

ОТЧЕТ  
О РЕЗУЛЬТАТАХ КОНТРОЛЬНОГО МЕРОПРИЯТИЯ  
В МУНИЦИПАЛЬНОМ КАЗЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ «УПРАВЛЕНИЕ  
ИНФОРМАТИЗАЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГРАДОСТРОИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»  
ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ»

1. Основание для проведения контрольного мероприятия - пункт 6 плана проведения контрольных и экспертно-аналитических мероприятий Контрольно-счетной комиссии города Заречного Пензенской области на 2024 год, утвержденным приказом от 20.12.2023 № 24.

2. Предмет контрольного мероприятия - проверка расходования средств бюджета города Заречного Пензенской области, выделенных на реализацию мероприятий в рамках муниципальной программы «Развитие социальной и инженерной инфраструктуры в г. Заречном Пензенской области», утвержденной постановлением Администрации города Заречного Пензенской области от 12.12.2014 № 2665.

3. Объект контрольного мероприятия - МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «УПРАВЛЕНИЕ ИНФОРМАТИЗАЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГРАДОСТРОИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ».

4. Цель контрольного мероприятия - проверка расходования средств бюджета города Заречного Пензенской области, выделенных на реализацию мероприятий в рамках муниципальной программы «Развитие социальной и инженерной инфраструктуры в г. Заречном Пензенской области», утвержденной постановлением Администрации города Заречного Пензенской области от 12.12.2014 № 2665.

5. Срок контрольного мероприятия - 23 рабочих дней.

6. Краткая характеристика проверяемой сферы формирования и использования муниципальных средств и деятельности объектов контрольного мероприятия - проверка расходования средств бюджета города Заречного Пензенской области, выделенных на реализацию мероприятий в рамках муниципальной программы «Развитие социальной и инженерной инфраструктуры в г. Заречном Пензенской области», утвержденной постановлением Администрации города Заречного Пензенской области от 12.12.2014 № 2665.

7. По результатам контрольного мероприятия установлено следующее:

Проверка достоверности произведенных работникам начислений заработной платы и других выплат осуществлялась сплошным методом по всем работающим.

К нарушениям следует отнести:

1. В соответствии с трудовым договором от 17.01.2020 № 163 (с последующими изменениями) Чернова Е.А. принята на должность ведущего специалиста в отдел административно-хозяйственного обеспечения и организации закупок.

Работнику предоставлена работа на условиях неполного рабочего времени. Продолжительность рабочего времени – 20 часов в неделю на условиях внешнего совместительства (0,5 ставки).

Оплата труда Работника в период работы на условиях неполного рабочего времени осуществляется пропорционально отработанному времени.

Дополнительным соглашением к трудовому договору от 25.03.2022 работнику установлен должностной оклад в размере 6 868, 00 руб. в месяц.

Дополнительным соглашением к трудовому договору от 31.10.2023 работнику установлен должностной оклад в размере 7 536, 00 руб. в месяц.

Дополнительным соглашением к трудовому договору от 12.09.2023 работнику установлен должностной оклад в размере 7 246, 00 руб. в месяц.

В соответствии с пунктом 2.10 Положения о оплате труда, работникам может выплачиваться материальная помощь – по семейным обстоятельствам - в размере не более

четырёх должностных окладов в год. Черновой Е.А. начислена и выплачена материальная помощь в общей сумме 27 400,00 руб. (приказ от 22.03.2023 № 29/к). Расчет произведен из должностного оклада 6 868,00 руб. как на полную ставку, а следовало начислить и выплатить из расчета на 0,5 ставки по окладу 3 434,00 руб. ( $4 \times 3\,434,00 = 13\,736,00$  руб.), т.о., необоснованная выплата материальной помощи в результате неправильного применения норм оплаты труда составила общую сумму 13 664,00 рублей.

2. В соответствии с пунктом 4.4 Положения о оплате труда, Черновой Е.А. приказами Учреждения начислен и выплачен следующий размер премии по итогам работы за месяц, а именно:

- приказом от 22.02.2023 № 20/к - установлен размер премии 6 868,00 руб., а следовало начислить и выплатить из расчета на 0,5 ставки по окладу 3 434,00 руб.

- приказом 20.04.2023 № 38/к - установлен размер премии 6 868,00 руб., а следовало начислить и выплатить из расчета на 0,5 ставки по окладу 3 434,00 руб.

- приказом 22.06.2023 № 75/к - установлен размер премии 6 868,00 руб., а следовало начислить и выплатить из расчета на 0,5 ставки по окладу 3 434,00 руб.

- приказом 22.09.2023 № 132/к - установлен размер премии 7 246,00 руб., а следовало начислить и выплатить из расчета на 0,5 ставки по окладу 3 623,00 рублей.

