

Министерство социальной политики  
Красноярского края

Отдел ведомственного  
финансового контроля

СПРАВКА  
КОНТРОЛЬНОГО МЕРОПРИЯТИЯ

г. Красноярск

13.05.2020

1. Наименование объекта контроля: краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Дивногорский».

2. Юридический адрес объекта контроля: 663090, Красноярский край, г. Дивногорск, ул. Школьная, д. 14.

3. Вид контрольного мероприятия: документальная проверка

4. Основание для проведения проверки: письмо министерства социальной политики Красноярского края от 23.04.2020 № 80-2134.

5. Состав группы контроля: главный специалист отдела ведомственного финансового контроля Осипова О.В.

6. Вопросы контрольного мероприятия:

- проверка соответствия утвержденного с 01.01.2020 штатного расписания краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Дивногорский» (далее – Учреждение) нормативу штатной численности, утвержденному постановлением Правительства Красноярского края от 17.02.2017 № 97-п «Об утверждении нормативов штатной численности краевых государственных учреждений социального обслуживания» и действующим нормативно-правовым документам в области оплаты труда;

- проверка соответствия Положения об оплате и стимулировании труда работников Учреждения действующим нормативно-правовым документам в области оплаты труда.

**Проверка соответствия, утвержденного с 01.01.2020 штатного расписания Учреждения нормативу штатной численности, утвержденному постановлением Правительства Красноярского края от 17.02.2017 № 97-п «Об утверждении нормативов штатной численности краевых государственных учреждений социального обслуживания» и действующим нормативно-правовым документам в области оплаты труда**

Проведена проверка штатного расписания Учреждения, действующего с 01.01.2020, согласованного 10.01.2020 с министерством социальной политики Красноярского края, утвержденного приказом директора Учреждения от 31.12.2019 № 151.

Штатное расписание утверждено Учреждению на 62,0 штатные единицы с месячным фондом оплаты труда 1 099 806,80 рублей.

Штатным расписанием утверждены следующие структурные подразделения:

- административно-управленческий персонал в количестве 9,5 штатных единиц;
- вспомогательный и обслуживающий персонал в количестве 4,5 штатных единиц;
- отделение социального обслуживания на дому (№ 1) в количестве 17 штатных единиц;
- отделение социального обслуживания на дому (№ 2) в количестве 18 штатных единиц;
- отделение срочного социального обслуживания в количестве 6,0 штатных единиц;
- социально-реабилитационное отделение для граждан пожилого возраста и инвалидов, детей и лиц с ограниченными возможностями в количестве 7,0 штатных единиц.

Вышеуказанные структурные подразделения (кроме подразделения «вспомогательный и обслуживающий персонал») соответствуют структуре подразделений, которые поименованы в примерном штатном расписании согласно Приложению № 9 постановления Правительства Красноярского края от 17.02.2017 № 97-п «Об утверждении нормативов штатной численности краевых государственных учреждений», (далее – постановление Правительства Красноярского края от 17.02.2017 № 97-п).

В примерном штатном расписании, закреплённом приложением № 9 постановления Правительства Красноярского края от 17.02.2017 № 97-п подразделение «вспомогательный и обслуживающий персонал» поименовано как «вспомогательный персонал».

Штатным расписанием Учреждения на 2020 год предусмотрена численность 62,0 штатные единицы, однако, следует отметить, что постановлением Правительства Красноярского края от 17.02.2017 № 97-п (приложение № 09) не предусмотрен норматив штатной численности для данного Учреждения.

Все должности в штатном расписании предусмотрены примерным штатным расписанием, утверждённым Приложением 09 постановления Правительства Красноярского края от 17.02.2017 № 97-п.

Проверкой соответствия вышеуказанного штатного расписания Учреждения нормативу штатной численности, утверждённому постановлением Правительства Красноярского края от 17.02.2017 № 97-п, установлено следующее:

1. Административно-управленческий персонал в количестве 9,5 штатных единиц.

