



КОНТРОЛЬНО-СЧЁТНАЯ ПАЛАТА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЗАКРЫТОЕ АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ЗНАМЕНСК
АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ»

416540, Астраханская обл., г. Знаменск, ул. Вознюка, д.1, тел. (85140) 2-39-67 (доб.125) e-mail: ksp-znamensk30@yandex.ru

ОТЧЕТ № 01-41/2
по результатам контрольного мероприятия
«Проверка финансово-хозяйственной деятельности муниципального
казенного дошкольного образовательного учреждения
муниципального образования «Закрытое административно-
территориальное образование Знаменск Астраханской области»
«Детский сад №7 «Алёнушка»

Основание проверки: пункт 1.5 Плана работы Контрольно-счётной палаты ЗАТО Знаменск на 2020 год, утвержденного приказом председателя контрольно-счётной палаты ЗАТО Знаменск от 25.12.2019 г. №14

Объект проверки: муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Детский сад №7 «Алёнушка» (далее – МКДОУ ЗАТО Знаменск ДС № 7 «Алёнушка», Учреждение, Образовательная организация).

Цель проверки: проверить законность и результативность использования средств бюджета ЗАТО Знаменск, соблюдения установленного порядка управления и распоряжения имуществом, находящимся в муниципальной собственности.

Вопросы проверки:

1. Проверка учредительных и других нормативно-правовых и правоустанавливающих документов.
2. Проверка использования муниципального имущества.
3. Анализ отчетных данных финансово-хозяйственной деятельности.
4. Проверка кассовых операций.
5. Проверка движения средств на лицевых счетах, открытых в органах федерального казначейства.
6. Проверка эффективности и целевого использования бюджетных средств.
7. Проверка законности осуществляемой предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, а также полноты и правильности отражения этой деятельности в бухгалтерском учете и отчетности.
8. Проверка структуры, штатов учреждения.
9. Анализ эффективности внутреннего контроля.

Проверяемый период деятельности: с 1 января по 31 декабря 2019 года.

Срок проведения проверки: 2 июля 2020 года, окончена 29 июля 2020 года

Права Контрольно-счётной палаты ЗАТО Знаменск установлены Федеральным законом от 7 февраля 2011 года №6-ФЗ «Об общих принципах организации и деятельности контрольно-счётных органов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований», Положением о Контрольно-счётной палате муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области», утвержденным решением Совета ЗАТО Знаменск от 5 октября 2015 года №69 «О Контрольно-счётной палате муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области».

I. Сведения об объекте проверки

Ясли-сад № 7 создан на основании приказа командира войсковой части 15644 от 01.03.1964 г.

На основании распоряжения Правительства Российской Федерации от 07.08.1998 г. № 1085-р здание дошкольного учреждения с имущественным комплексом передано в муниципальную собственность г. Знаменска, на базе этого имущества создано муниципальное дошкольное образовательное учреждение общеразвивающего вида «Детский сад № 7 «Алёнушка».

Приказом заведующего городским отделом образования администрации муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» (далее – гороо администрации ЗАТО Знаменск) от 25.04.2006 г. № 59 муниципальное дошкольное образовательное учреждение общеразвивающего вида «Детский сад № 7 «Алёнушка» переименовано в муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида № 7 «Алёнушка» г. Знаменск.

Приказом заведующего гороо администрации ЗАТО Знаменск от 06.11.2007 г. № 178 муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида № 7 «Алёнушка» г. Знаменск переименовано в муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением экологического развития воспитанников № 7 «Алёнушка» г. Знаменск.

Приказом начальника гороо администрации ЗАТО Знаменск от 02.03.2009 г. № 41-о муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением экологического развития воспитанников № 7 «Алёнушка» г. Знаменск переименовано в Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей № 7 «Алёнушка» г. Знаменск.

На основании постановления администрации муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» от 05.10.2011 года № 1480 «О переименовании Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей № 7 «Алёнушка» г. Знаменск в муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей № 7 «Алёнушка» Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей № 7 «Алёнушка» г. Знаменск переименовано в муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей № 7 «Алёнушка».

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей № 7 «Алёнушка» создано путем изменения типа муниципального бюджетного дошкольного образовательного

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Детский сад № 7 «Алёнушка» является некоммерческой организацией, созданной муниципальным образованием для выполнения работ, оказания услуг в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий органов местного самоуправления ЗАТО Знаменск в сфере образования.

