



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 № 01-41/5

**по результатам контрольного мероприятия
«Проверка финансово-хозяйственной деятельности муниципального
казенного общеобразовательного учреждения муниципального
образования «Закрытое административно-территориальное
образование Знаменск Астраханской области» «Средняя
общеобразовательная школа №232»**

Основание проверки: пункт 1.7 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 общеобразовательное учреждение муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Средняя общеобразовательная школа №232» (далее – МКОУ ЗАТО Знаменск СОШ №232, 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: 24 сентября 2020 года, окончена 21 октября 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

Восьмилетняя школа № 232 передана из Владимирского района в ведение городского отдела народного образования исполнительного комитета городского Совета депутатов трудящихся г. Капустин Яр-1 Астраханской области 16.08.1962 года, акт о передаче утвержден решением исполнительного комитета городского совета депутатов трудящихся г. Капустин Яр-1 Астраханской области от 16.08.1962 года № 52.

На базе восьмилетней школы № 232 приказом по Министерству просвещения РСФСР от 20.07.1967 года № 247/27 создана средняя школа № 232, переименованная впоследствии в муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 232».

Приказом городского отдела образования Администрации ЗАТО Знаменск Астраханской области от 22.11.1999 года муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 232» переименовано в Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 232 города Знаменска».

Приказом городского отдела образования администрации муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» от 21.01.2005 года № 7 Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 232 города Знаменска» переименовано в муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 232 г. Знаменск».

На основании постановления администрации муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» от 31.10.2011 года № 1605 «О переименовании муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 232 г. Знаменск» в муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Средняя общеобразовательная школа № 232» муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 232 г. Знаменск» переименовано в муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Средняя общеобразовательная школа № 232».

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Средняя общеобразовательная школа № 232» создано путем изменения типа муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Средняя общеобразовательная школа № 232» в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», постановлением администрации муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» от 02.12.2011 года № 1841 «Об изменении типа муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Средняя общеобразовательная школа № 232» в целях создания муниципального казенного общеобразовательного учреждения муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Средняя общеобразовательная школа № 232».

Постановлением администрации муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» от 02.12.2011 года № 1861 «О переименовании муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования «Закрытое

административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Средняя общеобразовательная школа № 232» в муниципальное казенное общеобразовательное учреждение муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Средняя общеобразовательная школа № 232» муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Средняя общеобразовательная школа № 232» переименовано в муниципальное казенное общеобразовательное учреждение муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Средняя общеобразовательная школа № 232».

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Средняя общеобразовательная школа № 232» (далее – Образовательная организация, Учреждение) 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 общеобразовательное учреждение муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Средняя общеобразовательная школа № 232».

Официальное краткое наименование Образовательной организации на русском языке: МКОУ ЗАТО Знаменск СОШ № 232.

Юридический адрес Образовательной организации: 416540, Российская Федерация, Астраханская область, город Знаменск, улица Победы, дом 12.

Местонахождение Образовательной организации: 416540, Российская Федерация, Астраханская область, город Знаменск, улица Победы, дом 12.

Почтовый адрес Образовательной организации: ул. Победы, д.12, г. Знаменск, Астраханская область, 416540.

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

Тип Образовательной организации – общеобразовательная организация.

Образовательная организация не имеет филиалов и представительств.

Предметом деятельности Образовательной организации является: развитие личности и приобретение в процессе освоения основных общеобразовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для жизни человека в обществе, осознанного выбора профессии и получения профессионального образования.

Основной целью Образовательной организации является образовательная деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования.

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:

85.12 Образование начальное общее.

85.13 Образование основное общее.

85.14 Образование среднее общее.

Иные виды деятельности:

85.41 Образование дополнительное детей и взрослых.

88.91 Предоставление услуг по дневному уходу за детьми.

88.99 Предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки.

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 3013002829, КПП 301301001, ОГРН 1023000803760.

