



Отдел внутреннего муниципального финансового контроля и
контроля в сфере закупок администрации города Зеи

676246, г. Зея, ул. Мухина, 217, тел. 2-17-13

Акт № 4

проверки организации и ведения кадровой работы в учреждении
в отношении Муниципального бюджетного учреждения
«Единая служба по благоустройству города Зеи»

г. Зея

14.04.2017г.

На основании распоряжения № 58-р от 07.04.2017г., выданного исполняющим обязанности главы администрации города Зеи, начальником отдела внутреннего муниципального финансового контроля и контроля в сфере закупок администрации города Зеи и руководителем сектора по кадровой работе администрации города Зеи проведена внеплановая выездная проверка по организации и ведению кадровой работы в учреждении в отношении Муниципального бюджетного учреждения «Единая служба по благоустройству города Зеи».

Проверка проводилась выборочным способом, в соответствии с требованиями административного регламента исполнения муниципальной функции по осуществлению контроля в сфере бюджетных правоотношений, утвержденного постановлением администрации города Зеи от 05.05.2015 года № 726.

Цель контрольного мероприятия: предупреждение, выявление и пресечение нарушений законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, регулирующих правоотношения, связанные с ведением кадровой работы Муниципального бюджетного учреждения «Единая служба по благоустройству города Зеи».

Объект контроля: Муниципальное бюджетное учреждение «Единая служба по благоустройству города Зеи» (сокращенное наименование - МБУ «ЕСпБ г. Зеи»).

Проверяемый период: текущий период 2017 года.

Срок проведения контрольного мероприятия: с 10 апреля по 14 апреля 2017 года.

Документы, изученные в период проведения контрольного мероприятия:

- Устав МБУ «ЕСпБ г.Зеи»;
- трудовые договоры, заключенные с работниками МБУ «ЕСпБ г.Зеи»;
- должностные инструкции работников МБУ «ЕСпБ г.Зеи»;
- личные дела работников МБУ «ЕСпБ г.Зеи»;
- личные карточки формы Т-2;
- график отпусков на 2017 год;
- первичные бухгалтерские документы;
 - нормативно-правовые акты, приказы, распоряжения и другие документы, касающиеся вопроса проверки.

1. Общие положения

Муниципальное бюджетное учреждение «Единая служба по благоустройству города Зеи» (далее - Заказчик) создано в соответствии с Гражданским Кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», на основании постановления администрации города Зеи от 4 мая 2012 года № 671, в результате изменения типа муниципального автономного учреждения «Единая служба по благоустройству города Зеи», созданного на основании решения Зейского городского Совета народных депутатов от 24.02.2012 № 70/22.

Учредителем МБУ «ЕСпБ г. Зеи» является муниципальное образование город Зея. Функции и полномочия Учредителя в соответствии с законодательством РФ, законодательством Амурской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления осуществляет Управление архитектуры и градостроительства администрации города Зеи (далее – Учредитель).

Собственником имущества МБУ «ЕСпБ г.Зеи» является муниципальное образование город Зея. Функции и полномочия собственника имущества осуществляет Комитет по управлению муниципальным имуществом г. Зеи.

В проверяемом периоде МБУ «ЕСпБ г. Зеи» осуществляло свою деятельность на основании Устава, утвержденного приказом Учредителя от 11.02.2016г. № 3-од (далее – Устав).

МБУ «ЕСпБ г. Зеи» является юридическим лицом, некоммерческой организацией, не наделенной правом собственности на имущество, закрепленное за ним в установленном порядке Учредителем. Имеет: самостоятельный баланс, лицевые счета, открытые в установленном порядке для учета бюджетных средств, а также средств, полученных от осуществления приносящей доход деятельности, гербовую печать со своим наименованием и наименованием Учредителя, штампы, бланки и другие реквизиты, необходимые для своей деятельности.

Организационно-правовая форма МБУ «ЕСпБ г.Зеи»: муниципальное бюджетное учреждение.

ИНН: 2805006376

КПП: 280501001

ОГРН: 1122815000340

МБУ «ЕСпБ г. Зеи» осуществляет свою деятельность в соответствии с предметом и целями деятельности, определенными законодательством Российской Федерации, правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Зея и Уставом, путем выполнения работ, оказания услуг в сфере благоустройства территории муниципального образования.