Официальное полное наименование Образовательной организации на русском языке: Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Детский сад № 7 «Алёнушка».

Официальное краткое наименование Образовательной организации на русском языке: МКДОУ ЗАТО Знаменск ДС №7 «Алёнушка».

Юридический адрес Образовательной организации: 416540, Российская Федерация, Астраханская область, город Знаменск, улица Ленина, дом 18А.

Местонахождение Образовательной организации: 416540, Российская Федерация, Астраханская область, город Знаменск, улица Ленина, дом 18А.

Почтовый адрес Образовательной организации: ул. Ленина, 18А, г. Знаменск, Астраханская область, 416540.

По своей организационно-правовой форме Образовательная организация является казенным учреждением.

Тип Образовательной организации – дошкольная образовательная организация.

Образовательная организация не имеет филиалов и представительств.

Предметом деятельности Образовательной организации является: формирование общей культуры, развитие физических, интеллектуальных, нравственных, эстетических и личностных качеств, формирование предпосылок учебной деятельности, сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста

Основной целью Образовательной организации является образовательная деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми.

Образовательная организация осуществляет следующие виды деятельности, определенные Общероссийским классификатором видов экономической деятельности (ОКВЭД2) ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2), принятым приказом Росстандарта от 31.01.2014 года № 14-ст "О принятии и введении в действие общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД2) ОК 029-2014 (КДЕС ред. 2) и общероссийского классификатора продукции по видам экономической деятельности (ОКПД2) ОК 034-2014 (КПЕС 2008)":

Основной вид деятельности:

85.11 Образование дошкольное.

Иные виды деятельности:

88.91 Предоставление услуг по дневному уходу за детьми.

Образовательная организация не вправе осуществлять виды деятельности, не предусмотренные своим Уставом.

Изменения в Устав в установленном порядке прошли государственную регистрацию,

что подтверждено выпиской из Единого государственного реестра юридических лиц.

Учреждение зарегистрировано и поставлено на налоговый учет в установленном порядке с присвоением ИНН 3013002709, КПП 301301001, ОГРН 1023000803319.

II. Основные положения

Проверка учредительных и других нормативно-правовых и правоустанавливающих документов Учреждения

1. В ходе проверки Устава МКДОУ ЗАТО Знаменск ДС № 7 «Алёнушка» нарушений не выявлено.

2. Проверкой соответствия положений коллективного договора Учреждения действующему законодательству установлено:

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей. Он заключается в соответствии с законодательством Российской Федерации и необходим для нормативного обоснования действий руководителя. Коллективный договор устанавливает права и гарантии работников, улучшающие их положение по сравнению с законодательством. Коллективный договор, также является главным инструментом реализации защитной функции профсоюза в организации, показателем эффективности работы профкома. В нем содержится механизм реализации законных прав профсоюза, что способствует его деятельности в организации.

2.1. В соответствии с пунктом 3.6 раздела 3 «Содействия занятости» Коллективного договора между администрацией муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Детский сад № 7 «Алёнушка» и коллективом работников на 2018-2021 годы (далее - Коллективный договор), администрация Учреждения, обязуется:

«3.6. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации при равной производительности труда и квалификации:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- лицам предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);

- сотрудникам, работающим в учреждении свыше 15 лет;

- работникам, получившим профзаболевание или трудовое увечье на предприятии;

- не допускать увольнения по сокращению штатов двух работников из одной семьи;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- неосвобожденным председателям первичных организаций Профсоюза.

В случае появления вакансий преимущественное право на заключение трудовых договоров (контрактов) предоставлять ранее высвобожденным работникам».

Вместе с тем, согласно статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), перечень лиц, имеющих право на оставление на работе при сокращении численности или штата шире:

«Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; **инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества**; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации».

2.2. В IV разделе «Трудовые отношения» Коллективного договора ссылка на перечень нормативных документов по вопросам трудовых отношений между администрацией и коллективом МКДОУ ЗАТО Знаменск ДС № 7 «Алёнушка»:

«Трудовые отношения между администрацией МКДОУ ЗАТО Знаменск ДС № 7 «Алёнушка» и работниками регулируются Трудовым Кодексом РФ, **Соглашением между Знаменской территориальной профсоюзной организацией РВСН И ВВКО, Знаменским объединением работодателей и администрацией ЗАТО Знаменск Астраханской области на 2017-2018 г. (г. Знаменск)**, настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ДОУ».