II. Основные положения

Проверка учредительных и других нормативно-правовых и правоустанавливающих документов Учреждения

1. В ходе проверки Устава МКОУ ЗАТО Знаменск СОШ № 232 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 разделе 1 «Общие положения» Коллективного договора между администрацией МКОУ ЗАТО Знаменск СОШ № 232 и трудовым коллективом МКОУ ЗАТО Знаменск СОШ № 232 на 2017-2020 года (далее-Коллективный договор), указаны некорректные ссылки на нормативные документы, определяющие положения между Работниками и Работодателем об условиях труда и его оплате:

«1.3. Предметом настоящего Договора является установление законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании Работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работникам учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими действующими законами (ст. 41 ТК РФ), **территориальным соглашением, заключенным между Знаменской территориальной организацией профсоюза рабочих и служащих РВСН и Знаменским объединением работодателей и администрацией ЗАТО Знаменска Астраханской области на 2017-2020 гг.**».

«1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию МКОУ ЗАТО Знаменск СОШ № 232 в лице профсоюзного комитета в качестве полномочного представителя Работников МКОУ ЗАТО Знаменск СОШ № 232, ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, **территориальным соглашением по ЗАТО г. Знаменск на 2017-2020 годы**».

На момент заключения Коллективного договора действовало Соглашение между Знаменской территориальной профсоюзной общественной организацией РВСН, Знаменским объединением работодателей и администрацией ЗАТО Знаменск на 2017-2018 годы.

2.2. В подпункте 14 пункта 2.2. раздела 2 «Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений» Коллективного договора, Работодатель обязуется:

«- возмещать вред, причиненный работникам в связи с **исполнением ими трудовых обязанностей**, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправильными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ)».

При этом, не учитывается возможность оспаривания размеров ущерба. Так, в соответствии со статьей 237 ТК РФ: «Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба».

2.3. В подпункте 8 пункта 3.2. раздела 3 «Трудовой договор и обеспечение занятости» Коллективного договора, Работодатель обязуется:

«- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные работники при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в школе более 15 лет (по соглашению);
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники моложе 18 лет (ст.179 ТК РФ)».

Данный перечень не в полной мере соответствует требованиям ст.179 ТК РФ, согласно которой: «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».

2.4. В подпункте 15 пункта 3.2. раздела 3 «Трудовой договор и обеспечение занятости» Коллективного договора, Работодатель обязуется:

«- не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии организации следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ);
- во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.261 ТК РФ);
- лиц моложе 18 лет (ст.269 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в данной организации;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста».

Статьями 81, 261, 269 ТК РФ предусмотрен более широкий перечень категорий работников, чем предусматривает данный подпункт.

Так, в соответствии со ст.261 ТК РФ «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной

местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса)».

В соответствии со ст. 81 ТК РФ «Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В соответствии со ст. 269 ТК РФ «Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.»

2.5. В подпункте 16 пункта 3.2. раздела 3 «Трудовой договор и обеспечение занятости» Коллективного договора, предусмотрена программа «Программа содействия занятости высвобождаемых работников». Программа в Учреждении отсутствует.

2.6. В подпункте 17 пункта 3.2. раздела 3 «Трудовой договор и обеспечение занятости» Коллективного договора, предусмотрены выплаты и размеры выходных пособий, связанные с расторжением трудового договора, которые отличаются от установленных трудовым законодательством (ст. 178 ТК РФ).

При этом, Положением о системе оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Средняя общеобразовательная школа № 232» (далее Положение о системе оплаты труда работников) отличные выплаты и размеры выходных пособий, связанных с расторжением трудового договора от установленных трудовым законодательством выплат и размеров выходных пособий **не предусмотрены.**

2.7. В пункте 4.2 раздела 4 «Рабочее время» Коллективного договора, предусмотрена продолжительность рабочей недели для педагогического состава:

«4.2. Для педагогических работников:

- преподающих в 2-11х классов устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю;

- преподающих в 1-х классах устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными в неделю;

- для прочего персонала устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными в неделю»

В подпункте 6.1.1 пункта 6.1. раздела 6 «Рабочее время педагогов и сотрудников и его использование» Правил внутреннего трудового распорядка сотрудников МКОУ ЗАТО Знаменск СОШ № 232 (далее - Правила внутреннего трудового распорядка), предусмотрена продолжительность рабочей недели для педагогических работников:

«6.1.1. Для педагогических работников:

- преподающих в 9-11 классов устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю;

- преподавателей в 1-8 классах устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными в неделю;

- для прочего персонала устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными в неделю».