Необоснованная выплата премии в результате неправильного применения норм оплаты труда составила общую сумму 13 925,00 рублей.

3. В соответствии с разделом 4 Положения о оплате труда, работникам может производиться премирование – за добросовестное исполнение должностных обязанностей - в размере не более восьми должностных окладов в год. Черновой Е.А. начислена и выплачена премия за добросовестное исполнение должностных обязанностей в общей сумме 36 606,92 руб. (приказ от 24.11.2023 № 159/к – сумма 21 000,00 руб. и приказ от 15.12.2023 № 168/к – сумма 15 606,92 руб.).

Проверкой выявлен следующий расчет:

- по приказу от 24.11.2023 № 159/к – сумма 21000,00 руб. расчет произведен из должностного оклада 7 536,00 руб. как на полную ставку, а следовало начислить и выплатить из расчета на 0,5 ставки по окладу 3 768,00 руб. ( $21\,000,00/3\,768,00 = 5,6$  должностных окладов);

- по приказу от 15.12.2023 № 168/к – сумма 15 606,92 руб. расчет произведен из должностного оклада 7 536,00 руб. как на полную ставку, а следовало начислить и выплатить из расчета на 0,5 ставки по окладу 3 768,00 руб. ( $15\,606,92/3\,768,00 = 4,2$  должностных окладов). Итого 5,6 должностных окладов + 4,2 должностных окладов = 9,8 должностных окладов, таким образом необоснованная выплата премии в результате неправильного применения норм оплаты труда составила 1,8 должностных окладов в общей сумме 6 782,40 рублей.

4. В соответствии с трудовым договором от 03.10.2022 № 174 (с последующими изменениями) Горелова Н.В. принята на должность специалиста в сектор исходно-разрешительной документации.

Работнику предоставлена работа на условиях неполного рабочего времени. Работа для работника является основной. Продолжительность рабочего времени – 25 часов в неделю. Работнику установлен должностной оклад в размере 6 642, 00 руб. в месяц.

Дополнительным соглашением к трудовому договору от 12.09.2023 работнику установлен должностной оклад в размере 7 008, 00 руб. в месяц.

Дополнительным соглашением к трудовому договору от 31.10.2023 работнику установлен должностной оклад в размере 7 289, 00 руб. в месяц.

В соответствии с пунктом 2.10 Положения о оплате труда, работникам может выплачиваться материальная помощь – по семейным обстоятельствам - в размере не более четырех должностных окладов в год. Гореловой Н.В. начислена и выплачена материальная помощь в общей сумме 6 642,00 руб. (приказ от 16.05.2023 № 49/к). Расчет произведен из

должностного оклада 6 642,00 руб. как на полную ставку, а следовало начислить и выплатить из расчета на 0,75 ставки по окладу 4 151,25 руб., т.о., необоснованная выплата материальной помощи составила в результате неправильного применения норм оплаты труда общую сумму 2 490,75 рублей.

В соответствии с пунктом 4.4 Положения о оплате труда, Гореловой Н.В. приказами Учреждения начислен и выплачен следующий размер премии по итогам работы за месяц, а именно:

- приказом от 22.02.2023 № 20/к - установлен размер премии 6 642,00 руб., а следовало начислить и выплатить из расчета на 0,75 ставки по окладу 4 151,25 руб.

- приказом 20.04.2023 № 38/к - установлен размер премии 6 642,00 руб., а следовало начислить и выплатить из расчета на 0,75 ставки по окладу 4 151,25 руб.

- приказом 22.06.2023 № 75/к - установлен размер премии 6 642,00 руб., а следовало начислить и выплатить из расчета на 0,75 ставки по окладу 4 151,25 руб.

- приказом 22.09.2023 № 132/к - установлен размер премии 7 008,00 руб., а следовало начислить и выплатить из расчета на 0,75 ставки по окладу 4 380,00 рублей.

Необоснованная выплата премии в результате неправильного применения норм оплаты труда составила общую сумму 10 100,25 рублей.

5. В соответствии с разделом 2 Положения о оплате труда, работникам могут выплачиваться выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

1. выплата за интенсивность и высокие результаты работы.
2. выплаты за качество выполняемых работ.
3. премиальные выплаты.

Виды выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах.

Проверкой выявлено, что во всех заключенных трудовых договорах работников в соответствии с разделом 5 «Оплата труда и социальные гарантии» предусмотрены в качестве поощрения следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- единовременная выплата за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия по итогам работы за соответствующий период времени.

Выплата «за качество выполняемых работ» трудовыми договорами всех работников не предусмотрена.

