (гр. 12 п. 3.2. раздела 1 части II отчета) – 1 734 человека.

Допустимое (возможное) отклонение – 10% (гр. 13 п. 3.2. раздела 1 части II отчета). Отклонения, превышающие допустимое (возможное) отклонение, не указаны в отчете и составили 0 %.

Отчет утвержден (подписан) директором Учреждения Т.М Клименко 17.01.2022 года.

Согласно Отчету о выполнении муниципального задания ЦКД на 2022 год и на плановый период 2024 и 2025 годов (ф. 0506501) по состоянию на 08.07.2022 осуществляло деятельность клубных формирований и формирований самодеятельного народного творчества 121 единица стационарных клубных формирований (гр. 12 п. 3.1. раздела 1 части II отчета). Отклонения, превышающие допустимое (возможное) отклонение, не допущены – «0» единиц («0» %) (гр. 14 п. 3.1. раздела 1 части II отчета).

Количество посещений клубных формирований в стационарных условиях (гр. 12 п. 3.2. раздела 1 части II отчета) – 1 783 человека.

Допустимое (возможное) отклонение – 10% (гр. 13 п. 3.2. раздела 1 части II отчета). Отклонения, превышающие допустимое (возможное) отклонение, не указаны в отчете и составили 0 %.

Отчет утвержден (подписан) директором МБУК 08.07.2022 года.

При фактической инвентаризации количества клубных формирований и численности его участников на основании данных представленных журналов учета деятельности клубных формирований, установлено:

фактическое количество клубных формирований составило 119 единиц, что не соответствовало количеству, указанному ЦКД в приказе директора МБУК от 27.01.2021 № 4-АХД «Об установлении групп по оплате труда», в приказе ЦКД от 25.01.2022 № 3-АХД «Об установлении групп по оплате труда» и в отчетности о выполнении муниципального задания в исследуемом периоде в количестве 121 единица;

По двум документам (тетрадь ученическая, 12 листов), обозначающим деятельность клуба караоке «Стань звездой» и клуба именинников «У самовара», нет достаточных оснований установить принадлежность к клубным формированиям добровольного объединения людей, основанного на общности интересов, запросов и потребностей в занятиях любительским художественным и техническим творчеством, в совместной творческой деятельности, способствующей развитию дарований его участников, освоению и созданию ими культурных ценностей, а также основанное на единстве их стремления к получению актуальной информации и прикладных знаний в различных областях общественной жизни, культуры, литературы и искусства, науки и техники, к овладению полезными навыками в области культуры быта, здорового образа жизни, организации досуга и отдыха;

фактическое количество участников клубных формирований за 2021 год не соответствует обнародованным данным и составило 1 213 человек, а за первое полугодие 2022 года – 1 112 человек, что превышает допустимый (возможный) процент отклонений (10 %).

анализ представленных журналов учета клубных формирований свидетельствует о нарушении рекомендаций, изложенных в п. 2.6.

Приложения № 2 решения Коллегии Минкультуры Российской Федерации от 29.05.2002 № 10 «О некоторых мерах по стимулированию деятельности муниципальных учреждений культуры» (вместе с «Примерным положением о государственном и муниципальном учреждении культуры клубного типа», «Примерным положением о клубном формировании культурно – досугового учреждения») (далее - Решение № 10): занятия в коллективах, в подавляющем большинстве случаев, проводились менее 3-х учебных часов в неделю (учебный час – 45 минут);

в проверенных клубных формированиях муниципального образования в подавляющем большинстве случаев отсутствовали Журналы учета работы клубного формирования ведущиеся по форме, утвержденной Решением №10;

В соответствии со ст. 13 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» бухгалтерская (финансовая) отчетность должна давать достоверное представление о финансовом положении экономического субъекта на отчетную дату, финансовом результате его деятельности и движении денежных средств за отчетный период, необходимое пользователям этой отчетности для принятия экономических решений. Бухгалтерская (финансовая) отчетность должна составляться на основе данных, содержащихся в регистрах бухгалтерского учета, а также информации, определенной федеральными и отраслевыми стандартами.

Искажение в отчетах о выполнении муниципального задания за 2021 и 2022 годы количества посещений стационарных клубных формирований составило более 30 % в 2021 году и более 35 % в первом полугодии 2022 года.

Информация о количестве клубных формирований и числе его участников представлена в Приложении № 1 к настоящему заключению.

Количество человек, посещающих клубные формирования, организованные на базе клубного учреждения, влияет на показатели эффективности деятельности работников ЦКД и критерии оценки эффективности их деятельности, а так же влияет на права и законные интересы граждан Солецкого муниципального округа, для которых не созданы в достаточной мере условия для организации досуга и обеспечения жителей услугами организаций культуры, о чем свидетельствует не качественная организация работы по учету и отражению деятельности клубных формирований.

Таким образом, Учреждением допущено искажение показателей бухгалтерской (финансовой) отчетности, что предполагает административную ответственность, предусмотренную ст. 15.15.6 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

В соответствии с п. 2.4. Приказа № 906, количество проведенных культурно – досуговых мероприятий является фактором, оказывающим наибольшее влияние на трудоёмкость оказываемых услуг работниками культурно – досуговых учреждений в целях определения нормативной штатной численности данного учреждения культуры и досуга.