В штатную численность административно-управленческого персонала включена 1,0 штатная единица по должности методист, примерным штатным расписанием такая должность не предусмотрена. Однако, следует отметить, что пунктом 3.2.3 приложения 9 к постановлению Правительства

Красноярского края от 17.02.2017 № 97-п должность методиста предусмотрена в организационно-методическом отделении;

2. Вспомогательный и обслуживающий персонал в количестве 4,5 штатных единиц (превышения норматива не установлено);

3. Отделение социального обслуживания на дому (№ 1) в количестве 17 штатных единиц.

В отделении согласно пояснительной записке директора Учреждения обслуживаются 197 получателей социальных услуг (далее - ПСУ) все они проживают в благоустроенном жилье (далее – с ЦО и В).

Штатным расписанием предусмотрены следующие должности: заведующий отделением 1 штатная единица, социальный работник 16 штатных единиц. Нормативом штатной численности определено:

Наименование должности	При предоставлении социальных услуг гражданам, проживающим в жилых помещениях с центральным отоплением и водоснабжением (с ЦО и В)	При предоставлении социальных услуг гражданам, проживающим в жилых помещениях без центрального отопления и водоснабжения (без с ЦО и В)
Заведующий отделением	1,0 единица на 160 и более ПСУ	1,0 единица на 96 и более ПСУ
Социальный работник	1,0 единица на 12 и более ПСУ	1,0 единица на 8 и более ПСУ

Пример расчета норматива:

197 ПСУ (с ЦО и В) : 160 = 1,23 единицы заведующего отделением;

197 ПСУ (с ЦО и В) : 12 = 16,42 единиц социального работника.

Фактически штатным расписанием предусмотрено: заведующий отделением 1 единица, социальный работник 16 единиц (норматив численности не превышен).

4. Отделение социального обслуживания на дому (№ 2) в количестве 18 штатных единиц.

В отделении согласно пояснительной записке директора Учреждения обслуживаются 192 ПСУ, из них проживают (без ЦО и В) 103 ПСУ, в жилье (с ЦО и В) 89 ПСУ.

Штатным расписанием предусмотрены следующие должности: заведующий отделением 1 штатная единица, социальный работник 17 штатных единиц. Нормативом штатной численности определено:

Наименование должности	При предоставлении социальных услуг гражданам, проживающим в жилых помещениях с центральным отоплением и	При предоставлении социальных услуг гражданам, проживающим в жилых помещениях без центрального отопления и

	водоснабжением (с ЦО и В)	водоснабжения (без с ЦО и В)
Заведующий отделением	1,0 единица на 160 и более ПСУ	1,0 единица на 96 и более ПСУ
Социальный работник	1,0 единица на 12 и более ПСУ	1,0 единица на 8 и более ПСУ

Пример расчета норматива:

103 ПСУ (без ЦО и В) : 96 (норматив) = 1,07 единицы заведующего отделением;

103 ПСУ (без ЦО и В) : 8 = 12,88 единиц социального работника;

89 ПСУ (с ЦО и В) : 160 = 0,56 единицы заведующего отделением;

89 ПСУ (с ЦО и В) : 12 = 7,42 единицы социального работника.

Итого по нормативу : 1,63 единицы заведующего отделением, 20,3 единицы социального работника.

Фактически штатным расписанием предусмотрено: заведующий отделением 1 единица, социальный работник 17 единиц (норматив численности не превышен).

5. Отделение срочного социального обслуживания в количестве 6,0 штатных единиц;

В отделении согласно пояснительной записке директора Учреждения обслуживаются 1200 ПСУ, все должности введены в вышеуказанное подразделение согласно норматива численности;

6. Социально-реабилитационное отделение для граждан пожилого возраста и инвалидов, детей и лиц с ограниченными возможностями в количестве 7,0 штатных единиц.

В отделении согласно пояснительной записке директора Учреждения обслуживаются 970 ПСУ, все должности введены в вышеуказанное подразделение согласно норматива численности.

Проверкой размеров должностных окладов по должностям: «заведующий отделением», «специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)», «ведущий юрисконсульт», «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий», «специалист по кадрам», «специалист по социальной работе», «социальный работник», «инструктор по адаптивной физкультуре», «инструктор по труду», «психолог», «заведующий хозяйством», «инженер-программист 1 категории», «бухгалтер 1 категории», «экономист 1 категории», «делопроизводитель», «методист», «уборщик служебных помещений», «специалист по охране труда 1 категории» нарушений не установлено (кроме должности, «водитель»).