Согласно, Приказов МКОУ ЗАТО Знаменск СОШ № 232 № 145/ОД от 31.08.2018 г., № 158/ОД от 30.08.2019 г., обучение учащихся 1-х классов организовано по пятидневной рабочей неделе, обучение учащихся 2-11-х классов организовано по шестидневной рабочей неделе.

2.8. В пункте 5.6. раздела 5 «Время отдыха» Коллективного договора, предусмотрены отпуска без сохранения заработной платы:

«5.6. Работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления **предоставляются отпуска без сохранения заработной платы:**

- участникам Великой Отечественной войны-до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту)-до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам-до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ)».

При этом, в соответствии со ст.128 ТК РФ «По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению **может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы**, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором».

2.9. В пункте 6.1. раздела 6 «Оплата и нормирование труда» Коллективного договора, предусмотрен перечень нормативных документов для руководства и установления условий оплаты труда работников:

«6.1. В МКОУ ЗАТО Знаменск СОШ № 232 при установлении условий оплаты труда работников руководствоваться:

- Постановление Правительства Астраханской области от 08.05.2013 № 149-П (ред. от 25.01.2017) «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Астраханской области, подведомственных министерству образования и науки Астраханской области»,

- постановление мэра ЗАТО Знаменск от 24 декабря 2008 г. № 1995 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Знаменск, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений и об оплате труда работников на основе ранее введенных систем оплаты труда» (в части касающейся);

- постановление администрации Муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» от 18 апреля 2012 г. № 453 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений ЗАТО Знаменск»

- постановление администрации Муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» от 11 января 2013 г. № 22 «О минимальных окладах (должностных окладах) по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих муниципальных учреждений ЗАТО Знаменск».

- Решение Совета муниципального образования ЗАТО Знаменск от 29.01.2015 г. «О заработной плате работников муниципальных учреждений ЗАТО Знаменск»

- Решение Совета муниципального образования ЗАТО Знаменск от 24.06.2016 г. № 54 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении Гороо администрации ЗАТО Знаменск».

На момент утверждения настоящего Коллективного договора, Постановление администрации Муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» от 18 апреля 2012 г. № 453 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений ЗАТО Знаменск» утратило силу с августа 2014 г. (Постановление администрации ЗАТО Знаменск от 27.08.2014 г. №

1172). В перечне присутствуют нормативные документы без номера и наименования документа.

2.10. В пункте 6.4. раздела 6 «Оплата и нормирование труда» предусмотрен порядок установления нормы часов педагогической работы:

«6.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени устанавливается на основании Приказа Минобрнауки РФ от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». (Зарегистрировано в Минюсте РФ 04.02.2011г. № 19709)».

На момент утверждения Коллективного договора, Приказ Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», утратил силу (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

2.11. Положение о премировании, предусмотренное абзацем 1 подпункта 2 пункта 6.5 раздела 6 «Оплата и нормирование труда» Коллективного договора отсутствует.

2.12. Положение «О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников МКОУ ЗАТО Знаменск СОШ № 232», предусмотренное абзацем 2 подпункта 2 пункта 6.5 раздела 6 «Оплата и нормирование труда» Коллективного договора, отсутствует.

2.13. В соответствии с подпунктом 3 пункта 6.5 раздела 6 «Оплата и нормирование труда» Коллективного договора «Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату путем перечисления на расчетный счет Работника не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки:

- аванс (заработная плата за первую половину месяца)-25 числа каждого месяца;
- заработная плата 10 числа следующего месяца.

- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

- производить выплату заработной платы в денежной форме, путем перечисления денежных средств на личные счета Работников открытые в банке (пластиковые карты)».

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 с учетом требований ст. 136 ТК РФ, в соответствии с которой: **«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.»**

2.14. Подпунктом 2 пункта 6.6 раздела 6 «Оплата и нормирование труда» Коллективного договора, предусмотрена компенсация заработной платы за несвоевременную выплату заработной платы:

«В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в **размере одной трехсотой ставки** рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы».

На момент утверждения Коллективного договора действовала новая редакция статьи 236 Трудового Кодекса РФ (редакция от 02.10.2016 года), в соответствии с которой: «При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере **не ниже одной сто пятидесятой** действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя».