Согласно представленных для проверки Журналов учёта работы клубных учреждений муниципального образования в 2021-2022 годах установлено:

проведено 3 116 культурно – досуговых мероприятий в 2021 году и 1 491 культурно – досуговых мероприятий в 2022 году;

форма и порядок ведения Журналов учёта работы клубных учреждений не соответствовали требованиям, предусмотренным Решением № 10;

факт проведения мероприятий не подтвержден надлежащими документами: афишами, программами всех клубных мероприятий, сценариями и пр.;

подтверждающие проведение культурно – досуговых мероприятий документы не включены специалистом ответственным за делопроизводство ЦКД в номенклатуру дел и не хранились в делах Учреждения в отдельных папках в качестве обязательного приложения к Журналу учета работы клубных учреждений;

в Журнале учета работы клубных учреждений не ввелся раздел III «Клубные формирования» и не отражалось наличие клубных формирований Солецкого муниципального округа.

Ввиду отсутствия надлежащих документов, подтверждающих проведение культурно – досуговых мероприятий, оценка достоверности количественных показателей проведенных культурно – досуговых мероприятий и их качества не проводилась.

Информация о количестве проведенных культурно – досуговых мероприятий, отражена в Приложении № 1 к настоящему заключению.

Предложения: В срок до 01.01.2023 года привести в соответствие с формой и порядком, предусмотренными решением Коллегии Минкультуры РФ от 29.05.2002 № 10 «О некоторых мерах по стимулированию деятельности муниципальных учреждений культуры» и Уставом ЦКД, следующие документы:

Положения о клубных формированиях в Солецком муниципальном округе;

Журнал учёта работы клубного учреждения;

Журналы учета работы клубных формирований.

В соответствии с п. 2.1. приложения № 2 Решения № 10 клубное формирование создается, реорганизуется и ликвидируется по решению руководителя базового культурно – досугового учреждения (ЦКД).

Решения о создании (реорганизации, ликвидации) клубных формирований муниципального образования директором МБУК Т.М. Клименко не принимались и в форме приказов не утверждались.

Согласно Уставу ЦКД и п. 3.1. Приложения № 2 Решения № 10 общее руководство и контроль за деятельностью клубных формирований осуществляет руководитель культурно – досугового учреждения.

В нарушение установленных требований директор МБУК Т.М. Клименко деятельность клубных формирований, в части документального оформления их деятельности, необходимыми условиями не

обеспечил, планы работ, программы и сметы доходов и расходов не утверждал.

Таким образом, руководителем Учреждения Т.М. Клименко должностные обязанности, в части обеспечения деятельности клубных формирований Солецкого муниципального округа, надлежащим порядком не исполнялись.

7.1.2. Анализ фактического фонда оплаты труда и сопоставление его показателей с плановыми назначениями.

В соответствии со ст. 135 ТК РФ 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.

В нарушение п. 29 раздела VII «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021, протокол № 11» (далее – Единые рекомендации) фонд оплаты труда непосредственно в ЦКД на 2021 и 2022 годы не рассчитывался и локальным правовым актом МБУК не утверждался.

Документы, подтверждающие факт расчета фонда оплаты труда ЦКД отсутствуют, по запросу Контрольно-счетной палаты от 07.07.2022 (исх. № 113) плановый фонд оплаты труда на 2021 и 2022 годы не представлен.

В период, охваченный мониторингом в ходе экспертно-аналитического мероприятия, расчет необходимых средств на выплату заработной платы осуществлялся Учредителем.

Объем финансирования ЦКД по оплате труда работников МБУК на 2021 год в сумме 22 920,71800 тыс. рублей рассчитан Администрацией без учета данных штатного расписания и в целях формирования статистических параметров целевых показателей по заработной плате работников сферы культуры.

Корректировка расчета заработной платы, исходя из новых целевых показателей по заработной плате, в 2021 году Учредителем не осуществлялась.

Согласно бюджету Солецкого муниципального округа на 2021 год (утв. решением Думы Солецкого муниципального округа от 28.12.2020 № 77 «О

бюджетеSOLEЦКОГО муниципального округа Новгородской области на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов » (в ред. от 23.12.2021 № 226) фонд оплаты труда назначен в сумме 17 872,02600 тыс. рублей.

В соответствии с Соглашением о порядке и условиях предоставления из бюджетаSOLEЦКОГО муниципального округа субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ) от 18.01.2021 № 3 (ред. от 28.12.2021 № 8) выделено средств на сумму 17 872,02600 тыс. рублей.

Согласно расчету сумм налога на доходы физических лиц, исчисленных и удержанных налоговым агентом (ф. 6-НДФЛ) за 2021 год фактически работникам Учреждения начислено по трудовым договорам (контрактам) 15 340,24250 тыс. руб., а с учетом начислений фонд заработной платы составил 19 972,99574 тыс. рублей.

Согласно Сведениям о среднесписочной численности и заработной плате работников (ф. П-4) за 2021 год фонд оплаты труда (с учетом внешних совместителей) составил 15 330,80000 тыс. рублей.

Фактический фонд оплаты труда Учреждения за 2021 год не соответствует плановым назначениям, утвержденным решением представительного органа муниципального образования о бюджете.

Общий объем финансирования на оплату труда работников МБУК на 2022 год рассчитан в сумме 14 951,6 тыс. руб. исходя из целевого показателя по средней заработной плате в размере 35 740,0 рублей.

Согласно письму Министерства культуры Новгородской области от 16.12.2021 № КК-3164-И целевой показатель «Средняя заработная плата работников учреждений культуры» с 2021 года составлял 38 237,3 руб., а в 2022 году согласно письму Министерства культуры Новгородской области от 10.06.2022 № КК-1681-И указанный показатель составил 41 603,8 рублей.

Корректировка расчета объемов финансирования по заработной плате ЦКД, исходя из новых целевых показателей по заработной плате, в 2022 году Администрацией не осуществлялась.