Приказами Учреждения от 26.01.2023 № 14/к, от 22.02.2023 № 21/к, от 22.03.2023 № 26/к, от 20.04.2023 № 39/к, от 25.05.2023 № 55/к, от 22.06.2023 № 74/к, от 24.07.2023 № 97/к, от 24.08.2023 № 117/к, от 22.09.2023 № 131/к, от 24.10.2023 № 148/к, от 24.11.2023 № 160/к, от 22.12.2023 № 174/к всем работникам за проверяемый период начислена и выплачена «выплата за качество выполняемых работ» в общей сумме 1 621 527,72 руб., а именно при установлении выплаты «за качество выполняемых работ» должны учитываться следующие критерии:

- отсутствие обоснованных жалоб на деятельность Учреждения – 0,5;
- отсутствие нарушений правил техники безопасности, повлекших за собой причинение вреда здоровью работника – 0,5.

На момент проверки Критерии выплаты, на основании которых производилась оценка труда работников не предоставлены.

6. В соответствии с разделом 2 Положения о порядке оплаты труда, приказами Учреждения от 10.01.2023 № 10/к, от 11.01.2023 № 11/к, от 04.05.2023 № 45/к, от 05.07.2023 № 84/к, от 08.11.2023 № 155/к, всем работникам за проверяемый период начислена и выплачена «выплата за интенсивность и высокие результаты работы» в общей сумме 2 972 794,01 руб., а именно при установлении «выплаты за интенсивность и высокие результаты работы» учитываются следующие критерии:

- обеспечение бесперебойной уставной деятельности Учреждения – 0,5;

- своевременное и качественное выполнение работником возложенных на него должностных обязанностей – 0,5.

На момент проверки Критерии выплаты, на основании которых производилась оценка труда работников не предоставлены.

7. Разделом 2 вышеуказанного Положения о порядке оплаты труда установлено, что в зависимости от определенных деловых качеств конкретных работников им может устанавливаться персональная надбавка. Условия, размеры, основания и порядок назначения (отмены) работникам персональной надбавки и снижения ее размера, в том числе с учетом финансового состояния Учреждения, устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

На момент проведения проверки представлено Положение о порядке и условиях установления персональной надбавки работникам Учреждения, утвержденное приказом Учреждения от 10.01.2022 № 1/ОД.

Разделом 3 вышеуказанного Положения о персональной надбавке установлено, что при установлении персональной надбавки должны учитываться следующие критерии:

- выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени - 0,5;
- выполнение особо важной (срочной) работы, предусмотренной должностными обязанностями работника - 0,5.

Приказами Учреждения от 09.01.2023 № 8/к, от 09.10.2023 № 146/к, от 09.10.2023 № 147/к, от 13.11.2023 № 157/к, от 04.12.2023 № 166/к, от 15.12.2023 № 170/к, от 15.12.2023 № 171/к, от 15.12.2023 № 172/к, от 15.12.2023 № 173/к установлена персональная надбавка работникам Учреждения без расчета Критериев.

Также в приказах Учреждения от 09.01.2023 № 8/к, от 09.10.2023 № 146/к, от 09.10.2023 № 147/к, от 13.11.2023 № 157/к отсутствует период (месяц, квартал, год) за который должна производиться надбавка.

За проверяемый период начислена и выплачена «персональная надбавка» в общей сумме 335 443,09 рублей.

8. На основании распоряжения Администрации от 09.03.2023 № 99/к директору Алексееву М.А. начислена и выплачена премия по итогам работы за февраль 2023 года в размере 100% должностного оклада, т.е. сумма 16 442,00 рублей. Проверкой выявлено, что премия в сумме 16 442,00 руб. начислена и выплачена дважды, что подтверждается расчетным листком за март 2023 года и реестрами от 01.03.2023 № 13, от 07.03.2023 № 14 и от 27.03.2023 № 17 в ПАО Сбербанк, что привело к необоснованной выплате.

9. За проверяемый период проверкой выявлено, что в Учреждении имеются вакансии в количестве 8,5 единиц.

Вакантный фонд оплаты труда составил общую сумму 2 402 545,77 руб., в т. ч. заработная плата - 1 845 273,25 руб. и начисления на выплаты по оплате труда - 557 272,52 рублей.

Денежные средства в общей сумме 1 845 273,25 руб. перераспределяются на выплаты ежемесячных премий, выплат за интенсивность, доплат за совмещение должностей и т.п.

10. Приложением 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения утвержден «Перечень должностей работников Учреждения с ненормированным рабочим днем, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск» (далее - Перечень).

В соответствии со ст. 101 «Ненормированный рабочий день» Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель при необходимости может эпизодически привлекать работника к выполнению своих трудовых функций за пределами рабочего времени.

За проверяемый период Учреждением к проверке предоставлен журнал учета ненормированного рабочего дня работников, чьи должности утверждены вышеуказанным Перечнем (директор и заместитель директора - 6 дней, начальник отдела, главный геодезист,

ведущий геодезист - 5 дней), который начат 17.01.2020 и не имеет ни одной записи. Также, вышеуказанный журнал не внесен в Номенклатуру дел Учреждения на 2023 год, утвержденную директором Учреждения от 09.01.2023 № 4 (с последующими изменениями).