2.15. В абзаце 3 подпункта 1 пункта 7.3 раздела 7 «Охрана труда» Коллективного договора, Работодатель обязуется:

«- организовать за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК РФ)».

В данном пункте не отражены гарантии работникам, установленные статьей 185.1 ТК РФ, в соответствии с которой: «Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем».

2.16. В абзаце 4 подпункта 1 пункта 7.3. раздела 7 «Охрана труда» Коллективного договора, Работодатель обязуется:

«-обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами согласно списку (перечню). Список (перечень) моющих средств и специальной одежды и обуви в Учреждении отсутствует.

2.17. В абзаце 2 подпункта 1 пункта 7.4. раздела «Охрана труда» Коллективного договора, Профсоюзный комитет обязуется:

«-готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации (ст. 22 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»))».

На момент утверждения Коллективного договора, Федеральный закон от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» утратил силу (не действует с сентября 2006 года).

2.18. В соответствии с абзацем 2 подпункта пункта 8.1. раздела 8 «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» Коллективного договора, Работодатель принимает на себя следующие обязательства:

«- предоставлять матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей школьников, дополнительного оплачиваемого выходного дня в День знаний-1-го сентября».

В соответствии с подпунктом 2 пункта 11.11 раздела 11 «Дополнительные социальные гарантии, Компенсации и льготы», Стороны договорились:

«Работодатель предоставляет матери (отцу), либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников, дополнительный оплачиваемый выходной день в День знаний-1 сентября».

При этом, Положением о системе оплаты труда работников **не оговорены источники финансирования и не предусмотрены статьи расходов на дополнительные оплачиваемые выходные дни в День знаний - 1 сентября** работникам Учреждения.

2.19. В пункте 15.6. раздела 15 «Заключительные положения» Коллективного договора, предусмотрена обязанность Работодателя знакомить Работников с нормами Коллективного договора:

«15.6. Работодатель (его представитель) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех Работников учреждения, знакомить вновь поступивших работников с ним после их приема на работу (ст.50 ТК РФ)».

Согласно, норм статьи 68 Трудового Кодекса Российской Федерации, ознакомление с положениями Коллективного договора вновь поступивших сотрудников проходит до их приема на работу. Статья 68 Трудового Кодекса гласит: «Статья 68. Оформление приема на работу

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника

работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором».

2.20. В Пункте 15.7 раздела 15 «Заключительные положения» Коллективного договора, предусмотрены Приложения к Коллективному договору.

Приложения к Коллективному договору отсутствуют.

2.21. Пунктом 2.5. раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка сотрудников МКОУ ЗАТО Знаменск СОШ № 232 (далее-Правила внутреннего трудового распорядка), предусмотрен перечень документов при приеме на работу Работника:

«2.5. При приеме на работу (заключение трудового договора) работник обязан представить администрации следующие документы:

-медицинское заключение о состоянии здоровья;

-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 страхования (копия);

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

-документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний-при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки. Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается».

Статьей 65. ТК РФ установлен перечень необходимый при трудоустройстве:

«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)».

2.22. Пунктом 2.12. раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка, предусмотрено прекращение трудового договора с Работниками:

«2.12. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 73, 75, 78, 80, 81, 83, 84 Трудового Кодекса Российской Федерации). Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив письменно администрацию общеобразовательного учреждения за две недели.

Прекращение трудового договора оформляется приказом по общеобразовательному учреждению».

Данный пункт содержит ограничивающий перечень статей по расторжению трудового договора. Нормы Главы 13 Трудового Кодекса Российской Федерации содержат и другие основания для прекращения трудового договора. Также право Работника на срок уведомления Работодателя о желании прекратить трудовые отношения ограничивается двумя неделями. Статья 80 Трудового Кодекса Российской Федерации гласит:

«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».

2.23. Пунктом 8.1. раздела 8 «Поощрения за успехи в работе» Правил внутреннего трудового распорядка, предусмотрены следующие поощрения:

«8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи и обучение и воспитание детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- премирование;
- награждение ценным подарком;

-награждение почетной грамотой.

В школе могут применяться и другие виды поощрения».

Пунктом 3.3. Приложения 4 Положения о системе оплаты труда работников предусмотрены следующие премиальные выплаты:

«3.3. Премиальные выплаты по итогам работы.