Согласно бюджетуSOLEЦКОГО муниципального округа на 2022 год (утв. решением ДумыSOLEЦКОГО муниципального округа от 23.12.2021 № 216 «О бюджетеSOLEЦКОГО муниципального округа Новгородской области на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов » (в ред. от 27.07.2022 № 309) фонд оплаты труда назначен в сумме 15 573,95600 тыс. рублей.

В соответствии с Соглашением о порядке и условиях предоставления из бюджетаSOLEЦКОГО муниципального округа субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ) от 14.01.2022 № 3 (ред. от 05.08.2022 № 5) выделены средства в сумме 15 534,19604 тыс. рублей.

Плановые назначения фонда оплаты труда Учреждения на 2021 и 2022 годы не корректировались и с фактическим фондом оплаты труда, не сопоставлялись.

Согласно п.п. б) п. 38 Единых рекомендаций органам исполнительной власти местного самоуправления и руководителям муниципальных

учреждений в сфере культуры при установлении и изменении (совершенствовании) систем оплаты труда работников рекомендовано в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях культуры продолжить работу по увеличению доли выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников, сбалансировав ее таким образом, чтобы без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями на выплаты по окладам (должностным окладам) направлялось не менее 50 процентов заработной платы.

Тарифные ставки (оклады) Учреждению установлены примерным Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и молодежной политики, утвержденным постановлением Администрации муниципального округа от 09.03.2021 № 345 (ред. от 23.05.2022 № 909).

Анализ тарифных ставок (окладов) работников МБУК свидетельствует, что указанные рекомендации не реализованы в Учреждении, доля выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников не сбалансирована таким образом, чтобы на выплаты по окладам (должностным окладам) направлялось не менее 50 процентов заработной платы Учреждения.

Предложение: Реализовать рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол от 23.12.2021 № 11) и продолжить работу по увеличению доли выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников, сбалансировав ее таким образом, чтобы без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями на выплаты по окладам (должностным окладам) направлялось не менее 50 процентов заработной платы.

7.2. Проверка эффективности и обоснованности расходов на оплату труда работников Учреждения.

7.2.1 Соответствие Положения об оплате труда, постановлений (распоряжений) и иных регулирующих трудовые отношения правовых актов требованиям законодательства и Примерного положения об оплате труда.

Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и молодежной политики утверждено постановлением Администрации Солецкого муниципального округа от 09.03.2021 № 345 (в ред. от 23.05.2022 № 909; далее – Постановление № 345). Ранее действовало примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и молодежной политики утверждено постановлением Администрации Солецкого муниципального округа от 29.06.2020 № 705 (в ред. от 19.10.2022 № 1287; далее – Постановление № 705).

В 2021 году в ЦКД действовало Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и досуга», утверждено приказом директора от 01.07.2020 №26а-ОД.

В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Согласно п. 3 Приказа № 26а-ОД специалисту по кадрам Шкерской А.В. было поручено ознакомить с Положением всех сотрудников ЦКД, а так же производить ознакомлением с ним всех вновь принимаемых работников до подписания трудового договора.

Из представленных документов следует, что ознакомление работников МБУК с Положением об оплате труда (Приказ № 26а-ОД) не производилось.

С 01.02.2022 года в МБУК действует Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и досуга» утвержденное приказом директора от 31.01.2022 № 4-ОД (ред. от 25.05.2022 № 20-ОД).

Согласно п. 3 Приказа № 4-ОД специалисту по кадрам Шкерской А.В. было поручено ознакомить с Положением всех сотрудников ЦКД, а так же производить ознакомлением с ним всех вновь принимаемых работников до подписания трудового договора.

В нарушение ст. 68 ТК РФ ознакомление работников с Положением об оплате труда (Приказ № 4-ОД, индекс дела по Номенклатуре дел 2022 года № 01-11) не производилось.

Согласно п.п. 2.1, 2.2.1, 2.3. Постановления № 345, Приказа № 26а-ОД и Приказа № 4-ОД формирование окладов работников соотносено с профессиональными квалификационными группами, предусмотренными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее - Приказ № 247н) и приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее - Приказ № 248н).

При этом, Приказом № 247н и Приказом № 248н не предусмотрены такие должности, как: смотритель музейный, руководитель кружка, аккомпаниатор, хормейстер, культорганизатор, режиссер, звукорежиссер, хормейстер.

Данные должности введены и распределены по профессиональным квалификационным группам приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»,

Согласно приказу Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 251н) художественный руководитель не

относится к категории «Руководитель», а относится к категории «Художественный персонал».

Пунктом 4 Приложения № 2 к Постановлению № 345, Приказу № 26а-ОД и Приказу № 4-ОД к должностям руководящего состава отнесены должности «Хореограф» и «Младший научный сотрудник музея», что противоречит положениям приказа Минздравсоцразвития РФ от 15.08.2011 № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» (далее – Приказ № 916н) и Приказу № 251н.

Согласно разделу III Приказа № 916н должность «Хореограф» отнесена к должностям специалистов.

В соответствии с п. 3.1. Приказа № 251н должность «Младший научный сотрудник музея» отнесена к должностям специалистов.

Таким образом, Постановлением № 345, Приказом № 26а-ОД и Приказом № 4-ОД профессиональные квалификационные группы работников МБУК сформированы некорректно и требуют пересмотра в части должностей, не относящихся к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Предложение: В срок до 01.01.2023 МБУК внести изменения в соответствующие правовые акты и уточнить должности профессиональных квалификационных групп ЦКД по их содержанию и относимости включенных должностей и поставить в известность Администрацию о необходимости внесения данных изменений в Постановление № 345.

