**Отчет**

**о результатах контрольного мероприятия соблюдения трудового законодательства в Муниципальном бюджетном учреждении «Районный дом культуры» 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 «Районный дом культуры» 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 103,75 штатных единицы, из них 100 занятых и 3,75 вакантных. Всего на момент проверки в Учреждении осуществляют свою деятельность 116 сотрудников, из них в Обособленных структурных подразделениях (далее ОСП) - 88, в Буинском РДК - 28 сотрудников.

*Анализ трудовых договоров*

К проверке представлены трудовые договора на сотрудников Учреждения. Ведется книга учета заключенных трудовых договоров, что отвечает требованиям действующего законодательства.

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

Содержание и порядок заключения трудовых договоров не отвечают требованиям ст. 57 ТК РФ. В договорах не указаны ИНН сотрудников, не оговорены трудовые функции работников (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации), не 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. Условия оплаты труда и социальные гарантии в договоре указаны «согласно штатному расписанию», стимулирующие выплаты не предусмотрены, в качестве нормативного документа для установления компенсационных выплат в трудовом договоре указаны - трудовые соглашения.

Наименования должностей (специальностей, профессий), указанные в трудовых договорах, соответствуют штатному расписанию не в полном объеме. Так должность Талиповой З.Х. по трудовому договору (основная работа) – режиссер народного театра, по штатному расписанию режиссер (дирижёр, балетмейстер); должности (совместительство) Шараевой Л.Р., Латыповой И.Л., Гайнулловой Н.Ф., Фаткуллиной И.З. по трудовому договору - методист, по штатному расписанию - методист клубного учреждения.

В нарушение Федерального закона "О противодействии коррупции" от 25.12.2008 №273-ФЗ и Национального плана противодействия коррупции на 2018-2020 годы не внесены изменения в трудовые договоры с руководителями и работниками Учреждения, подведомственных органу исполнительной власти, в части распространения ограничений, касающихся конфликта интересов в организации.

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.

Трудовой договор от 29.05.2018г. № 3, заключенный между МКУ «Управление культуры» Буинского муниципального района Гимрановым Р.Ж. и руководителем Учреждения Гайнулловой Н.Ф. также не отвечает требованиям ст. 57 ТК РФ. В договоре не указаны условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Также в договоре отсутствует ссылка на документ-основание, в силу которого работодатель наделен полномочиями на подписание трудового договора, не оговорены трудовые функции работника (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации).

В учреждении осуществляют свою деятельность 6 внешних совместителей, 3 внутренних. В соответствии со ст. 282 ТК РФ со всеми совместителями трудовые договора заключены.

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 в Учреждении должен быть 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.

В нарушение вышеуказанного, на момент проверки в Учреждении «эффективный контракт» не введен. Тогда как работы по переводу на «эффективный контракт» всех работников учреждений культуры должны быть завершены еще в 2017 году (письмо Минкультуры России от 14.03.2017 № 78-01.1-39-НМ).

*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 унифицированной формы 0504421 в редакции Приказа Минфина от 30.12.2009г. № 152н, либо в табеле унифицированной формы Т-12, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1. Тогда как бюджетные учреждения обязаны использовать унифицированные формы документов - 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 проверке табелей учета рабочего времени нарушений не выявлено.

*Анализ приказов*

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

 При выборочной проверке приказов по личному составу за 2018 год выявлено:

В нарушение ст. 262 ТК РФ работникам Учреждения предоставляются дополнительно оплачиваемые выходные дни без соответствующего заявления. Форма заявления о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней утверждена приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.12.2014 № 1055н. Так дополнительные оплачиваемые дни в количестве 4х дней ежемесячно предоставляются сотрудникам Учреждения: Климко А.Ю., Захаровой Н.В.

*Выезд в Учреждение*

С целью выявления фактов фиктивного трудоустройства сотрудников, заместителем председателя контрольно-счетной палаты Голубевой А.А., помощником Главы по вопросам противодействия коррупции Шайхаттаровой З.А. 05.02.2019г. и 08.02.2019 г. осуществлены выезды в Учреждение.

 К проверке представлены расписания занятий клубных формирований. На момент выездной проверки художественные руководители клубных формирований находились на рабочих местах, занятия проводились в соответствии с расписанием.

*Анализ соответствия квалификации сотрудников*

При анализе квалификационной категории сотрудников Учреждения выявлено:

 Работодателем к работе допущены сотрудники с образованием, не соответствующим требованиям, установленным 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". Выявлено, что 53 сотрудника Районного дома культуры (в т.ч. ОСП) не имеют соответствующую квалификацию. Из них на момент проверки заместитель директора, по совместительству методист - Шараева Л.Р. и хормейстер - Моисеев В.Н., также 27 сотрудников ОСП проходят обучение в КГИК. Аккомпаниатор - Фасхутдинов Р.И. и художественный руководитель - Мингазова А.А. и еще 22 сотрудника ОСП осуществляют свою деятельность без соответствующей профессиональной подготовки.