С 01.01.2019 г. действует Соглашение между Знаменской территориальной профсоюзной общественной организацией РВСН, Знаменским объединением работодателей и администрацией ЗАТО Знаменск на 2019-2021 годы.

2.3. В пункте 5.7. раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» Коллективного договора регламентирована продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков в Учреждении:

«5.7. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Для педагогических работников ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 42 календарных дня».

В пункте 5.10. Правил внутреннего трудового распорядка МКДОУ ЗАТО Знаменск ДС № 7 «Алёнушка» (далее Правила внутреннего трудового распорядка), также предусмотрена продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работникам:

«5.10. Работникам ДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком. **График** на следующий календарный год утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом **до 15 декабря текущего года**».

Согласно, статье 115 ТК РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск отдельным категориям граждан представляется более 28 календарных дней:

«Статья 115 Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами».

Согласно, статье 123 ТК РФ, график отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года:

«Статья 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации **не позднее чем за две недели до наступления календарного года** в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя».

2.4. В пункте 5.8. раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» в изменениях от 05.02.2019 г. к Коллективному договору предусмотрена очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков:

«5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ). Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. (ст.262.2 ТК РФ). Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время. (ст.262,1, ТК РФ)».

В пункте 5.10. раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» Коллективного договора, предусмотрены условия предоставления отпуска вне графика:

«5.10. Отпуск вне графика может быть предоставлен при условии:

- согласия работника и обеспечения нормальной работы учреждения;
- в случае наличия путевки для лечения».

Согласно, статье 123 ТК РФ, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в следующей очереди:

«Статья 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя».

2.5. В пункте 5.25. раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» Коллективного договора предоставляется оплачиваемый отпуск следующим категориям работников:

«5.25. Из экономии фонда оплаты труда предоставляется оплачиваемый отпуск:

-матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей школьников младших классов, дополнительного оплачиваемого выходного дня в День знаний-1-го сентября,

-председателю профсоюзного комитета, в размере 3 календарных дней,

-работникам в случае их свадьбы, свадьбы детей работника, рождения ребенка, смерти супруга (и), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер) работника, в размере 3 календарных дней.

Основание: раздел «IV. Социальная поддержка работающих граждан» пункт 3 подпункт 3.4. территориального Соглашения».

Ссылка на территориальное Соглашение, которое прекратило свое действие с 01.01.2019 года.

2.6. В пункте 6.11. раздела VI «Оплата труда, социальные гарантии» Коллективного договора, Администрация обязуется:

«6.11. При наличии экономии фонда заработной платы, выплачивать **разовую материальную помощь** семьям работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве, в случае смерти работника от общего заболевания, работникам, ставших инвалидами вследствие несчастного случая или профессионального заболевания на производстве, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей, установленную локальными актами учреждения».

Разделом 3 «Выплата из экономии фонда оплаты труда» Положения об экономии фонда оплаты труда в МКДОУ ЗАТО Знаменск ДС № 7 «Алёнушка» (далее-Положении об экономии), предусмотрены выплаты из экономии фонда оплаты труда работникам в конкретных случаях:

«3.1. Работникам МКДОУ ЗАТО Знаменск ДС № 7 «Алёнушка» выплаты из экономии фонда оплаты труда назначаются по приказу заведующего в соответствии с настоящим Положением.

3.2. Выплаты денежных средств из экономии фонда заработной платы производятся:

-при замещении отсутствующих работников (замещение на период очередного оплачиваемого ежегодного отпуска, **дополнительного оплачиваемого отпуска**, учебного отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, на период временной нетрудоспособности основного работника);

-при повышении квалификации категории работникам, прошедших аттестацию в течение календарного года;

-на премирование сотрудников;

-на разовую материальную помощь сотрудникам».

Пунктом 13 Положения о системе оплаты труда работников МКДОУ ЗАТО Знаменск ДС № 7 «Алёнушка» (далее – «Положение об оплате»), предусмотрены выплаты из экономии фонда оплаты труда работникам в конкретных случаях:

«Выплаты денежных средств из фонда экономии оплаты труда производятся:

при замещении отсутствующего работников (замещение на период очередного оплачиваемого ежегодного отпуска при производственной необходимости, отпуска без сохранения заработной платы, на период временной нетрудоспособности основного работника);

при повышении квалификационной категории сотрудников, прошедших аттестацию в течение календарного года;

на премирование сотрудников;

на доплаты и надбавки сотрудникам на основании положений о доплатах надбавках».