Согласно разделу «Оплата труда» трудовых договоров работникам МБУК ежемесячно, на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников, должны производиться премиальные выплаты в соответствии с Перечнем показателей эффективности и деятельности работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и досуга» и критериев оценки эффективности их деятельности.

Показатели эффективности деятельности работников ЦКД и критерии оценки эффективности их деятельности Постановлением № 345 (приложение № 5) не утверждены.

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и досуга», утвержденное приказом директора от 01.07.2020 № 26а-ОД и Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и досуга» утвержденное приказом директора от 31.01.2022 № 4-ОД (ред. от 25.05.2022 № 20-ОД) не содержат разработанных и утвержденных показателей эффективности и деятельности работников ЦКД и критерии оценки эффективности их деятельности.

Постановлением Администрации Солецкого муниципального округа от 05.03.2021 № 341 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных

бюджетных учреждений культуры и молодежной политики, подведомственных Администрации Солецкого муниципального округа» утвержден Перечень показателей эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и досуга» и критерии оценки эффективности работы его руководителя.

Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера и критерии оценки эффективности его деятельности не были утверждены ни распорядительным актом Учредителя, ни правовым актом Учреждения.

Постановлением Администрации Солецкого муниципального округа от 05.04.2021 № 467 «Об оценочной комиссии для осуществления оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры, молодежной политики и дополнительного образования в сфере культуры» для осуществления оценки эффективности деятельности руководителей создана оценочная комиссия.

Приказом директора ЦКД от 27.01.2021 № ба-ОД в Учреждении на 2021 год создана комиссия по определению размера стимулирующей выплаты работников МБУК и утверждено положение о ней.

Согласно Положению о комиссии по определению размера стимулирующей выплаты данный орган обязан для определения размера стимулирующей выплаты руководствоваться Перечнем показателей эффективности деятельности работников ЦКД.

При этом, перечень показателей эффективности деятельности работников ЦКД не утвержден муниципальным правовым актом Учредителя и приказом руководителя МБУК, в силу чего комиссия не могла проводить анализ выполнения работниками критериев оценки и результативности их деятельности, а так же определять размер стимулирующей выплаты в отсутствие самих критериев.

Протоколы заседания указанной комиссии в 2021, 2022 годах по определению размера стимулирующей выплаты не представлены Учреждением, анализ документов представленных по запросу Контрольно-счетной палаты для оценки в ходе экспертно-аналитического мероприятия свидетельствует об отсутствии указанных протоколов.

Контрольно-счетной палате представлены протоколы за 2021 год заседания комиссии по определению оценки эффективности и результативности работников (специалистов) МБУК по итогам работы за соответствующий месяц: от 27.01.2021 № 1, от 25.02.2021 № 2, от 29.03.2021 № 3, от 26.04.2021 № 4, от 28.01.2021 № 5, от 25.06.2021 № 6, от 28.07.2021 № 7, от 27.08.2021 № 8, от 27.09.2021 № 9, от 26.10.2021 № 10, от 29.11.2021 № 11 и от 23.12.2021 № 12.

В указанных протоколах отсутствует размер стимулирующей выплаты работникам Учреждения, а неправомерно определено только фактическое количество баллов при оценке деятельности работников МБУК.

Приказом директора ЦКД от 03.03.2022 № 13-ОД создана новая комиссия по определению размера стимулирующих выплат работникам (специалистам) МБУК. Положение о вновь созданной комиссии данным

приказом не утверждено, порядок деятельности комиссии, предмет, цели, задачи, права и обязанности комиссии нормативно не определены.

Согласно Протоколам от 26.01.2022 № 1, 18.02.2022 № 2, 25.02.2022 № 3, 28.03.2022 № 4, 26.04.2022 № 5, 24.05.2022 № 6 и 27.06.2022 № 7 заседания комиссии по определению оценки эффективности и результативности деятельности работников (специалистов) Учреждения по итогам работ за соответствующий месяц проведена оценка индивидуального труда работников, которыми неправомерно установлено количество баллов для расчета стимулирующих выплат (премии).

Размер стимулирующих выплат работникам (специалистам) Учреждения в протоколах комиссией не устанавливался.

Локальный правовой акт ЦКД об утверждении положения о деятельности комиссии не разработан и не утвержден, по запросу контрольно-счетного органа Учреждением не представлен.

В связи с отсутствием Перечня показателей эффективности деятельности работников ЦКД и Положения о комиссии, решения об установлении фактического количества баллов не могут быть признаны обоснованными и правомерными.

В силу ст. 3 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (далее – Закон № 402-ФЗ) начисление и выплата заработной платы работникам Учреждения является фактом хозяйственной жизни экономического субъекта (МБУК), оказывающим или способным оказать влияние на финансовое положение экономического субъекта, финансовый результат его деятельности и (или) движение денежных средств.

Руководитель экономического субъекта (директор ЦКД) - лицо, являющееся единоличным исполнительным органом экономического субъекта и ответственное за ведение дел экономического субъекта.

Согласно ст. 30 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (далее – Закон № 7-ФЗ) директор Учреждения осуществляет текущее руководство деятельностью некоммерческой организации.

В соответствии с п. 6 Трудового договора с руководителем муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и досуга» от 15.06.2013 директор является единоличным исполнительным органом учреждения, осуществляющим текущее руководство его деятельностью.

Директор Учреждения в соответствии с п. 4.5 Устава ЦКД издаёт приказы Учреждения.