#### 8. Выводы:

1. Нарушены требования Трудового кодекса Российской Федерации, в части применения норм оплаты труда.

10.2. Нарушены требования постановления Администрации города Заречного Пензенской области от 22.01.2020 № 109 «Об утверждении Положения о порядке оплаты труда директора, заместителя директора и работников муниципального казенного учреждения «Управление информатизации и обеспечения градостроительной деятельности» города Заречного» (с последующими изменениями).

10.3. Нарушены требования приказа учреждения от 10.01.2022 № 1/ОД «Об утверждении положения о порядке и условиях установления персональной надбавки работникам муниципального казенного учреждения «Управление информатизации и обеспечения градостроительной деятельности» города Заречного».

10.4. Нарушены требования приказа учреждения от 02.09.2021 № 6/ОД «Об утверждении Положения о премировании работников муниципального казенного учреждения «Управление информатизации и обеспечения градостроительной деятельности» города Заречного».

9. Возражения или замечания руководителей или иных уполномоченных должностных лиц объектов контрольных мероприятия на результаты контрольных мероприятия - представлены возражения МКУ «УПРАВЛЕНИЕ ИНФОРМАТИЗАЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГРАДОСТРОИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» от 17.04.2024.

#### 9.1. По пункту 1 и 4 акта.

Исходя из норм трудового законодательства заработная плата это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Материальная помощь не входит в систему оплаты труда, поэтому может выплачиваться в полном объеме на условиях, определенных трудовым договором и п. 10 Положения об оплате труда в пределах средств фонда оплаты труда.

Решения о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимает директор учреждения.

Считаем, что размер материальной помощи выплаченной Черновой Е.А. соответствует критерию, установленным п. 2.10 Положения об оплате труда (27400 руб. не превышает четырех должностных окладов в год).

Считаем, что размер материальной помощи выплаченной Гореловой Н.В. соответствует критерию, установленным п. 2.10 Положения об оплате труда (6642 руб. не превышает четырех должностных окладов в год).

#### 9.2. По пункту 2 и 4 акта.

В целях поощрения за общие результаты работы учреждения работникам может выплачиваться премия по итогам работы учреждения за соответствующий период времени.

В утвержденном локальном нормативном акте о премировании работников учреждения, определены конкретные показатели работы учреждения и их значения, учитываемые при премировании работников за соответствующий период времени.

Критерии оценки и исполнение показателей для установления выплаты премии были предоставлены.

Пунктом 2.1 Положения о премировании работников условиями и порядком начисления и выплаты премии установлено, что размер премии за общие результаты работы учреждения за месяц не может превышать 12 окладов в год.

В трудовом договоре с работниками по совместительству указан полный размер должностного оклада в соответствии со штатным расписанием учреждения.

Размеры премии были установлены в абсолютном значении.

Считаем, что размер премии по итогам работы за соответствующий период времени (месяц), выплаченный Черновой Е.А. соответствует критериям п. 2.1. Положения о премировании работников учреждения (27850 руб. не превышает 12 (двенадцать) окладов (должностных окладов) в год).

9.3. По пункту 3 акта.

По аналогии с вышеуказанным пунктом.

Считаем, что размер выплаченной премии за добросовестное исполнение должностных обязанностей Черновой Е.А. соответствует критериям п. 4.1 Положения об оплате труда (36606,92 руб. не превышает 8 (восемь) окладов (должностных окладов) в год).

10. Предложения (рекомендации) - на основании статьи 17 Положения о Контрольно-счетной комиссии города Заречного Пензенской области предлагается:

10.1. Соблюдать требования Трудового кодекса Российской Федерации, в части применения норм оплаты труда.

10.2. Соблюдать требования постановления Администрации города Заречного Пензенской области от 22.01.2020 № 109 «Об утверждении Положения о порядке оплаты труда директора, заместителя директора и работников муниципального казенного учреждения «Управление информатизации и обеспечения градостроительной деятельности» города Заречного» (с последующими изменениями).

10.3. Соблюдать требования приказа учреждения от 10.01.2022 № 1/ОД «Об утверждении положения о порядке и условиях установления персональной надбавки работникам муниципального казенного учреждения «Управление информатизации и обеспечения градостроительной деятельности» города Заречного».

10.4. Соблюдать требования приказа учреждения от 02.09.2021 № 6/ОД «Об утверждении Положения о премировании работников муниципального казенного учреждения «Управление информатизации и обеспечения градостроительной деятельности» города Заречного».

10.5. Принять меры к устранению и (или) недопущению вышеуказанных нарушений.

Председатель



Е. А. Пименова