Фактически вышеуказанными документами Учреждения оговорены денежные выплаты работникам из фонда экономии заработной платы **на разные цели**.

2.7. В пункте 2.3 раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка, приведен перечень документов, необходимых при заключении трудового договора:

«2.3. При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы:

-паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

-трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

-страховое свидетельство государственного пенсионного обеспечения;

-документ об образовании;

-свидетельство ИНН;

-документы воинского учета-для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

-медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в дошкольном образовательном учреждении.

-справка об отсутствии судимости (в том числе погашенной и снятой) на территории РФ;

-свидетельство о заключении (расторжении) брака;

-свидетельство о рождении детей (при наличии).

Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют дополнительно справку с места основной работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории, копию трудовой книжки».

Согласно, норм статьи 65 ТК РФ, предусмотрен перечень документов при заключении трудового договора:

«Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной

власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)».

2.8. Пунктом 2.5 раздела 2 Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка, предусмотрен испытательный срок для работников:

«2.5. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, в том числе для работников пищеблока может быть установлен испытательный срок 1 месяц».

В статье 70 ТК РФ, предусмотрены исключения, для работников, которым не устанавливается испытательный срок при приеме на работу:

«Статья 70. Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
 лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
 лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
 лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
 лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
 лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
 иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе».

2.9. В пункте 2.13 раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка, предусмотрен срок предупреждения об увольнении со стороны работников работодателя:

«2.13. Работники ДОУ при увольнении по собственному желанию обязаны **предупреждать об этом администрацию учреждения за две недели.** По истечении двухнедельного срока администрация не вправе задерживать производство расчета и освобождение от работы увольняемого по собственному желанию. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения администрация ДОУ обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью учреждения записью об увольнении, а также произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовой книжке должны производиться в точном соответствии с формулировкой ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью и пункт».

В пункте 4.1 раздела 4 «Права и обязанности работников» Правил внутреннего трудового распорядка, работник имеет право:

«4.1. Работник имеет право:

Расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. По истечении срока предупреждения, работник вправе прекратить работу».

Согласно, статье 80 ТК РФ, в которой предусмотрены сроки увольнения работников:
«Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя **в письменной форме не позднее чем за две недели**, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление

в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается».

2.10. В пунктах 4.9., 4.10., 4.11. раздела 4 «Права и обязанности работников» Правил внутреннего трудового распорядка, не оговорен срок ознакомления работников с графиком работы на учебный год.

2.11. В Положении об оплате отсутствуют изменения внесенные решением Совета № 90 от 11.10.2018 г. «О внесении изменений в решение Совета ЗАТО Знаменск от 24.06.2016 г. № 54 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении города администрации ЗАТО Знаменск» (с изменениями от 20.10.2016 г., от 13.04.2018 г., от 24.08.2017 г., от 25.01.2018 г., от 28.06.2018 г.)».

2.12. В абзаце 5 пункта 7 Положения об оплате предусмотрен повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории:

«Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории педагогического работника (К2) составляет:

- до 0,60 –при наличии высшей квалификационной категории;
- до 0,25 –при наличии первой квалификационной категории;
- до 0,10 –при наличии второй квалификационной категории до истечения срока ее действия»

В 3 абзаце пункта 3 Приложении 3 Положения об оплате предусмотрен повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории:

«Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории педагогического работника составляет:

- до 0,60-при наличии высшей квалификационной категории;
- до 0,25 при наличии первой квалификационной категории;
- до 0,10-при наличии второй квалификационной категории до истечения срока ее действия»

В пункте 3.4 Приложения 4 Положения об оплате предусмотрены стимулирующие надбавки за наличие ученой степени, почетного звания:

«3.4. Работникам учреждения при наличии ученой степени, почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности может быть установлена стимулирующая надбавка в следующих размерах:

- до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (количества часов педагогической работы) за наличие ученой

степени доктора наук или почетное звание «Народный»;

- до 10 процентов от оклада (должностного оклада) с учетом объема нагрузки (количества часов педагогической работы) за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный»;

- до 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (количества часов педагогической работы) за нагрудный знак «Почетный работник общего образования», «Отличник просвещения РФ», почетную грамоту Министерства образования и науки РФ (Министерства образования РФ), спортивное звание (мастер спорта)».