В соответствии с п. 5.4. Постановления № 345, п. 5.4. Приказа № 26а-ОД и п. 5.4. Приказа № 4-ОД показатели эффективности деятельности работников ЦКД и критерии оценки их деятельности устанавливаются с учетом специфики деятельности МБУК локальным актом Учреждения.

Приказом ЦКД от 21.06.2021 № 20-ОД утвержден перечень показателей эффективности (и) деятельности работников и критериев оценки эффективности их деятельности.

При этом, перечень показателей эффективности (и) деятельности работников и критериев оценки эффективности их деятельности, утвержденный приказом ЦКД от 21.06.2021 № 20-ОД (далее - Приказ № 20-ОД) не может являться правомерным и являться основанием для начисления премии, так как введен в действие непосредственно МБУК без согласования с Учредителем и в отсутствие установленного им перечня эффективности деятельности работников и критериев оценки эффективности их деятельности (приложение № 5 Постановления № 345).

Более того, Приказ № 20-ОД не учитывает требования по формированию показателей эффективности учреждений культуры и их работников, предусмотренные приказом Минкультуры России от 28.06.2013 № 920 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

В нарушение вышеуказанных правовых норм, руководитель ЦКД не организовал разработку и не утвердил локальным правовым актом (приказом) показатели эффективности деятельности работников ЦКД и критерии оценки эффективности их деятельности в 2022 году, а так же не инициировал утверждение указанных показателей и критериев нормативным правовым актом Учредителя.

Директором Учреждения показатели эффективности деятельности работников ЦКД и критерии оценки эффективности их деятельности не разработаны и не утверждены локальным нормативным актом с 01.02.2022 года, так как с указанной даты Приказом № 4-ОД в Учреждении введена новая система оплаты труда.

В соответствии со ст. 19 Закона № 402-ФЗ экономический субъект обязан организовать и осуществлять внутренний контроль совершаемых фактов хозяйственной жизни, в ходе которого могут быть выявлены и устранены нарушения при осуществлении фактов хозяйственной жизни.

В Учреждении в 2021, 2022 годах внутренний контроль руководителем не был организован и не осуществлялся, неправомерность начисления премии не была выявлена и не устранена.

Таким образом, начисление премии осуществлялось в Учреждении не правомерно, ввиду отсутствия оснований для ее начисления утвержденных правовых актов Учредителя и/или Учреждения.

Ввиду отсутствия нормативного правового акта Учредителя, устанавливающего конкретные показатели эффективности деятельности работников ЦКД и критерии оценки эффективности их деятельности неправомерная выплата премии за 2021 год составила 8 762,96944 тыс. руб., за первое полугодие 2022 года – 3 623,04602 тыс. руб., а всего за проверяемый период **12 386,01546 тыс. рублей.**

Частью 1 ст. 135 ТК РФ определено, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у

данного работодателя системой оплаты труда.

Системой оплаты труда Учреждения конкретные показатели эффективности деятельности работников ЦКД и критерии оценки эффективности их деятельности не введены и не утверждены как Учредителем, так и самим МБУК.

В силу ст. 5 ТК РФ трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, а также также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Частью 1 ст. 8 ТК РФ предусмотрено, что работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Показатели эффективности деятельности работников ЦКД и критерии оценки эффективности их деятельности являются нормами трудового права, от которых зависит начисление и выплата заработной платы.

Данная норма трудового права не утверждена нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, а также коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами ЦКД.

Предложение: В срок до 01.01.2023 разработать и утвердить локальным правовым актом показатели эффективности деятельности работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и досуга» и критерии оценки эффективности их деятельности после разработки и утверждения указанных показателей и критериев соответствующим нормативным правовым актом Администрации в соответствии с установленными требованиями.

В ходе экспертно-аналитического мероприятия проведен мониторинг положений коллективного договора Учреждения, утвержденного на общем собрании работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и досуга» (протокол от 21.07.2020 № 1).

В соответствии со ст. 50 ТК РФ Коллективный договор ЦКД прошел уведомительную регистрацию в администрации Солецкого муниципального района 10.11.2020 (рег. № 9/1395).

При анализе положений Коллективного договора установлено, что п. 9.1.4 предусмотрена выплата ежемесячной надбавки в размере 10% тарифной ставки (оклада) молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего профессионального образования и заключившим в течении трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с Учреждением.

В соответствии с п. 4.1.7 Отраслевого соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским

профессиональным союзом работников культуры на 2018 – 2020 годы (в ред. доп. Соглашения от 24.12.2020; продлено до 31.12.2022) с целью поддержки молодых специалистов работодатель обязан предусматривать в локальных нормативных актах организации (Положение об оплате труда) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу работника.

В нарушение установленных требований системой оплаты труда, введенной Приказом № 4-ОД, выплата надбавки молодым специалистам не предусмотрена, порядок выплаты надбавки не утвержден, время начала и окончания выплаты надбавки и основания начала выплаты не установлены.

Буквальное прочтение абзаца третьего п. 9.1.4 Коллективного договора закрепляет начало выплаты надбавки «с момента окончания учебного заведения». При этом, недопустимо безусловно утверждать, что момент окончания учебного заведения совпадет с моментом заключения молодым работником трудового договора с ЦКД.

Ввиду данного обстоятельства Учреждению целесообразно уточнить в Коллективном договоре вопрос начала срока выплаты надбавки молодым специалистам.