Премирование работников производится по итогам работы за месяц, квартал, год при наличии экономии по фонду оплаты труда по результатам работы комиссии и с учетом мнения первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

Премия выплачивается пропорционально отработанному времени и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством. Максимальная премия по итогам работы не ограничена.

Основанием для выплаты премии являются:

- отсутствие нарушений Трудового кодекса Российской Федерации;
- отсутствие нарушений статей закона «Об образовании в Российской Федерации», Устава образовательного учреждения;
- отсутствие нарушений при обеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- отсутствие обоснованных жалоб родителей и сотрудников на конкретного сотрудника школы;
- добросовестное выполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности детей;
- отсутствие фактов некачественного выполнения работы, определенной трудовым договором, на основании документов, подтвержденных указанные факты (докладные, акты, табель учета рабочего времени и другие);
- отсутствие фактов о несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины;

Размер премии конкретного работника может быть увеличен за:

- разработку методических пособий и использование их в работе;
- активное участие в общественной жизни школы;
- состояние кабинета (закрепленного помещения);
- особо высокое качество выполнения должностных обязанностей;
- выполнение работы, не предусмотренной функциональными обязанностями, если за нее не производится доплата;
- организацию и проведения семинаров, совещаний, круглой столов и т.п. (действительно для администрации школы);
- в связи с юбилейной датой (55 лет) производится выплата денежной премии в размере 2500 рублей из фонда экономии заработной платы, на основании приказа директора.

Размер премии директора устанавливается на общих основаниях. Утверждается учредителем и выплачивается из общего фонда экономии.

Приказы об установлении, снятии, изменении стимулирующих выплат доводятся до

сведения сотрудников под их личную роспись в трехдневных срок».

Вышеперечисленные локальные акты МКОУ ЗАТО Знаменск СОШ № 232 необходимо привести в соответствие между собой и в соответствие с нормами Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении гороо администрации ЗАТО Знаменск, утвержденного Решением Совета ЗАТО Знаменск от 24.06.2016 г. № 54 с изменениями).

2.24. Пунктом 2.1. раздела 2 «Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, в период учебного года» Положение о режиме рабочего времени и времени отдыха работников МКОУ ЗАТО Знаменск СОШ № 232 (далее- Положение о режиме), устанавливается перечень педагогических должностей, ведущих преподавательскую деятельность:

«2.1. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее-педагогические работники ведущие преподавательскую деятельность) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов».

Штатным расписанием МКОУ ЗАТО Знаменск СОШ № 232 установлены педагогические должности-учитель.

2.25. Пунктом 2.4. раздела 2 «Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, в период учебного года» Положения о режиме, предусмотрена ссылка на нормативный документ по установлению нормы учебной нагрузки:

«2.4. Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работы».

На момент утверждения Положения о режиме Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. N 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» утратило силу (июль 2011 года).

2.26. Изменения, согласно Решений Совета ЗАТО Знаменск № 79 от 20.10.2016 г., № 35 от 13.04.2017 г., № 72 от 24.08.2017 г., в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении гороо администрации ЗАТО Знаменск, утвержденного Решением Совета ЗАТО Знаменск № 54 от 24.06.2016 г., отсутствуют в Положении о системе оплаты труда работников.

2.27. Подпунктом 11 Пункта 7.20. раздела 7 «Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки учителей» Положения о системе оплаты труда работников, предусмотрены

следующие коэффициенты:

«Коэффициенты за проверку тетрадей (К7) и заведование кабинетами (К6) устанавливаются в следующих диапазонах:

проверка тетрадей до 0,15;

заведование кабинетом до 0,15.

Конкретные размеры коэффициентов устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, **являющимся приложением к коллективному договору** и принятым по согласованию с профсоюзным или иным представительным органом работников общеобразовательного учреждения».

Данные приложения к Коллективному договору отсутствуют.

