**Отчет**

**о результатах контрольного мероприятия соблюдения трудового законодательства в Муниципальном бюджетном учреждении «Буинский краеведческий музей» Буинского муниципального района РТ»**

**Основание для проведения контрольного мероприятия:** на основании поручении главы Буинского муниципального района, распоряжения Председателя МКУ «Контрольно-счетная палата Буинского муниципального района РТ» от 29.01.2019 № 2.

**Цель контрольного мероприятия:** проверка соблюдения трудового законодательства, в том числе, в части выявления фактов фиктивного трудоустройства, соблюдения требований к квалификации работников учреждений культуры Буинского муниципального района РТ.

**Предмет контрольного мероприятия**: нормативные правовые акты и иные распорядительные документы, обосновывающие операции со средствами республиканского и местного бюджетов, платежные и иные первичные документы, финансовая (бухгалтерская) отчетность, подтверждающая совершение операций с бюджетными средствами, муниципальной собственностью, статистическая отчетность.

**Объекты контрольного мероприятия:** Муниципальное бюджетное учреждение «Буинский краеведческий музей» Буинского муниципального района РТ».

**Проверяемый период деятельности:** с 01.01.2018 г. по 31.12.2018 г.

**Срок проведения контрольного мероприятия:** с 1 февраля по 14 февраля 2019 года.

В ходе контрольного мероприятия установлено следующее:

В соответствии со штатным расписанием на 01.01.2018г. количество штатных единиц в учреждении составляет 6 единиц:

Директор (разряд НСОТ 4);

Научный сотрудник (разряд НСОТ 4);

Смотритель музейный (разряд НСОТ 1);

Заведующий отделом (сектором музея) (разряд НСОТ4);

Главный хранитель фондов (разряд НСОТ 4);

Заведующий отделом (сектором музея) (разряд НСОТ4);

Смотритель музейный (разряд НСОТ 4).

Фонд заработной платы на 01.01.2018г. составил 105 270,82 руб. в месяц.

Фактически в учреждении осуществляют свою деятельность 7 основных сотрудников, 1 временный. Один сотрудник находится в отпуске по уходу за ребенком. На момент проверки вакантных мест в учреждении нет.

*Анализ трудовых договоров.*

К проверке представлены трудовые договора на всех сотрудников, в том числе и временных.

При выборочной проверке правильности оформления трудовых договоров, заключенных между директором Учреждения и работниками, установлено следующее.

В проверяемом Учреждении заключается два вида трудовых договоров: срочные (временные) и заключенные на неопределенный срок. При проверке установлено, что содержание и порядок заключения договоров отвечают требованиям ст. 57 ТК РФ. В трудовых договорах указаны размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера в части персональных выплат по новой системе оплаты труда, имеющих постоянный характер.

Наименования должностей (специальностей, профессий) и соответствующие им размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, указанные в трудовых договорах, соответствуют штатному расписанию.

На время нахождения основного работника в отпуске Учреждение заключает временные трудовые договора с иными физическими лицами.

В нарушение ст. 72 Трудового кодекса РФ в Учреждении отсутствуют дополнительные соглашения к трудовым договорам с работниками об изменении определенных сторонами условий трудового договора в части оплаты труда. Условия оплаты труда работников Учреждения в течение проверяемого периода (2018 год) менялись неоднократно, следовательно, в соответствии со ст.72 ТК РФ, внесение изменений в трудовой договор, а именно, в одно из обязательных условий оформляется письменно в виде соглашения.

В рамках реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190 с 01.09.2017 года в Учреждении введен «эффективный контракт». «Эффективный контракт» - трудовой договор, в котором конкретизированы должностные обязанности сотрудников, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

*Анализ табелей учета рабочего времени*

В соответствии с ч. 3 ст. 91 ТК РФ для отражения данных об отработанном и (или) неотработанном времени, для контроля за соблюдением работниками установленного режима работы Учреждением применяется табель учета рабочего времени. Учет времени осуществляется в табеле учета рабочего времени не унифицированной формы. Тогда как бюджетные учреждения обязаны использовать унифицированные формы документов. В данном учреждении - это табель учета использования рабочего времени расчета и начисления заработной платы код по ОКУД 0504421, утвержденный Приказом Минфина РФ от 30.03.2015 N 52Н.

Способом заполнения табеля выбрано: отражение фактических затрат рабочего времени.

При выборочной проверке табелей учёта рабочего времени выявлено, что в табелях учета рабочего времени отсутствует подпись ответственного заведение табеля сотрудника.

*Анализ приказов*

К проверке представлены приказы по личному составу. Приказы сшиты в папке в хронологическом порядке. Журнал учета приказов в Учреждении не ведется.

Для оформления основных кадровых операций - приема, переводов, увольнения, предоставления отпусков, направления в командировку и применения мер поощрения в Учреждении применяются унифицированные формы приказов, разработанные и утвержденные Госкомстатом России Формы Приказов по иным вопросам Учреждением разработаны самостоятельно. Нарушений не выявлено.

*Анализ соответствия квалификации сотрудников*

При анализе квалификационной категории сотрудников Учреждения выявлено:

В соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 30 марта 2011 г. N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии" все сотрудники Учреждения имеют соответствующую квалификацию.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 27 июня 2016 г. [№ 584](http://vip.1cult.ru/#/document/99/436703661/) Учреждением на момент проверки ведутся работы по разработке плана мероприятий по введению профстандартов. С 1 июля 2016 года для учреждений культуры и учреждений образования в области искусств, применение профстандартов является обязательным. На это есть прямое указание в ст. 143, 144 ТК РФ. Профстандарты применяются, даже если действуют тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих, квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих.

За не соблюдение обязательных требований трудового законодательства по применению профстандартов, работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

**Предложения:**

1. При внесении изменений в трудовые договора, а именно, в одно из обязательных условий трудового договора, руководствоваться ст.72 ТК РФ;
2. При учете отработанного рабочего времени использовать унифицированную форму - табеля учета использования рабочего времени расчета и начисления заработной платы код по ОКУД 0504421, утвержденного Приказом Минфина РФ от 30.03.2015 N 52Н.

Информацию о принятых мерах по устранению указанных нарушений прошу предоставить на имя Председателя контрольно-счётной палаты Буинского муниципального района в течение 30 дней со дня подписания акта.

Председатель МКУ

«Контрольно-счетной палаты

Буинского муниципального района РТ» Р.Р.Аглиуллин