В пункте 3.5. Приложения 4 Положения об оплате, устанавливается стимулирующая выплата молодым специалистам:

«3.5. Педагогическим работникам (молодым специалистам) в возрасте до 35 лет включительно в целях стимулирования их труда и закрепления в системе образования выплачиваются выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в течение трех лет с начала осуществления педагогической деятельности при условии:

- окончания ими образовательного учреждения высшего образования и окончивших обучение по программам подготовки специалистов среднего звена в профессиональных образовательных учреждениях;

- осуществления ими педагогической деятельности в образовательных учреждениях и наличия учебной (педагогической) нагрузки в объеме не менее 1 ставки;

- заключения трудового договора с образовательными учреждениями в соответствии с полученной квалификацией в сфере образования в год окончания обучения в соответствующей образовательной организации. Срок начала осуществления педагогической деятельности продлевается до трех лет в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации, предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет».

В Положении об оплате, также в Приложениях Положения предусмотрены размеры выплат в процентном соотношении. Выплаты одним и тем же работникам, за одинаковые условия труда и за одинаковое качество работы имеют градации «от» и «до», что, по мнению Контрольно-счётной палаты является коррупциогенным фактором.

2.13. В пункте 6.3. раздела 6 «Оплата труда, социальные гарантии» Коллективного договора, Администрация обязуется выплачивать заработную плату работникам, в том числе и условия получения заработной платы работником на расчетный счет:

«6.3. Выплачивать заработную плату работникам два раза в месяц в установленные сроки: 7 и 22 числа каждого месяца. Если срок выдачи заработной платы выпадает на выходной день, то выплата производится накануне выходного. По заявлению работника его заработная плата может быть перечислена на расчетный счет, указанный работником. Выплата заработной платы за вторую половину декабря производится с 25 по 31 декабря текущего года (ст. 136 ТК РФ)».

В связи с тем, что своевременный срок получения заработной платы работниками является обязанностью Администрации, необходимо в данном пункте отразить срок замены работником расчетного счета кредитной организации, на который поступает 2 раза в месяц заработная плата.

Согласно статьи 136 ТК РФ, в которой установлены сроки при замены расчетных счетов работниками:

«Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала».

В соответствии со статьей 9 Трудового кодекса Российской Федерации коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

Бюджетный учет

3. При выборочной проверке ведения бюджетного учета выявлено нарушение требований Инструкции по применению единого плана счетов бухгалтерского учета для государственных органов власти (государственных органов), органов местного самоуправления, органов управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений», утвержденной Приказом Минфина РФ от 1 декабря 2010 г. N 157н «Об утверждении Единого плана счетов бухгалтерского учета для органов государственной власти (государственных органов), органов местного самоуправления, органов управления

государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений и Инструкции по его применению» (далее – «Инструкция 157н»).

Учреждением был заключен Договор от 26.03.2019г. №24КП/2019, согласно которому Учреждение принимало права на использование программ для ЭВМ (простые неисключительные лицензии), а именно «1С: КП ГУ ПРОФ» сроком действия 9 месяцев с 01.04.2019г. по 31.12.2019г., в количестве 1 шт. стоимостью **22 671,00 руб.** (без НДС). Факт получения лицензии подтвержден актом на передачу прав от 28.03.2019г. №77. Расчеты по договору произведены платежным поручением от 29.03.2019г. №526189.

В соответствии с условиями Лицензионного договора от 25.10.2019г. № 06, заключенного Учреждением с ООО «Аккорд» Образовательной организации были переданы права на использование (простые неисключительные лицензии) приобретаемых программ для ЭВМ, а именно «Комплект Dr.Web для образовательных учреждений на 12 мес., на 10 лиц. право на использование» в количестве 1 шт. на сумму **1 950,00 руб.**(без НДС). Факт получения комплекта лицензий подтвержден актом на передачу прав от 25.10.2019г. № 63. Расчеты по договору произведены платежным поручением от 18.11.2019г. №176302.

В рамках сублицензионного договора от 03.12.2019г. № 3-ДО-1-19, заключенного Учреждением с ПАО «Ростелеком», Образовательная организация приобрела право на использование Автоматизированной информационной системы "Комплектование образовательных учреждений, реализующих дошкольную образовательную программу» (простую неисключительную лицензию) в количестве 1 шт. на сумму **10 176,00 руб.** (без НДС). Факт получения подтвержден Актом приема-передачи неисключительной лицензии от 03.12.2019г. №3-ДО-1-19. Расчеты по договору произведены платежным поручением от 11.12.2019г. №356264.