Основными видами деятельности МБУ «ЕСпБ г. Зеи» являются:

- выполнение работ (оказание услуг) и (или) заключение соответствующих договоров на выполнение работ (оказание услуг) по текущему содержанию автомобильных дорог и дорожных сооружений - защитных дорожных сооружений, искусственных дорожных сооружений, производственных объектов, элементов обустройства автомобильных дорог, включая механизированную и ручную уборку автомобильных дорог;

- выполнение работ (оказание услуг) и (или) заключение соответствующих договоров на выполнение работ (оказание услуг) по благоустройству и уборке площадей общего пользования, скверов, внутриквартальных территорий города, городского парка, кладбища, озеленению и текущему содержанию зеленых насаждений;

- выполнение работ по строительству, реконструкции, ремонту и содержанию кладбища;

- устройство и ремонт (восстановление) автобусных остановок, леерных ограждений, дорожных знаков, малых архитектурных форм и памятных знаков на территории города;

- устройство, ремонт и содержание водоотводных канав, лотков, колодцев и т.д.

Юридический адрес: 676246, Амурская область, г. Зея, пер. Серова, д. 28.

Для осуществления денежных операций в 2016 году МБУ «ЕСпБ г. Зеи» использовались лицевые счета в Финансовом управлении администрации города Зеи:

- 1) УФК по Амурской области (финуправление города Зеи; МБУ«ЕСпБ г.Зеи», л/сч 20003БУ0220);

- 2) УФК по Амурской области (финуправление города Зеи; МБУ«ЕСпБ г.Зеи», л/сч 21003БУ0220);

МБУ «ЕСпБ г.Зеи» самостоятельно осуществляло ведение бухгалтерского и налогового учетов до 17.03.2017г. В связи с выводом из штатной численности Учреждения работников бухгалтерского состава с МКУ «ЦБУ и ХТО г.Зеи» заключен договор на бухгалтерское обслуживание от 17.03.2017г. № б/н.

Право первой подписи денежных и финансовых документов в проверяемом периоде и на момент проведения проверки имеет директор МБУ «ЕСпБ г.Зей».

Право второй подписи в проверяемом периоде имела главный бухгалтер МБУ «ЕСпБ г.Зей» сроком до 31.03.2017г.

Право второй подписи в проверяемом периоде имеет главный бухгалтер МКУ ЦБУ и ХТО г.Зей с 07.04.2017г. по настоящее время.

2. Анализ нормативной правовой базы учреждения.

МБУ «ЕСпБ г.Зей» осуществляет свою деятельность на основании Устава.

Коллективный договор в Учреждении был принят на период с 17.05.2012 по 17.05.2014 года. Продления его действия и заключения нового договора в Учреждении не произведено.

Учетная политика для целей бухгалтерского учета утверждена приказом директора МБУ «ЕСпБ г.Зей» от 09.01.2017г. № 03 (далее – Учетная политика).

В п. 1.2. Учетной политики указывается ссылка на ведение учета с применением не действующего в проверяемом периоде плана счетов бухгалтерского учета ФХД организаций и Инструкции по его применению, утвержденными приказом Минфина РФ от 31 октября 2000 г. № 94. Фактически бюджетное учреждение ведет учет в соответствии с действующей Инструкцией по применению Плана счетов бухгалтерского учета бюджетных учреждений, утвержденной приказом Минфина РФ от 16.12.2010г. №174н.

В п. 1.3. Учетной политики указано, что в организации используются типовые формы первичных документов в соответствии приказом Минфина России от 15.10.2010г. №173н, а также формы разработанные предприятием самостоятельно. Указанный выше приказ, не содержит типовых форм первичных документов, он устанавливает порядок и правила формирования информации, а также обмена информацией и документами между заказчиком и Федеральным казначейством для ведения реестра договоров целях реализации Федерального [закона](#) от 18 июля 2011 г. N 223-ФЗ "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц".

В целях установления единого порядка ведения бухгалтерского учета приказом Минфина РФ от 30.03.2015г. № 52н утвержден перечень унифицированных форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых муниципальными учреждениями.

Учетная политика Учреждения не содержит перечня и форм разработанных Учреждением первичных документов.

