

Проверка проводилась на основании пункта 1.10 плана работы контрольно-счетной палаты Николаевского муниципального района на 2020 год (приказы от 27.12.2019 № 12, от 21.01.2020 № 1п, от 27.01.2020 № 4п).

Проверялись учредительные, распорядительные, бухгалтерские, отчётные, информационные и другие документы, регламентирующие и устанавливающие порядок оплаты труда в муниципальном бюджетном учреждении «Редакция газеты «Амурский лиман».

Проверка проводилась в муниципальном бюджетном учреждении «Редакция газеты «Амурский лиман» Николаевского муниципального района Хабаровского края (далее также редакция, Учреждение). Документы и материалы по вопросам проверки запрашивались в муниципальном казенном учреждении «Централизованная бухгалтерия муниципальных учреждений».

По вопросам контрольного мероприятия установлено:

Учредителем редакции газеты «Амурский лиман» - администрацией Николаевского муниципального района - примерное положение об оплате труда для муниципальных учреждений в сфере средств массовой информации, предусмотренное примерным Положением от 06.10.2016 № 324-па с изменениями (далее также постановление № 324-па) не утверждалось.

Минимальные (базовые) оклады работникам печатных средств массовой информации, телевидения (радиовещания) муниципальных учреждений Николаевского района установлены постановлением главы Николаевского муниципального района от 20.05.2009 № 145 (далее также постановление № 145). Базовые оклады установлены по профессиональным квалификационным группам должностей работников печатных средств массовой информации согласно приказу Минздравсоцразвития РФ от 18.07.2008 № 342н.

На работников, не относящихся к работникам печатных средств массовой информации, распространяется постановление главы Николаевского муниципального района от 20.05.2009 № 144 «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников муниципальных учреждений Николаевского муниципального района по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих» (в ред. от 02.02.2012 № 45-па, далее также постановление № 144).

Положение об оплате труда сотрудников муниципального бюджетного Учреждения «Редакция газеты «Амурский лиман» (далее также Положение об оплате труда) утверждено приказом руководителя Учреждения от 20.04.2013 г. № 01-05/10, в преамбуле приказа отсутствовала ссылка на муниципальные правовые акты, регламентирующие оплату труда муниципальных учреждений района.

На дату утверждения положения об оплате труда в Учреждении действовало постановление главы муниципального района от 17.02.2009 № 28 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из средств районного бюджета» (с изменениями). Наличие приказов о внесении изменений в положение по оплате труда с принятием постановлений от 25.07.2013 № 468-па, № 324-па с изменениями, а также постановления от 22.05.2018 № 232-па «О надбавке до гарантированного размера оплаты труда» не установлено.

Согласно Положению об оплате труда в Учреждении оплата труда работников состоит из должностного оклада, стимулирующих, компенсационных и иных выплат.

При проверке распределения и начисления стимулирующих выплат выявлен ряд нарушений при назначении ежемесячной надбавки за выслугу лет. В Учреждении приказом главного редактора от 14.03.2016 года № 01-05/06-АХ создана комиссия по установлению стажа. Протоколы комиссии по установлению стажа за выслугу лет отсутствовали, решение о назначении надбавки вновь принятому работнику принималось единолично главным редактором, что может быть признано коррупционным фактором на основании статьи 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями).

Начисление этой надбавки в общей сумме 58 572,67 руб., с учетом начислений страховых взносов 76 261, 61 руб. признано необоснованным.

Работникам в зависимости от замещаемых должностей предусмотрена ежемесячная надбавка за профессиональное мастерство, при этом по отдельным категориям работников (бухгалтер-кассир, водитель) предусмотрены условия начисления надбавки, которые являются не критериями профессионального мастерства, а стандартными требованиями, их не выполнения является основанием для привлечения к дисциплинарной и административной ответственности.

В перечень стимулирующих выплат включена выплата за специальный режим работы (ненормированность). Согласно статье 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем не производится дополнительная выплата, а предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

В учреждении приказом главного редактора от 14.03.2016 № 01-05/07-АХ утвержден состав комиссии по премированию и этим же приказом утверждено положение о комиссии по премированию. Начисление стимулирующих надбавок в 2019 году производилось на основании приказа главного редактора, при этом протоколы комиссии по распределению стимулирующим выплат к проверке не представлены.

К иным выплатам отнесена материальная помощь в размере должностного оклада. Согласно постановлению от 03.02.2017 № 67-па «О внесении изменения в постановление администрации Николаевского муниципального района от 06.10.2016 №324-па» материальная помощь заменена на единовременную выплату к отпуску в размере 0,5 должностного оклада с начислением районного коэффициента и северной надбавки. Соответствующие изменения в положение по оплате труда не внесены.

Штатное расписание сформировано с учетом источников финансового обеспечения Учреждения, которое состоит из субсидии на выплату муниципального задания и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Понятие предпринимательской деятельности в отношении государственного муниципального учреждения исключено из Бюджетного и Гражданского кодексов в 2008 году. Согласно ст. 50 ГК РФ муниципальные учреждения могут осуществлять не предпринимательскую, а приносящую доход деятельность.

Стимулирующие выплаты согласно представленным штатным расписаниям подлежат оплате за счет доходов от приносящей доход деятельности, за исключением надбавки за выслугу лет, которая включена в оплату за счет субсидии на исполнения муниципального задания, что противоречит действующему положению об оплате труда. Общая сумма надбавки за выслугу лет по представленным штатным расписаниям составила 427,722 тыс. руб., с учетом начислений во внебюджетные фонды 556,894 тыс. руб., указанные плановые расходы в составе субсидии признаны необоснованными.

Источником финансирования компенсационных выплат определен утвержденный на год фонд оплаты труда, что не противоречит действующему положению.

В нарушение положений статьи 119 ТК РФ в штатном расписании на 01.01.2019 шестерым сотрудникам Учреждения утверждена надбавка за ненормированность, в следствие чего неправомерно запланирован годовой фонд оплаты труда в сумме 335 264,94 руб., с учётом начислений во внебюджетные фонды 436 514,95 рублей, по фактическому начислению 300 500, 00 руб., с учетом начислений в государственные внебюджетные фонды 391 251,00 руб.

Должность «бухгалтер-кассир», в приказе Минздравсоцразвития 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» и в квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденном постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37 отсутствует, есть должность «бухгалтер» и должность «кассир». Соответственно включением в штатное расписание должности бухгалтер-кассир, является неправомерным.

При проверке трудовых книжек выявлено, что должности не соответствуют штатному расписанию. Также выявлены несоответствия в наименовании должностей в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к ним с записями в трудовой книжке.

Оклады по штатному расписанию превышают минимальные (базовые) оклады, установленные постановлениями № 144 и № 145 с учетом индексации в установленном порядке.

Пунктом 4 постановления № 324-па установлено, что размеры окладов выше минимальных могут устанавливаться работникам бюджетных учреждений при условии обеспечения всех расходов, связанных с увеличением, за счет поступлений от приносящей доход деятельности. Произведен расчет фонда оплаты труда по штатному расписанию с минимальными окладами с учетом индексации, а также с установленными действующими стимулирующими и компенсационными выплатами и начислений на них и установлено, что разница в окладах может быть обеспечена за счет доходов от приносящей доход деятельности.

3. По нарушениям, выявленным в ходе проверки, в адрес руководителя Учреждения направлено представление.