2.28. Подпунктом 14 пункта 7.20. раздела 7 «Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки учителей» Положения о системе оплаты труда работников, предусмотрены следующие коэффициенты:

«Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории педагога 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»

Подпунктом 26 пункта 7.20. раздела 7 «Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки учителей» Положения о системе оплаты труда работников, предусмотрены следующие коэффициенты:

«К4 –повышающий коэффициент за квалификационную категорию в расчете принимается соответственно в размере:

- 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 подпункте 3 пункта 4 Приложении 3 Положения о системе оплаты сотрудников 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 подпункте 5 пункта 4 Приложения 3 Положения о системе оплаты сотрудников предусмотрен повышающий коэффициент:

«Повышающий коэффициенты устанавливаются педагогическим работникам

учреждения также:

- за заведование кабинетом в размере до 0,15;
- за проверку тетрадей в размере до 0,15.

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:

- окончание 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».

Пунктом 3.4 Приложения 4 Положения о системе по оплате труда 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)».

Пунктом 3.5. Приложения 4 Положения о системе по оплате труда, 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 на очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации, предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет».

В Положении о системе оплаты труда, также в Приложениях к Положению 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.

Бюджетный учет

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»):.

2.29. Учреждением был заключен Сублицензионный договор о передаче

неисключительных прав на использование программного продукта от 29.04.2019г. №17 с ИП Рыновым В.А., предметом которого является передача права использования Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition 25-49 Node 1 year Educational renewal License (неисключительной лицензии) в количестве 49 шт на общую сумму 14918,40 (Четырнадцать тысяч девятьсот восемнадцать рублей 40 копеек) (Без НДС). Вышеуказанные лицензии были переданы Учреждению по Акту на передачу прав от 21.05.2019г. №36. Расчеты по договору были произведены платежным поручением от 23.05.2019г. № 825174.

Образовательной организацией был заключен Договор на предоставление права использования и абонентское обслуживание Системы «Контур.Экстерн» от 14.11.2019г. №18042492/19 с АО «Производственная фирма «СКБ Контур». В соответствии с условиями договора Образовательная организация приобретала право использования программы для ЭВМ «Контур.Экстерн» по тарифному плану «Бюджетник плюс» на 1 год, с применением встроенных в сертификат СКЗИ «КриптоПро CSP» в количестве 1 шт на общую сумму 4800,00 (Четыре тысячи восемьсот рублей 00 копеек) (Без НДС). Факт получения данного права подтвержден Актом сдачи-приемки от 06.12.2019г. № 19932203106. Взаиморасчеты по договору произведены платежным поручением от 25.12.2019г. № 486264.

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 **19 718,40 руб. (без НДС)**.

2.30. Приказом директора Учреждения от 15.02.2019г. №44/ОД «О передаче материальных ценностей» предписано произвести в связи с производственной необходимостью передачу материальных ценностей от учителя математики ФИО1 с 18.02.2019г. заведующей хозяйством ФИО2 По состоянию на 15.02.2019г. была составлена инвентаризационная опись имущества, подлежащего передаче, подписанная созданной вышеуказанным приказом комиссией. Передача мультимедийного проектора Optoma S300-3 инв.№ 1430201971120130007 стоимостью 10873,00 руб. оформлена накладной на внутреннее перемещение объектов нефинансовых активов (ф.0504102) от 15.02.2019г. № 1. При этом в накладной в качестве принимающего указан преподаватель ОБЖ ФИО3, не имеющий отношения к данной хозяйственной операции. Подпись принимающего в документе отсутствует. При этом документ был принят главным бухгалтером к учету. Проводки бухгалтерией сформированы и отражены в соответствующем журнале.

2.31. Материальные запасы на нужды учреждения выдавались работникам Учреждения по мере необходимости с оформлением ведомостей выдачи материальных ценностей на нужды учреждения (ф.0504210). При этом заведующий хозяйством ФИО2 в качестве получателя запасов в ведомости указывала себя, а не конкретных работников