В п. 1.10. Учетной политики указано, что кассовая книга формируется автоматизированным способом в соответствии с Порядком ведения кассовых операций в РФ, утвержденным Банком России 22.09.1993 № 40. Данный документ утратил силу в связи с изданием [Указания](#) Банка России от 13.12.2011

№ 2750-У, [вступившего](#) в силу с 1 января 2012 года, который также утратил силу с [1 июня 2014 года](#). В проверяемом периоде ведение кассовых операций должно производиться в соответствии с [Указаниями](#) Банка России от 11.03.2014 № 3210-У.

На момент проведения контрольного мероприятия в Учреждении действует два положения по оплате труда:

- Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Единая служба по благоустройству города Зеи» утвержденное приказом директора Учреждения от 01.01.2014 № 05;
- Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Единая служба по благоустройству города Зеи», подведомственного управлению архитектуры и градостроительства администрации города Зеи» утвержденное приказом директора Учреждения от 30.07.2015г. №15 (далее – Положение по оплате труда). В связи с утверждением Положения по оплате труда в 2015 году Положение 2014 года не отменено. Положение по оплате труда 2014 года не может применяться в работе Учреждения, так как разработано на основании документов, которые уже отменены и недействительны. Все выплаты, назначенные и выплаченные согласно этому положению не правомерны.

Пунктом 2 приказа об утверждении Положения по оплате труда предусмотрено финансовое обеспечение выплат производимых согласно данному Положению осуществлять за счет средств местного бюджета.

Положение по оплате труда для работников Учреждения расходы на выплату заработной платы, которых производятся за счет средств полученных от приносящей доход деятельности (услуги бани) не разработаны. Фактически начисление и выплаты заработной платы данной категории работников производятся в соответствии с Положением по оплате труда 2015 года.

В Положении по оплате труда 2015 года не разработаны размеры и условия осуществления стимулирующих выплат для всех категорий работников Учреждения. Согласно п. 4.3. Положения по оплате труда размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливается соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основании формализованных показателей и критериев эффективности работы. Вышеуказанные документы в Учреждении не издавались и не принимались.

Согласно приложению №3 к Положению по оплате труда указан перечень целевых показателей и критерии оценки только для руководителя, основной и вспомогательной категории персонала учреждения, периодичность оценки которых ежемесячная. Для административно-управленческого персонала (далее – АУП) показатели отсутствуют.

Исходя из данных проверки, указанных в разделе 3 настоящего акта, можно сделать вывод, что Положение по оплате труда для использования в работе Учреждением не разрабатывалось и носит формальный характер, так как фактически принято почти в том виде, в котором изложены методические рекомендации, утвержденные постановлением администрации города Зеи от 08.06.2015г №992 и не отражают порядок, размеры и условия оплаты труда, которые фактически осуществляются в Учреждении.

3.Проверка организации и ведения кадровой работы в учреждении.

В ходе документальной проверки были выборочно проверены личные карточки по форме Т-2 шести человек из всех работников учреждения. Выявлено следующее:

В учреждении на всех работников заполнена унифицированная форма по учету труда - личная карточка по форме Т-2 (для работников).

Личная карточка состоит из одиннадцати разделов. Первый раздел содержит общие сведения о работнике.

Во всех проверенных личных карточках формы Т-2 не указан номер трудового договора, не у всех заполнен столбец «характер работы», отсутствует заполнение пятого пункта, который отражает знание иностранного языка, заполнен не у всех работников и не в полном объеме шестой пункт, содержащий сведения об образовании. Не заполнен восьмой пункт «Стаж работы» - стаж рассчитывается на основании записей в трудовой книжке и иных подтверждающих стаж документов. Десятый пункт, который содержит сведения о составе семьи работника, также не заполнен.

Подписи работников, подтверждающих правильность заполнения раздела I и раздела II личной карточки формы Т-2 имеются, но отсутствует дата, когда работник подтвердил правильность заполнения вышеуказанных разделов. Не у всех работников заполнена строка «номер телефона».

Раздел третий «Прием на работу и переводы на другую работу» включает первоначальные сведения о дате приема на работу, в дальнейшем в том же порядке отмечаются сведения о переводах сотрудника на другую работу. В разделе обязательно указывается основание каждой записи – дата и номер приказа. С каждой записью в этом разделе работник должен ознакомиться под роспись.