Предложение: Рассмотреть вопрос внесения изменений в абзац третий п. 9.1.4. Коллективного договора в части определения момента начала выплаты надбавки молодым специалистам, впервые окончившим учреждение высшего образования и внести изменения в Приказ № 4-ОД, предусмотрев в системе оплаты труда выплату надбавки молодым специалистам.

В соответствии с п. 2.2. Коллективного договора МБУК работодатель, в лице директора Учреждения, берет на себя обязательство учитывать мнение председателя первичной профсоюзной организации работников культуры (далее - Профком) муниципального образования при формировании и расходовании фондов, направляемых на экономическое стимулирование и социальное развитие учреждения, а так же утверждение положения об оплате труда и правил о премировании материальном стимулировании.

В соответствии с п. 1.2. Постановления № 345, п. 1.2. Приказа № 26а-ОД и п. 1.2. Приказа № 4-ОД система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом мнения профсоюзного органа.

Анализ представленных положений об оплате труда Учреждения (Приказ № 26а-ОД, Приказ № 4-ОД) свидетельствует, что Профком не принимал участие в разработке проектов правовых актов Администрации и МБУК, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников Учреждения.

Согласно приказов от 27.01.2021 № 5-АХД, от 25.02.2021 № 8-АХД, от 29.03.2021 № 16-АХД, от 26.04.2021 № 19-АХД, от 31.05.2021 № 24-АХД, от 28.06.2021 № 27а-АХД, от 28.07.2021 № 30-АХД, от 27.08.2021 № 34-АХД, от 28.09.2021 № 39-АХД, от 28.10.2021 № 43-АХД, 29.11.2021 № 48-АХД от 22.12.2021 № 50-АХД, от 25.01.2022 № 10-АХД, от 28.02.2022 № 17-АХД, от 31.03.2022 № 22-АХД, от 28.04.2022 № 26-АХД, от 25.05.2022 № 31-АХД и от 27.06.2022 № 35-АХД директором Учреждения принято решение выплатить премии работникам МБУК.

Согласно абзацу четвертому п. 5.4. Постановления № 345, абзацу четвертому п. 5.4 Приказа № 26а-ОД и абзацу четвертому п. 5.4. Приказа № 4-ОД руководитель МБУК обязан был разработать и утвердить приказ, определяющий порядок начисления премии работникам Учреждения.

При анализе методики расчета премии установлено отсутствие локального акта (приказа) ЦКД, утверждающего порядок начисления премии работникам МБУК.

Денежный вес одного бала, учитываемого при исчислении размера премии, установлен в вышеуказанных приказах без обоснованных расчетов и без утвержденной локальным актом методики этих расчетов.

В соответствии с п. 6.10 Постановления № 345 решение о выплате премии руководителю ЦКД оформляется распоряжением Учредителя.

Анализ распоряжений Администрации от 01.03.2021 № 114-рз, от 29.03.2021 № 167-рз, от 30.04.2021 № 264-рз, от 31.05.2021 № 322-рз, от 22.06.2021 № 382-рз, от 09.08.2021 № 513-рз, от 30.09.2021 № 293-рз, от 28.10.2021 № 640-рз, от 30.11.2021 № 695-рз, от 21.12.2021 № 736-рз, от 28.01.2022 № 33-рз, от 25.02.2022 № 104-рз, от 29.03.2022 № 159-рз, от 28.04.2022 № 248-рз, от 30.05.2022 № 284-рз и от 29.06.2022 № 363-рз свидетельствует, что решение о размере премии директору ЦКД в денежном выражении Учредителем не принято.

Руководителю Учреждения решение о размере выплачиваемой премии принималось непосредственно директором МБУК и изложено в его приказах от 01.03.2021 № 9-АХД, от 29.03.2021 № 13-АХД, от 26.04.2021 № 18-АХД, от 31.05.2021 № 23-АХД, от 28.06.2021 № 27-АХД, от 28.07.2021 № 29-АХД, от 30.08.2021 № 35-АХД, от 30.09.2021 № 40-АХД, от 30.11.2021 № 49-АХД, от 22.12.2021 № 51-АХД, от 28.01.2022 № 11-АХД, от 25.02.2022 № 15а-АХД, от 31.08.2022 № 27-АХД, от 30.05.2022 № 32-АХД, от 30.06.2022 № 36-АХД.

В соответствии с п. 3 Методики проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 26.02.2010 № 96 «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов» принятие решений о выплате премии при отсутствии условий или оснований принятия решения предполагает широту дискреционных полномочий и является коррупциогенным фактором.

Ввиду отсутствия правовых оснований для начисления премий работникам Учреждения, выразившемся в отсутствии нормативного правового акта органа местного самоуправления и локальных правовых актов (приказы ЦКД), устанавливающих показатели эффективности деятельности работников МБУК и критерии оценки их деятельности, а также порядка начисления премии (т.ч. порядка расчета и установления денежного веса одного бала), бюджетам бюджетной системы Российской Федерации причинен ущерб в сумме **13 039 236 (тринадцать миллионов тридцать девять тысяч двести тридцать шесть) рублей 38 копеек**, в том числе

неправомерной выплатой премии работникам Учреждения 12 386 015 (двенадцать миллионов триста восемьдесят шесть тысяч пятнадцать) рублей 46 копеек и неправомерной выплатой премии руководителю ЦКД 653 220 (шестьсот пятьдесят три тысячи двести двадцать) рублей 92 копейки.

Директором МБУК не выполнены свои обязанности, предусмотренные п.п. а), б), ж) и е) Трудового договора с руководителем Учреждения от 15.06.2013 (в ред. от 28.10.2020), что выражается в несоблюдении норм трудового законодательства, предусмотренного правовыми актами Российской Федерации и локальными правовыми актами.