В соответствии с требованиями п.66 Инструкции 157н отражение в учете учреждения операций, связанных с предоставлением (получением) прав использования результата интеллектуальной деятельности или средства индивидуализации, осуществляется на основании лицензионных договоров, договоров коммерческой концессии и других договоров, заключенных согласно законодательству Российской Федерации.

Нематериальные активы, полученные в пользование учреждением (лицензиатом) учитываются на забалансовом счете 01 "Имущество, полученное в пользование" по стоимости, определяемой исходя из размера вознаграждения, установленного в договоре. При этом платежи учреждения (лицензиата) за предоставленное ему право использования результатов интеллектуальной деятельности (средств индивидуализации), производимые в виде периодических платежей (единовременного фиксированного платежа) согласно условиям договора, относятся на финансовый результат в составе расходов текущего финансового года (расходов будущих периодов) в порядке, установленном учреждением в рамках формирования учетной политики.

В нарушение требований п.66 Инструкции 157н к учету на забалансовом счете 01 «Имущество, полученное в пользование» не были приняты (годовой дебетовый оборот отсутствует) нематериальные активы, приобретенные по вышеуказанным договорам, общей стоимостью **34 797,00 руб.** (без НДС).

4. Огромное количество опечаток в оправдательных документах, отсутствие записей о проведении бухгалтерией Учреждения сверок с материально ответственными лицами о наличии материальных ценностей данным учета (за исключением продуктов питания) свидетельствует о крайне низком уровне внутреннего финансового контроля и высоком риске возникновения ошибок.

Бюджетная отчетность Учреждения представлена в установленные сроки. Обороты Главной книги соответствуют данным, отраженным в отчетности.

Кассовые документы

При проверке операций с наличными денежными средствами в проверяемом периоде нарушений не выявлено.

Банковские документы

При выборочной проверке банковских документов, фактов отсутствия документов, незаконного перечисления денежных средств не выявлено. Все операции по банку произведены на основании оправдательных документов. Обороты в Главной книге отражены верно.

Заработная плата

При выборочной проверке законности установления должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат персоналу МКДОУ ЗАТО Знаменск ДС 7 «Алёнушка» нарушений не выявлено.

Законность принятия, исполнения бюджетных обязательств. Эффективность расходования денежных средств

Сведения

о выделенных МКДОУ ЗАТО Знаменск ДС 7 «Алёнушка» лимитов бюджетных обязательств на 2019 год и их исполнении по кодам бюджетной классификации

в рублях

Код раздела, подраздела расходов по бюджетной классификации	Наименование	Выделено лимитов	Кассовое исполнение
1	2	3	4
0701 0110040330 200	Закупка товаров, работ и услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд при проведении мероприятий по модернизации системы образования в рамках подпрограммы «Модернизация системы образования на территории ЗАТО Знаменск» муниципальной программы «Развитие образования в ЗАТО Знаменск»	2000,00	2000,00
0701 01A0044200 100	Расходы на выплаты персоналу в целях обеспечения выполнения функций муниципальными казенными дошкольными образовательными учреждениями в рамках ведомственной целевой программы «Развитие системы образования ЗАТО Знаменск через эффективное выполнение муниципальных функций» муниципальной программы «Развитие образования в ЗАТО Знаменск»	1 643 802,81	1 639 131,91
0701 01A0044200 200	Закупка товаров, работ и услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд муниципальными казенными дошкольными образовательными учреждениями в рамках ведомственной целевой программы «Развитие системы образования ЗАТО Знаменск через	3 924 782,70	3 911 852,10