Учреждения, фактически получавших материальные ценности (ведомости: №12 от 22.04.2019г. на сумму 2400руб. 37коп., №17 от 30.04.2019г. на сумму 3349руб. 17коп., №20 от 30.05.2019г. на сумму 4273руб. 00 коп., №22 от 29.05.2019г. на сумму 6855руб. 23коп., №24 от 20.06.2019г. на сумму 1819руб. 00коп., №25 от 15.07.2019г. на сумму 1819руб. 00коп., №26 от 05.08.2019г. на сумму 1819 руб. 00коп., №27 от 19.08.2019г. на сумму 388 руб. 00коп., №28 от 19.08.2019г. на сумму 5126 руб. 59коп., №31 от 02.10.2019г. на сумму 1819руб. 00коп., №32 от 31.10.2019г. на сумму 6284 руб.31коп. №00ГУ-000048 от 01.11.2019г. на сумму 5720руб. 00коп., №00ГУ-000047 от 01.11.2019г. на сумму 280руб. 00коп., №34 от 01.11.2019г. на сумму 2000руб. 17коп., №36 от 13.12.2019г. на сумму 2106руб. 00коп., №37 от 16.12.2019г. на сумму 2288руб.57коп.) тем самым нарушив требования приказа Минфина России от 30.03.2015 г. №52н «Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями, и Методических указаний по их применению», а также ч.1 ст.9 Федерального закона от 06.12.2011г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», согласно которой «Каждый факт хозяйственной жизни подлежит оформлению первичным учетным документом. Не допускается принятие к бухгалтерскому учету документов, которыми оформляются не имевшие места факты хозяйственной жизни, в том числе лежащие в основе мнимых и притворных сделок».

2.32. В ведомости выдачи материальных ценностей на нужды учреждения от 26.06.2019г. № 19 отсутствует подпись работника (учитель физкультуры ФИО4), получившего для обеспечения питания школьной команды продовольственные наборы в количестве 18 шт. на сумму 10800,00 руб.

2.33. Согласно ведомости от 11.12.2019г. №35 директором Учреждения ФИО5 на основании заявления от 11.12.2020г. заведующего хозяйством ФИО2 для замены вышедших из строя коннекторов RJ-45 в кабинете информатики были выданы самой себе вышеуказанные коннекторы в количестве 10 шт. на сумму 40руб.00коп. Расписка в получении данных ценностей в ведомости отсутствует. Фактически коннекторы получал и производил работу по их замене рабочий КОРЗ ФИО6. В качестве оправдательного документа о проведенной работе главным бухгалтером ФИО7 принят Акт о приемке выполненных работ (ф.0322005) в котором отсутствуют обязательные реквизиты.

2.34. Годовая инвентаризация в конце 2018 года не проводилась. Инвентаризационные ведомости на момент начала проверки комиссиями не подписаны.

Кассовые документы

При выборочной проверке кассовых документов, фактов отсутствия документов, незаконного приема или расходования денежных средств не выявлено. Все операции по кассе произведены на основании оправдательных документов.

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.

**Законность принятия, исполнения бюджетных обязательств. Эффективность
расходования денежных средств**

Сведения

о выделенных Муниципальному казенному общеобразовательному учреждению
муниципального образования «Закрытое административно-территориальное
образование Знаменск Астраханской области» «Средняя общеобразовательная школа №232»
лимитов бюджетных обязательств на 2019 год и их исполнении по кодам бюджетной
классификации

в рублях

Код бюджетной классификации	Наименование	Выделено лимитов	Кассовое исполнение
1	2	3	4
0702 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»	66 600,00	66 600,00
0702 0120040770 200	Закупка товаров, работ и услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд при проведении мероприятий по организации школьного питания в рамках подпрограммы «Организация школьного питания на территории ЗАТО Знаменск» муниципальной программы «Развитие образования в ЗАТО Знаменск»	946 533,00	946 533,00
0702 01A0044210 100	Расходы на выплаты персоналу в целях обеспечения выполнения функций муниципальными казенными общеобразовательными учреждениями в рамках ведомственной целевой программы «Развитие системы образования ЗАТО Знаменск через эффективное выполнение муниципальных функций» муниципальной программы «Развитие образования в ЗАТО Знаменск»	1 059 980,69	1 008 774,35
0702 01A0044210 200	Закупка товаров, работ и услуг для обеспечения	1 457 751,18	1 282 166,55