Штатным расписанием на 2020 год, согласованным министерством социальной политики Красноярского края от 10.01.2020, по должности «водитель» утверждены 2 ставки с окладом в размере 5 002,0 руб., соответствующим ППК «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» 4 квалификационного уровня, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, без отнесения локальными нормативными документами работу водителя к особо важным и ответственным работам.

Проверкой установления должностного оклада руководителя Учреждения установлено следующее.

Согласно пункту 3.1. приложения 2 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (далее - Закон Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864) в соответствии со значениями объемных показателей (2 650 получателей социальных услуг), Учреждение отнесено к 1 группе по оплате труда руководителей.

Согласно пункту 1.5 приложения 1 к Закону Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864, для комплексных центров социального обслуживания населения при расчете используется предельный показатель от 2,2 до 5,0 единиц количества средних окладов основного персонала Учреждения.

На основании пункта 2.3. постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности» (далее – постановление Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п), для Учреждения к основному персоналу относятся «специалист по социальной работе» и «социальный работник».

Согласно приложения к постановлению Правительства Красноярского края от 27.11.2009 № 609-п «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного или казенного учреждения» (далее – постановление Правительства Красноярского края от 27.11.2009 № 609-п) произведен расчет с целью определения максимального и минимального предела для установления оклада директору Учреждения.

Максимальный предел размера должностного оклада директора Учреждения согласно вышеуказанным нормативно-правовым актам составляет 17 441,60 рублей = (5,0 (количество штатных единиц по должности «специалист по социальной работе») \* 5 015 (оклад по должности «специалист по социальной работе») + 33,0 (количество штатных единиц по должности «социальный работник») \* 3 257 (оклад по должности «социальный работник») / 38,0 (количество штатных единиц основного персонала) \* 5)).

Минимальный предел размера должностного оклада директора Учреждения согласно вышеуказанным нормативно-правовым актам составляет 7 674,30 рублей = (5,0 (количество штатных единиц по должности «специалист по социальной работе») \* 5 015 (оклад по должности «специалист по социальной работе») + 33,0 (количество штатных единиц по должности «социальный работник») \* 3 257 (оклад по должности «социальный работник») / 38,0 (количество штатных единиц основного персонала) \* 2,2)).

Исходя из выше произведённой арифметической проверки, можно сделать вывод, что оклад директора Учреждения на 2020 год фактически установлен в размере 14 998,0 рублей в соответствии с законодательством.

Размер должностного оклада заместителя директора и главного бухгалтера установлен в соответствии с требованиями пункта 7 статьи 6

Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864, на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада директора Учреждения.

Проверкой персональных выплат работникам Учреждения установлено следующее.

Согласно пункту 2.7.6.2 Порядка выплат стимулирующего характера № 358-ОД «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края» (далее - приказ министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 № 358-ОД), пункту 5.9.2 Положения об оплате труда, персональные выплаты работникам учреждений за уровень квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работе устанавливаются отдельным работникам по решению руководителя учреждения на срок до 1 года с учетом уровня квалификации (профессионального мастерства); повышения квалификации; проявления творческого мастерства.

Проверкой установлено, что выплаты за уровень квалификации и профессионального мастерства работникам в штатном расписании установлены без превышения предельных критериев.

#### **Проверка соответствия Положения об оплате и стимулировании труда работников Учреждения действующим нормативно-правовым документам в области оплаты труда**

В проверяемом периоде в Учреждении действовало Положение об оплате и стимулировании труда работников КГБУ СО «КЦСОН «Дивногорский» (далее – Положение об оплате труда работников), которое утверждено приказом директора Учреждения от 16.10.2019 № 126 «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников учреждения».

Положение об оплате труда работников Учреждения должно разрабатываться на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864, постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-п, приказа министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 № 358-ОД и других нормативно-правовых актов по оплате труда.

В проверяемом периоде в Положении об оплате и стимулировании труда работников Учреждения изменения не вносились.