Код раздела, подраздела расходов по бюджетной классификации	Наименование	Выделено лимитов	Кассовое исполнение
1	2	3	4
	эффективное выполнение муниципальных функций» муниципальной программы «Развитие образования в ЗАТО Знаменск»		
0701 01A0044200 800	Иные бюджетные ассигнования в рамках ведомственной целевой программы «Развитие системы образования ЗАТО Знаменск через эффективное выполнение муниципальных функций» муниципальной программы «Развитие образования в ЗАТО Знаменск»	251 230,04	249 504,07
0701 01A0060150 100	Расходы на выплаты персоналу в целях обеспечения выполнения функций муниципальными казенными дошкольными образовательными учреждениями в рамках субвенции муниципальным образованиям Астраханской области на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях в рамках ведомственной целевой программы «Развитие системы образования ЗАТО Знаменск через эффективное выполнение муниципальных функций» муниципальной программы «Развитие образования в ЗАТО Знаменск»	7 882 800,00	7 874 887,41
0701 01A0060150 200	Закупка товаров, работ и услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд в рамках субвенции муниципальным образованиям Астраханской области на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях в рамках ведомственной целевой программы «Развитие системы образования ЗАТО Знаменск через эффективное выполнение муниципальных функций» муниципальной программы «Развитие образования в ЗАТО Знаменск»	63 800,00	63 800,00
0701 01A0061080 100	Расходы на выплаты персоналу в целях обеспечения выполнения функций муниципальными казенными дошкольными образовательными учреждениями в рамках субсидии муниципальным образованиям Астраханской области на увеличение минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» в рамках ведомственной целевой программы «Развитие системы образования ЗАТО Знаменск через эффективное выполнение муниципальных функций» муниципальной программы «Развитие образования в ЗАТО Знаменск»	299 189,79	289 225,72
0701 0700049900 200	Закупка товаров, работ и услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд в рамках мероприятий	69 076,00	69 074,56

Код раздела, подраздела расходов по бюджетной классификации	Наименование	Выделено лимитов	Кассовое исполнение
1	2	3	4
	по энергосбережению и повышению энергетической эффективности муниципальной программы «Энергосбережение и повышение энергетической эффективности на территории ЗАТО Знаменск»		
0701 1100046000 200	Закупка товаров, работ и услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд при исполнении мероприятий по пожарной безопасности в рамках муниципальной программы «Пожарная безопасность на территории ЗАТО Знаменск»	2 000,00	1 700,00
1004 01A0060241 100	Расходы на выплаты персоналу в целях обеспечения выполнения функций муниципальными казенными дошкольными образовательными учреждениями в рамках субвенции муниципальным образованиям Астраханской области по предоставлению компенсации части родительской платы за присмотр и уход за детьми, посещающими образовательные организации, реализующие образовательную программу дошкольного образования, в рамках ведомственной целевой программы "Развитие системы образования ЗАТО Знаменск через эффективное выполнение муниципальных функций" муниципальной программы "Развитие образования в ЗАТО Знаменск"	20 600,00	20 571,60
1004 01A0060241 200	Закупка товаров, работ и услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд в рамках субвенции муниципальным образованиям Астраханской области по предоставлению компенсации части родительской платы за присмотр и уход за детьми, посещающими образовательные организации, реализующие образовательную программу дошкольного образования, в рамках ведомственной целевой программы "Развитие системы образования ЗАТО Знаменск через эффективное выполнение муниципальных функций" муниципальной программы "Развитие образования в ЗАТО Знаменск"	1 235,00	777,65
1004 01A0060241 300	Социальное обеспечение и иные выплаты населению в рамках субвенции муниципальным образованиям Астраханской области по предоставлению компенсации части родительской платы за присмотр и уход за детьми, посещающими образовательные организации, реализующие образовательную программу дошкольного образования, в рамках ведомственной целевой программы "Развитие системы образования ЗАТО Знаменск через эффективное выполнение муниципальных функций" муниципальной программы "Развитие образования в ЗАТО Знаменск"	58 600,00	52 203,68
ВСЕГО:		14 219 116,34	14 174 728,70

При выборочной проверке законности принятия, исполнения бюджетных обязательств, а также эффективности расходования денежных средств нарушений **не установлено**.

III. Выводы

При выборочной проверке финансово-хозяйственной деятельности муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Детский сад №7 «Алёнушка», выявлено:

1. В коллективном договоре Образовательной организации содержатся условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Бюджетный учет в Учреждении в целом отвечает требованиям руководящих документов. Вместе с тем, выявлены нарушения в отражении нематериальных активов на забалансовых счетах.

3. Фактов не целевого использования бюджетных средств в проверяемом периоде не выявлено.

4. Данные в бюджетной отчетности Учреждения соответствуют оборотам Главной книги. Отчетность представлена в установленные сроки.

5. В МКДОУ ЗАТО Знаменск ДС 7 «Алёнушка» внутренний финансовый контроль организован на крайне низком уровне.

По результатам проверки составлен акт. Акт подписан без замечаний и разногласий.

Заведующему МКДОУ ЗАТО Знаменск «Детский сад №7 «Алёнушка» вынесено представление об устранении выявленных нарушений

Председатель

А.П. Беленчик

«18» августа 2020 года