У некоторых работников указанный раздел заполнен не верно, а именно указан перевод работника при изменении оклада. Работники не ознакомлены под роспись с записями в третьем разделе.

Раздел X «Дополнительные сведения» предназначен для полноты учета сведений о работниках, обучающихся в учебных заведениях, учета работающих инвалидов и других сведений, не вошедших в первый раздел. В указанный

раздел не внесена информация об использовании работниками права на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно.

Со всеми работниками учреждения заключены трудовые договора. Трудовой договор содержит следующие разделы:

I - Общие положения.

II - Права и обязанности работника.

III - Права и обязанности работодателя.

IV - Оплата труда.

V - Рабочее время и время отдыха.

VI - Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором.

VII - Иные условия трудового договора.

VIII - Ответственность сторон трудового договора.

IX - Изменение и прекращение трудового договора.

X - Заключительные положения.

Во всех трудовых договорах отсутствует дата получения работником второго экземпляра на руки.

В трудовых договорах работников не указана дата начала работы, вид договора, срок действия договора.

В трудовых договорах (пункт 5.2 раздел IV о режиме работы) имеется ссылка на Правила внутреннего трудового распорядка. Однако Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения не установлен режим рабочего времени для женщин.

У всех работников учреждения имеются должностные инструкции. Должностная инструкция содержит следующие разделы:

I - Общие положения.

II - Должностные обязанности.

III - Права.

IV - Ответственность.

С должностной инструкцией каждый работник ознакомлен под роспись. Отсутствует дата ознакомления.

Должностные инструкции не регистрируются, отсутствует дата регистрации инструкции и дата утверждения руководителем.

Выборочно проверена одна трудовая книжка работника учреждения.

Сведения о работнике записываются на первой странице (титульном листе) трудовой книжки. Они включают фамилию, имя и отчество, дату рождения, данные об образовании. Сведения, вынесенные на титульный лист, заверяются подписью работника и подписью лица, ответственного за выдачу трудовых книжек. При заполнении титульного листа трудовой книжки не заполнена строка «Образование», «Профессия, специальность». Отсутствует подпись владельца трудовой книжки.

В графе 4 раздела «Сведения о работе», номер приказа, на основании которого внесена запись о приеме, не совпадает с номером оригинала.

Личные дела заведены на всех принятых работников учреждения. Документы в личных делах не сброшюрованы, листы не пронумерованы. Внутренняя опись не заполнена. Личный листок по учету кадров не заполнен. Состав документов личных дел работников не полный. Копии имеющихся документов не заверены.

В состав личных дел работников подшиты документы временного срока хранения, а именно заявления о предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусках.

В соответствии с требованиями статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), в учреждении разработан и утвержден график отпусков на 2017 год. В ходе проверки выявлено, что два работника (С., S.) не включены в график отпусков на 2017 год.

О времени начала отпуска работники уведомляются своевременно.

Статья 124 ТК РФ перечисляет случаи, при которых отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника (заявление работника), однако перенесение отпуска работникам учреждения осуществляется без соответствующего заявления.

При увольнении работников нет приказов на выплату денежной компенсации за неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ). Фактически компенсация за неиспользованные отпуска начисляется и выплачивается согласно бухгалтерских расчетов.

В нарушение пункта 2 статьи 77 Трудового кодекса РФ работник, принятый по срочному договору на период больничного листа основного работника не был уволен по окончанию срока трудового договора.

В настоящее время основной работник находится в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет. Трудовые отношения с временным работником фактически продолжаются, но законодательно не урегулированы, дополнительное соглашение не заключено, в результате чего трудовой договор, заключенный с временным работником перешел в договор, заключенный на неопределенный срок. По выходу основного работника из отпуска по уходу за ребенком, на одной штатной единице будут числиться два человека.

Приказом по учреждению от 01.09.2013 №3 утверждены Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения (далее - Правила). В соответствии с пунктом 5.5 Правил перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором. С 2014 года коллективный договор в учреждении не принят. В противоречие пункту 5.5. пунктом 5.13. Правил установлено, что предоставление работникам отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается в соответствии с приложением №1 к Правилам. (Приложение №1 «Перечень должностей с н.р.д.» утвержден приказом от 26.05.2014 № 24).