Таким образом, по мнению Контрольно-счетной палаты неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей руководителем МБУК способствовало ущербу бюджетной системе Российской Федерации и нарушает права и законные интересы работников ЦКД, что выражается в отсутствии объективных и обоснованных показателей эффективности деятельности работников МБУК и критериев оценки их деятельности введенных как нормы трудового права и утвержденных соответствующими правовыми актами.

В силу ст. 293 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее – УК РФ) неисполнение или ненадлежащее исполнение должностным лицом своих обязанностей по должности, если это повлекло причинение крупного (особо крупного) ущерба или существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства, классифицируется как халатность и влечет уголовную ответственность.

В соответствии с Федеральным законом от 07.02.2011 № 6-ФЗ «Об общих принципах организации и деятельности контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований» по нарушениям, в которых усматриваются признаки преступления или коррупционного правонарушения, контрольно-счетный орган в установленном порядке незамедлительно передает материалы в правоохранительные органы.

Таким образом, материалы экспертно – аналитического мероприятия подлежат передаче в Прокуратуру Солецкого района Новгородской области для решения вопроса о принятии мер прокурорского реагирования.

7.2.2. Правомерность документального оформления трудовых отношений с работниками (наличие и правильность оформления трудовых договоров, должностных инструкций) и первичной документации по учету кадров (наличие, своевременность и полнота оформления личных дел, трудовых книжек и т.д.).

Трудовые отношения с работниками МБУК оформлялись соответствующими приказами руководителя Учреждения и трудовыми договорами.

В целях совершенствования системы оплаты труда и во исполнение требований Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» с

работниками МБУК заключались дополнительные соглашения.

В соответствии с разделом III Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях (утв. Распоряжением № 2190-р) система оплаты труда работников МБУК должна обеспечивать установление оплаты труда в зависимости от эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

До 2019 года Учреждением своим локальным правовым актом должны были быть утверждены с учетом мнения представительного органа работников показатели, критерии и размеры стимулирующих выплат работникам.

Положениями об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и досуга», утвержденным приказом директора МБУК «ЦКД» от 01.07.2020 № 26а-ОД и от 31.01.2022 № 4-ОД (в ред. от 25.05.2022 № 20-ОД) показатели эффективности и деятельности работников ЦКД и критерии оценки эффективности их деятельности не утверждены, мнение представительного органа работников не учтено.

В соответствии с Распоряжением № 2190-р в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности.

Согласно п. 3 - 5 Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н трудовые договоры и дополнительные соглашения, в части показателей эффективности и деятельности работников и критериев оценки эффективности их деятельности, заключаются с учетом норм, предусмотренных локальными нормативными актами и примерной формы трудового договора, предусмотренной приложением № 3 к Распоряжению № 2190-р.

Дополнительными соглашениями к трудовым договорам работников Учреждения внесены изменения в трудовые договоры в отношении показателей эффективности и деятельности работников и критериев оценки эффективности их деятельности, которые не утверждены нормативным правовым актом Учредителя и локальным правовым актом Учреждения и не соответствуют примерной форме трудового договора, предусмотренной приложением № 3 к Распоряжению № 2190-р.

В силу ч. 1 ст. 56 ТК РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату,

а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В заключенных трудовых договорах показатели эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников ЦКД и критерии оценки эффективности их деятельности включены без правового основания, чем совершено правонарушение, предусмотренное ч. 4 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Таким образом, трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним не могут быть признаны правомерными, так как не соответствуют требованиям, установленным Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и правовым актам, изданным в его исполнение.

Выборочной проверкой должностных инструкций работников ЦКД установлено:

должностная инструкция специалиста по кадрам не соответствует требованиям, предусмотренным Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37) в части требований к квалификации (образование, стаж работы).

Согласно личному делу Шкерской А.В., занимающей должность «Специалист по кадрам», работник имеет среднее профессиональное образование по квалификации «Менеджер по продажам» по специальности «38.02.04 Коммерция (по отраслям)», полученное в 2020 году в ПООА «Региональный финансово-экономический техникум», г. Курск.

С 01.09.2022 года требования к образованию, изложенные в должностной инструкции специалиста по кадрам ЦКД, не соответствуют Профессиональному стандарту «Специалист по управлению персоналом» утвержден приказом Минтруда России от 09.03.2022 № 109н;

Рекомендация: Рассмотреть установленным порядком трудовую деятельность работника, занимающего должность «Специалист по кадрам», на предмет соответствия занимаемой должности в части наличия соответствующего образования и принять решение о дальнейшей трудовой деятельности на должности «Специалист по кадрам».

должностная инструкция художественного руководителя ЦКД не соответствует требованиям приказа Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» в части знания: основ режиссуры и актерского мастерства, сценического и музыкального оформления постановок, вокального, хорового и хореографического искусства; истории отечественного и мирового театрального, музыкального, циркового, других

видов искусств и литературы; состояния современного отечественного и зарубежного театрального искусства, других видов исполнительских искусств; современную и классическую драматургию; порядка разработки и согласования планов творческо-производственной деятельности и перспективных планов развития в сфере исполнительских искусств; основ психологии управления, социологии искусства, сценической технологии, экономики и управления в сфере исполнительских искусств, трудового и гражданского законодательства; авторского права; правил внутреннего трудового распорядка.