В результате, работникам (24 человека), не имеющим соответствующую профессиональную подготовку необоснованно начислена и выплачена заработная плата за 2018 год в размере 4 505 348,36 рублей (список прилагается).

 В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 27 июня 2016 г. [№ 584](http://vip.1cult.ru/#/document/99/436703661/) Учреждением разработан план мероприятий по введению профстандартов (Приказ от 10.10.2018г.№ 7А). 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.

Сотрудники, образование которых не соответствует профстандарту по занимаемой ими должности, и они согласны пройти обучение, то это обучение должно быть закончено к 2020 году. За не соблюдение обязательных требований трудового законодательства по применению профстандартов, работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

*Анализ распределения ассигнований, выделенных для доведения средней заработной платы работников учреждений культуры до средней заработной платы в Республике*

Во исполнение [Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"](http://docs.cntd.ru/document/902345103), с целью доведения средней заработной платы работников учреждений культуры до средней заработной платы в Республике (средняя прогнозируемая заработная плата в Республике Татарстан на 2018 год 30 764,00 руб.), в течение 2018 года на лицевой счет МБУ «Районный дом культуры» Буинского муниципального района РТ поступило ассигнований 5 439 696,54 руб., в том числе, сумма страховых взносов. Сумма направлена на премиальные выплаты работникам, оплата труда которых регулируются Указами Президента РФ. Полученные средства были распределены между сотрудниками на усмотрение руководителя Учреждения, в соответствии с положением о премировании работников муниципального бюджетного учреждения «Районный Дом культуры» Буинского муниципального района Республики Татарстан», утвержденным руководителем МКУ «Управление культуры Буинского муниципального района». Выплаты, производимые в соответствии с указанным Положением, относятся к выплатам стимулирующего характера и устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу (п.1.2. Положения). Тогда как выделенные Учреждению ассигнования назначены на доведение средней заработной платы работников учреждений культуры до средней заработной платы в Республике.

Так премия во исполнение майских Указов (доведение до среднемесячной заработной платы по региону) по истечению 1 квартала распределена на основании приказов от 13.04.2018 года следующим образом:

На основании приказов № 81 л/с, размер премиальных заместителя директора Шараевой Л.Р. составил 40 000,00 руб., № 87 л/с размер премиальных режиссера народного театра Талиповой З.Х. составил 64 800 руб., № 90 л/с размер премиальных методиста Гайнулловой Н.Ф. составил 20 000,00 руб., № 91 л/с размер премиальных звукорежиссёра Мифтахова А.Д. – 20 000,00 руб.;

Для сравнения в соответствии с приказом № 82 л/с размеры премиальных сотрудникам обособленных структурных подразделений (84 чел) варьируются от 2000,00 руб. до 18 000,00 руб., в среднем на человека 4023,8 руб.;

По приказу № 83 л/с премиальные сотрудникам районного дома культуры (8 чел.) составили от 3000-5000,00 руб., в среднем на человека 4250,00 руб.

Такая же ситуация с выплатами премиальных во исполнение майских Указов (доведение до среднемесячной заработной платы по региону) наблюдается и в последующих кварталах 2018 года.

Не соблюден принцип справедливости, что привело к увеличению дифференциации между заработной платой руководящего состава, в том числе отдельных сотрудников Учреждения и остальных работников учреждения. Тогда как целью дальнейшего совершенствования системы оплаты труда работникам бюджетной сферы является и устранение необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда руководителей и работников учреждений.

**Предложения:**

1. При заключении трудовых договоров руководствоваться ст. 57 ТК РФ;
2. 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, организовать работу по переводу на «эффективный контракт» всех сотрудников учреждения;
3. Разработать Положение о критериях оценки и показателях эффективности деятельности работников Учреждения;
4. Наименования должностей сотрудников Учреждения (специальностей, профессий), указанные в трудовых договорах привести в соответствие штатному расписанию;
5. 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;
6. Во исполнение Федерального закона "О противодействии коррупции" от 25.12.2008 №273-ФЗ и Национального плана противодействия коррупции на 2018-2020 годы внести изменения в трудовые договоры с руководителями и работниками Учреждения, в части распространения ограничений, касающихся конфликта интересов в Учреждении;
7. При внесении изменений в трудовые договора, а именно, в одно из обязательных условий трудового договора, руководствоваться ст.72 ТК РФ;
8. При предоставлении дополнительно оплачиваемых выходных дней сотрудникам, воспитывающим детей-инвалидов, руководствоваться ст. 262 ТК РФ, в части оформления соответствующего заявления;
9. Не допускать необоснованного расходования бюджетных средств;
10. Реализовать план мероприятий по введению профстандартов;
11. При материальном стимулировании (премировании) сотрудников руководствоваться критериями оценки и показателями эффективности деятельности работников Учреждения;
12. При распределении средств, направленных на доведение средней заработной платы работников Учреждения до средней заработной платы в Республике руководствоваться принципами результативности и эффективности использования бюджетных средств ([ст. 34](http://internet.garant.ru/document?id=12012604&sub=34) БК РФ).

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