Таким образом, работникам с 2014 года предоставлялись отпуска за ненормированный рабочий день в нарушение условий статьи 119 ТК РФ.

В нарушение статьи 136 ТК РФ в учреждении не установлены сроки выплаты заработной платы, не утверждена форма расчетного листа.

В пункте 5.1. Правил установлено рабочее время и время отдыха. Продолжительность рабочего времени установлена для мужчин – 40 часов в неделю, для женщин – 36 часов в неделю. Но время начала и окончания ежедневной работы установлено с 8-00 до 17-00, что фактически соответствует режиму работы при 40-часовой неделе. **В нарушение статьи 320 ТК РФ** не установлен режим работы для женщин. Женщины учреждения работают по 40-часовой рабочей неделе с 8-00 до 17-00 с перерывом на обед с 12-00 до 13-00 при пятидневной рабочей неделе.

Не указаны должности, для которых определены условия работы, предусмотренные пунктом 5.2. Правил. В связи с тем, что не может быть соблюдена продолжительность рабочей недели для сторожей, возникает необходимость установления для них суммированного учета рабочего времени с учетным периодом (месяц, квартал, год). **В нарушение статей 100 и 104 ТК РФ режим рабочего времени для данной категории работников не установлен.**

При проверке установлено, что механиком П. подписываются путевые листы, что является нарушением требований к эксплуатации транспортных средств, утвержденных постановлением Минтруда России от 07.07.1999 №18, так как он не прошел обучение и аттестацию в качестве лица, ответственного за техническое состояние транспортных средств и за безопасную эксплуатацию транспортных средств.

Также П. одновременно с выполнением обязанностей механика выполняет обязанности водителя автомобиля и на себя выписывает путевой лист. Исполнение обязанностей на период временного отсутствия работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, оформляется в соответствии с требованиями статьи 151 ТК РФ. Дополнительное соглашение на совмещение должности водителя к трудовому договору П. не составлено, приказ не издан.

В заявлениях работников нет резолюции о приеме на работу руководителя учреждения с указанием оформления трудовых отношений (заявления Ч., С.). В заявлениях и приказах о приеме сторожей не указана величина штатной единицы. Фактически сторожа А., К., С. работают на 0,65 ставки каждый. Однако в трудовых договорах, приказах и в заявлениях размер ставки не указан. В результате данным работникам должна производиться оплата из расчета полной ставки, а не за 0,65 ставки. Также полные ставки утверждены и в штатном расписании.

В ходе проверки штатного расписания и штатной численности МБУ «ЕСпБ г.Зеи», установлено, что Постановлением главы администрации города Зеи от 30.12.2016г. №1877 с 01.01.2017г. установлена предельная численность работников МБУ «ЕСпБ» г.Зеи» в количестве 54 единиц.

Постановлением главы администрации города от 13.03.2017г. №233 с 15.03.2017г. из штата МБУ «ЕСпБ» г.Зеи» выведены 3 единицы (главного бухгалтера, бухгалтера материального стола и экономиста по договорной и претензионной работе) и установлена предельная численность работников Учреждения в количестве 51 единицы.

Согласно штатным расписаниям №01 и №02 от 09 января 2017г. утвержденным приказом директора Учреждения № 02 от 09.01.2017г. штат по состоянию на 01.01.2017г. составляет 62 штатные единицы с фондом оплаты труда (далее – ФОТ) 1265660,97руб., в том числе:

- за счет средств местного бюджета 54 штатные единицы с ФОТ - 1125107,37 руб.;

- за счет приносящей доход деятельности (услуги бани) 8 штатных единиц с ФОТ - 140553,60 руб.

03 апреля 2017 года приказом директора Учреждения № 56 утверждены штатные расписания № 02 и № 03 согласно, которым штатная численность по состоянию на 01.04.2017г. составляет 59 единиц с ФОТ 1127757,18руб., в том числе:

- за счет средств местного бюджета 51 штатная единица с ФОТ - 987203,58 руб.;

- за счет приносящей доход деятельности (услуги бани) 8 штатных единиц с ФОТ - 140553,60 руб.

Фактически в январе 2017г. в штате Учреждения согласно табелям учета рабочего времени числилось 59,95 штатных единиц, в том числе: 51,95 единиц за счет местного бюджета и 8 единиц за счет приносящей доход деятельности.