Проверкой ведения, наличия документов в личных делах сотрудников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и досуга» установлено:

на обложках личных дел указаны должности, несоответствующие должностям, которые занимает лицо, в отношении которого оформлено личное дело – 4 л/дела;

отсутствует нумерация листов личных дел – 39 л/дел;

нет листов ознакомления с личным делом – 28 л/дел;

в листах ознакомления с личным делом отсутствуют подписи работников – 11 л/дел;

в личных делах отсутствуют следующие документы:

копия трудовой книжки – 39 л/дел;

копия паспорта – 39 л/дел;

копия свидетельства о браке – 28 л/дел;

копия свидетельства о присвоении идентификационного налогового номера – 39 л/дел;

копия страхового номера индивидуального лицевого счета персонифицированного учета в системе обязательного пенсионного страхования – 39 л/дел;

копия страхового медицинского полиса – 40 л/дел.

В соответствии со ст. 8 ТК РФ работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Ввиду отсутствия контроля за ведением личных дел в Учреждении со стороны руководителя организации локальный правовой акт ЦКД о порядке и правилах ведения личных дел, при объективной необходимости его наличия, директор Клименко Т.М. не инициировала к разработке, установленным порядком не утверждала.

Недоработки и замечания, в части ведения личных дел работников Учреждения, стали возможны по причинам:

отсутствия в Учреждении утвержденного установленным порядком локального нормативного акта – Правил ведения личного дела, с

утвержденной формой описи и перечня документов, включаемых в личное дело;

ненадлежащего исполнения обязанностей по формированию и учету личных дел специалистом по кадрам;

отсутствия контроля за организацией кадровой работы со стороны руководителя МБУК.

Предложение: В срок до 01.12.2022 разработать и утвердить приказом руководителя Учреждения Правила ведения личного дела муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и досуга».

8. Выводы:

В целом, расходы на оплату труда муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и досуга» осуществляются на законных основаниях.

В частности, расходы на выплату стимулирующей надбавки - премиальной выплаты по итогам выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки их деятельности, не являются правомерными и обоснованными ввиду отсутствия нормативных актов, утверждающих указанные показатели и критерии.

Отраженные в трудовых договорах работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и досуга» показатели эффективности деятельности работников учреждения и критерии оценки их деятельности преимущественно не соответствуют требованиям, предусмотренным приказом Минкультуры России от 28.06.2013 № 920 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

Система оплаты труда Учреждения не является эффективной, так как задачи и цели, поставленные в сфере культуры Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации не исполняются надлежащим порядком, что подтверждается низкой организацией деятельности клубных формирований Солецкого муниципального округа.

Руководителем учреждения не выполняются надлежащим порядком и в установленном объеме обязанности руководителя Учреждения, предусмотренные законодательством и трудовым договором.

Организация документооборота и качество кадровых документов в Учреждении не соответствуют требованиям действующего законодательства Российской Федерации.

9. Предложения (рекомендации):

9.1. В срок до 01.12.2022 года:

разработать нормативные материалы, обосновывающие штатную численность работников МБУ на 2023 год и утвердить их установленным порядком;

разработать и утвердить приказом руководителя Учреждения Правила ведения личного дела муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и досуга».

9.2. В срок до 01.01.2023 года:

разработать и утвердить локальным правовым актом показатели эффективности деятельности работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и досуга» и критерии оценки эффективности их деятельности после разработки и утверждения указанных показателей и критериев соответствующим нормативным правовым актом Администрации в соответствии с установленными требованиями;

В целях соблюдения правомерности указанного локального правового акта направить Учредителю требование о разработке и утверждении нормативного правового акта органа местного самоуправления, вводящего показатели эффективности деятельности работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и молодежной политики и критерии оценки эффективности их деятельности;

внести изменения в соответствующие правовые акты и уточнить должности профессиональных квалификационных групп ЦКД по их содержанию и относимости включенных должностей и поставить в известность Администрацию Солецкого муниципального округа о необходимости внесения данных изменений в Постановление № 345;

привести в соответствие с формой и порядком, предусмотренными решением Коллегии Минкультуры РФ от 29.05.2002 № 10 «О некоторых мерах по стимулированию деятельности муниципальных учреждений культуры» и Уставом ЦКД, следующие документы:

Положения о клубных формированиях в Солецком муниципальном округе;

Журнал учёта работы клубного учреждения;

Журналы учета работы клубных формирований.

9.3. Реализовать рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол от 23.12.2021 № 11) и продолжить работу по увеличению доли выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников, сбалансировав ее таким образом, чтобы без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями на выплаты по окладам (должностным окладам) направлялось не менее 50 процентов заработной платы.

9.4. Рассмотреть установленным порядком трудовую деятельность работника, занимающего должность «Специалист по кадрам», на предмет соответствия занимаемой должности в части наличия соответствующего образования и принять решение о дальнейшей трудовой деятельности на должности «Специалист по кадрам».

9.5. Рассмотреть вопрос внесения изменений в абзац третий п. 9.1.4. Коллективного договора в части определения момента начала выплаты надбавки молодым специалистам, впервые окончившим учреждение высшего образования и внести изменения в Приказ № 4-ОД, предусмотрев в системе оплаты труда выплату надбавки молодым специалистам.

9.6. Утверждать штатное расписание МБУК по состоянию на 1 января будущего года в декабре текущего года: для штатного расписания на 2023 год – в декабре 2022 года.

О выполнении предложений (рекомендаций) объекту экспертно – аналитического мероприятия уведомлять в письменной форме Контрольно-счетную палату в срок, не позднее 5 рабочих дней по истечении срока исполнения предложений (рекомендаций).

**Председатель Контрольно-счётной палаты
Солецкого муниципального округа Новгородской области**



А.В. Титор