	государственных (муниципальных) нужд при проведении мероприятий в целях обеспечения выполнения функций муниципальными казенными общеобразовательными учреждениями в рамках ведомственной целевой программы «Развитие системы образования ЗАТО Знаменск через эффективное выполнение муниципальных функций» муниципальной программы «Развитие образования в ЗАТО Знаменск»		
0702 01A0044210 800	Иные бюджетные ассигнования при проведении мероприятий в целях обеспечения выполнения функций муниципальными казенными общеобразовательными учреждениями в рамках ведомственной целевой программы «Развитие системы образования ЗАТО Знаменск через эффективное выполнение муниципальных функций» муниципальной программы «Развитие образования в ЗАТО Знаменск»	250 000,00	245 665,00
0702 01A0061080 100	Субсидия муниципальным образованиям Астраханской области на увеличение минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 №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"	193 919,31	181 415,96
0702 01A0063140 100	Субвенция муниципальным образованиям Астраханской области на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в	13 396 555,53	13 376 650,89

	муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях в рамках ведомственной целевой программы "Развитие системы образования ЗАТО Знаменск через эффективное выполнение муниципальных функций" муниципальной программы "Развитие образования в ЗАТО Знаменск"		
0702 01A0063140 200	Субвенция муниципальным образованиям Астраханской области на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях в рамках ведомственной целевой программы "Развитие системы образования ЗАТО Знаменск через эффективное выполнение муниципальных функций" муниципальной программы "Развитие образования в ЗАТО Знаменск"	206 000,00	206 000,00
0702 0700049900 200	Мероприятия по энергосбережению и повышению энергетической эффективности в рамках муниципальной программы «Энергосбережение и повышение энергетической эффективности на территории ЗАТО Знаменск»	103 424,46	103 424,46
0702 1100046000 200	Мероприятия по пожарной безопасности в рамках муниципальной программы «Пожарная безопасность на территории ЗАТО Знаменск»	32 265,60	32 265,60
0702 1400047000 200	Мероприятия по профилактике терроризма, а также минимизации и (или) ликвидации его последствий на территории ЗАТО Знаменск в рамках	7 844,00	7 844,00

	муниципальной программы «Профилактика терроризма, а также минимизация и (или) ликвидация его последствий на территории ЗАТО Знаменск»		
0707 0130040400 200	Мероприятия по организации отдыха детей в рамках подпрограммы "Организация отдыха детей на территории ЗАТО Знаменск" муниципальной программы "Развитие образования в ЗАТО Знаменск"	312 049,90	312 049,90
0707 0310048000 100	Мероприятия по патриотическому воспитанию и развитию потенциала молодежи в рамках подпрограммы «Патриотическое воспитание и развитие потенциала молодежи ЗАТО Знаменск» муниципальной программы «Реализация молодежной политики в ЗАТО Знаменск»	2 200,00	2 200,00
0707 0310048000 200	Мероприятия по патриотическому воспитанию и развитию потенциала молодежи в рамках подпрограммы «Патриотическое воспитание и развитие потенциала молодежи ЗАТО Знаменск» муниципальной программы «Реализация молодежной политики в ЗАТО Знаменск»	162 195,00	162 195,00
0707 1000040880 200	Финансовое обеспечение мероприятий, направленных на повышение безопасности дорожного движения в рамках муниципальной программы «Повышение безопасности дорожного движения на территории ЗАТО Знаменск»	2 000,00	2 000,00
ВСЕГО:		18199318,67	17935784,71

При выборочной проверке законности принятия, исполнения бюджетных обязательств нарушений не выявлено.

III. Выводы

1. При выборочной проверке финансово-хозяйственной деятельности Муниципального казенного общеобразовательного учреждения муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Средняя общеобразовательная школа №232», нарушений в использовании бюджетных средств выявлены многочисленные несоответствия Коллективного договора действующему законодательству.

2. Бюджетный учет в Учреждении организован на крайне низком уровне. Фактически соответствует требованиям нормативных документов только учет банковских и кассовых

операций.

3. Огромное количество опечаток в оправдательных документах, наличие незаполненных обязательных реквизитов в первичных документах свидетельствует о крайне слабой подготовке ответственных исполнителей.

4. Сверки с материально-ответственными лицами по наличию материальных ценностей бухгалтерией не проводились. Годовая инвентаризация перед составлением бюджетной отчетности не проводилась.

5. В проверяемом периоде низкая требовательность со стороны руководства Учреждения фактически привела к утрате контроля за финансовой и хозяйственной деятельностью.

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

Директору МКОУ ЗАТО Знаменск «Средняя общеобразовательная школа №232» вынесено представление об устранении выявленных нарушений

Председатель

А.П. Беленчик

«28» октября 2020 года