Должности ведущего инженера по технике безопасности и дорожного рабочего в данном месяце не были замещены.

В марте 2017г. согласно табелям учета рабочего времени в учреждении замещено 58,95 штатных единиц, в том числе: за счет местного бюджета 50,95 штатных единиц, за счет приносящей доход деятельности 8 единиц. Незамещенной остается 0,05 штатной единицы сторожа.

По составлению штатных расписаний имеются замечания. Неправомерно включено в штатное расписание:

- суммы доплат до минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), которые не входят в систему оплаты труда, а производится для регулирования оплаты труда согласно Федеральному закону «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000г №82-ФЗ.

- повышающий коэффициент, согласно Положению по оплате труда за 2014 год, использование которого не правомерно.

В нарушение п. 1.7. Положения по оплате труда при составлении штатного расписания не соблюдена предельная доля оплаты труда работников АУП и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения (не более 40 процентов), фактически данное соотношение составило 66,4%. В то же время, в нарушение установленной предельной доли оплаты труда, данное соотношение было согласовано с Учредителем при подписании им штатного расписания. Также в нарушение данного пункта перечень должностей указанный в штатном расписании не в полной мере соответствует перечню, предусмотренному в Приложении №2 к Положению по оплате труда. Например, в приложении №2 отсутствует наименование должности слесаря.

В нарушение Положения по оплате труда в проверяемом периоде работникам Учреждения неправомерно назначались выплаты, которые не установлены данным нормативно-правовым актом. Например, согласно приказу руководителя Учреждения от 31.01.2017г. № 08 установлен к начислению и выплате повышающий коэффициент к окладу: главному инженеру Ч. в размере 100% от оклада, дорожному рабочему И. в размере 18% от оклада. При этом основанием для выплаты согласно приказу является Положение по оплате труда от 01.02.2014г. № 05, использование которого работодателем не правомерно. В трудовых договорах Ч. (№30 от 17.10.2016г.), И. (№36 от 01.12.2016г.) и приказах о приеме их на работу повышающий коэффициент не установлен. Данные выплаты работникам также неправомерно произведены в феврале и марте 2017 года.

В нарушение п. 4.3. Положения по оплате труда стимулирующие выплаты назначались путем издания ежемесячных приказов руководителя Учреждения без проведения оценки эффективности работы персонала.

Кроме этого в ходе проверки установлено, что в приказах не указывается период, т.е. за какой месяц должна быть произведена выплата (например: приказы №02, №03, № 04, №06 от 31.01.2017г., аналогичные приказы за февраль и март 2017года).

В приказах Учреждения указываются структурные подразделения: субсидия (приказ о предоставлении отпуска работнику от 17.01.2017г. №МБУ00000005, дорожное хозяйство (приказ о приеме работника на работу от 11.01.2017г. №МБУ00000004), бытовые услуги (приказ о приеме на работу от 10.01.2017г. №МБУ00000003), платные (приказ о приеме на работу от 01.01.2017г. №МБУ00000001). **Данная структура в Учреждении распорядительным актом не утверждена.**

В нарушение п. 4.5. Положения по оплате труда неправомерно назначена надбавка за классность в размере 15% водителям К. и М. имеющим 2-й класс (приказ от 31.01.17г. №05, приказ от 28.02.2015г. №11, приказ от 31.03.2017г № 21). Согласно п. 4.5. Положения по оплате труда при наличии 2-

го класса водитель имеет право на установление надбавки в размере 10% установленного оклада за отработанное время.

В нарушение Положения по оплате труда приказами руководителя Учреждения работникам назначались к начислению и выплате стимулирующие надбавки в пониженных и повышенных размерах от размеров надбавок, установленных штатным расписанием. В приказах не указываются причины снижения установленных доплат. **Выплаты стимулирующего характера в повышенных размерах произведены работникам необоснованно.** Например, согласно приказу от 31.01.2017г. № 03 водителям К.и Е. установлено начислить и выплатить премии по результатам работы за месяц в размере 60%, согласно штатному расписанию данная надбавка им установлена в размере 30%. Согласно данному приказу премии превышающие размеры надбавок, установленных штатным расписанием, начислены и выплачены еще 8 работникам. Согласно приказу от 28.02.2017г. №14 подсобному рабочему начислена премия в размере 70%, согласно штатному расписанию по данной должности премия установлена в размере 20%; плотнику Б. установлено к начислению 65%, согласно штатному расписанию 32% и т.д.

01.01.2017г. с К. заключен трудовой договора №1 о приеме его на работу подсобным рабочим. Согласно п.п. «в» п. 4.1 договора, ему установлены 2 надбавки: за качество выполненных работ - 20% и премия по итогам работы - 20%. При приеме на работу К. издан приказ от 01.01.2017г. №МБУ 00000001, которым ему установлена надбавка в размере 10%. Какая это надбавка, из предусмотренных системой оплаты труда Учреждения надбавок, в приказе не указывается. Согласно штатному расписанию по данной должности установлены надбавки: премия по итогам работы - 20%, ежемесячное денежное поощрение за качество выполненных работ - 20%, ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и интенсивность - 18%. Фактически К. выплачивались все три надбавки, установленные штатным расписанием. **Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и интенсивность в размере 18% выплачена К. в январе 2017г. неправомерно.**

Приказом от 13.02.2017г. № МБУ00000002 К. переводят сторожем дорожного хозяйства и устанавливают тарифную ставку (оклад) 2782 руб., надбавку 20%, какую, за какие показатели работы также не указывается. Таких окладов в штатном расписании Учреждения нет. В дополнительном соглашении от 13.02.2017г. к трудовому договору №1 от 01.01.2017г. К.устанавливают только одну надбавку - ежемесячное денежное поощрение за качество выполненных работ в размере 21%. Фактически К. переводят сторожем на 0,65 тарифной ставки (оклада) и производят выплаты всех надбавок согласно штатному расписанию. **В результате К. в феврале и марте 2017г. неправомерно произведены выплаты стимулирующего характера: премия по итогам работы - 20%, ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и интенсивность - 18%.**

По трудовому договору от 13.02.2017г. № 06 в МБУ «ЕСпБ г.Зеи» с 14.02.2017г. принят подсобным рабочим С. Согласно договору ему установлены 2 надбавки: за качество выполненных работ - 20% и премия по итогам работы - 20%. Приказом о приеме на работу от 14.02.2017г. №7 ему устанавливается надбавка только 10% и опять же не указывается какая и за какие показатели работы. Фактически С. выплачивались все три надбавки, установленные штатным расписанием. **В результате ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и интенсивность в размере 18% выплачивалась С. в феврале и марте 2017г. неправомерно.**

В нарушение ст. 57 ТК РФ в трудовых договорах не в полной мере указываются обязательные для включения условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

В нарушение ст. 68 ТК РФ содержание приказов работодателя не соответствует условиям заключенных трудовых договоров.

В нарушение ст. 135 ТК РФ К. и С. в трудовых договорах установлены стимулирующие выплаты не в соответствии с системой оплаты труда Учреждения.

Бухгалтерский учет в МБУ «ЕСпБ г.Зеи» автоматизирован и ведется с использованием программного продукта 1С: Предприятие 8,3 Конфигурация «Бухгалтерия для бюджетных учреждений».

4. Заключительная часть

В результате проведенной проверки установлено, что МБУ «ЕСпБ г. Зеи» нарушены:

- ст. 57, ст. 68, ст. 77, ст. 100, ст. 104, ст. 119, ст. 135, ст. 136, ст. 320 Трудового Кодекса РФ;

- Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Единая служба по благоустройству города Зеи», подведомственного управлению архитектуры и градостроительства администрации города Зеи» утвержденное приказом директора Учреждения от 30.07.2015г. №15.

В связи с не правильным оформлением кадровых документов, формально составленного Положения по оплате труда работников Учреждения установлены многочисленные нарушения неправомерной выплаты заработной платы.

В Учетной политике Учреждения имеются ссылки на недействующие нормативно-правовые акты.

Начальник ОВМФКиКСЗ

Директор МБУ «ЕСпБ г. Зеи»

Руководитель сектора по кадровой работе

Директор МКУ «Центр БУ и ХТО администрации города Зеи»

Главный бухгалтер МКУ «Центр БУ и ХТО администрации города Зеи»

Ознакомлен:
Начальник УАиГ г.Зеи