Проверкой соответствия утвержденного Положения об оплате и стимулировании труда работников Учреждения вышеуказанным нормативным документам установлено:

Пункт 3.1. Положения об оплате труда работников Учреждения не соответствует пункту 3.1. постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-п, а именно в Положении об оплате труда работников Учреждения не установлен оклад для должности «ведущий юрисконсульт», которая относится к 4 квалификационному уровню ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня».

Кроме того, в таблице к пункту 3.1. Положения об оплате труда работников Учреждения указана должность «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений», фактически вышеуказанная должность не соответствует должности, предусмотренной штатным расписанием Учреждения и должности, закрепленной в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, следовало указать «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий».

Пункт 3.2. Положения об оплате труда работников Учреждения не в полной мере соответствует пункту 3.2. постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-п, а именно, в Положении об оплате труда работников Учреждения указано «специалистам учреждений», а в постановлении Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-п указано «работникам учреждений».

Пунктом 4.5. Положения об оплате труда работников Учреждения установлено «выплаты компенсационного характера и их размер работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы не более 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника».

Следует отметить, что Трудовой кодекс РФ не определяет ни минимального, ни максимального размера доплаты. Доплата может быть установлена как в твердой денежной сумме, так и в процентах к тарифной ставке (окладу) или заработной плате работника. Однако работодатель должен учитывать положение статьи 22 Трудового кодекса РФ, которое обязывает его обеспечить одинаковую оплату за труд равной ценности.

Совмещать одну должность могут несколько работников. Тогда сумма всех доплат не должна превышать 100% ставки для этой должности по штатному расписанию.

С учетом вышеизложенного целесообразно дополнить пункт 4.5. Положения об оплате труда более детально.

Пунктом 4.8. Положения об оплате труда установлено «выплаты компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (работникам учреждений социального обслуживания, работающим с детьми-инвалидами, детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, страдающими психическими расстройствами здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися на постоянном постельном режиме, гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в частичном постоянном уходе, гражданами пожилого возраста, несовершеннолетними, нуждающимися в социальной реабилитации, семьями и несовершеннолетними, находящимися в социально опасном

положении, гражданами пожилого возраста, нуждающимися в предоставлении социально-оздоровительной услуги, наркозависимыми гражданами, прошедшими медицинскую реабилитацию и нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами, освободившимися из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства) устанавливаются в размере до 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и дифференцируются по типам бюджетных и казенных учреждений» далее в табличной части перечисляются все надбавки по типам учреждений, следует в Положении об оплате труда оставить только то, что относится к КГБУ СО «Комплексный центр социального обслуживания населения «Дивногорский».

Согласно штатного расписания Учреждению предусмотрена надбавка в размере 15% от оклада за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

В нарушение приказа министерства социальной политики края от 09.12.2009 № 358-ОД в Положении об оплате труда работников не включен пункт 2.3.1. вышеуказанного нормативного акта, а именно «для оценки результативности труда работников с применением балльной системы приказом руководителя учреждения утверждается состав оценочной комиссии. В состав оценочной комиссии включаются руководители структурных подразделений, представители первичной профсоюзной организации или иные представители, избираемые работниками, и представители трудового коллектива. С целью разрешения возникающих конфликтных ситуаций по результатам работы оценочных комиссий и другим вопросам организации оплаты труда и регулирования социально-трудовых отношений работников может создаваться экспертная комиссия, в состав которой включается представитель администрации учреждения представитель первичной профсоюзной организации или иной представитель, избираемый работниками, и представители трудового коллектива учреждения».

Пунктом 5.5. Положения об оплате труда работников определено «по решению руководителя учреждения работникам учреждения на основании представлений руководителей структурных подразделений о личном вкладе конкретного работника в результате деятельности учреждения, устанавливаются выплаты за **важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности** при выполнении поставленных задач по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки» из вышеуказанного можно сделать вывод, что в учреждении отсутствует оценочная комиссия предусмотренная постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-п.

Пунктом 5.6. Положения об оплате труда работников определено «работникам учреждения по решению руководителя учреждения устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ в размере до 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по итогам работы за месяц или квартал с учетом и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки», что противоречит пункту 2.6. приказа министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 № 358-ОД.



Пункт 5.9. Положения об оплате труда работников не в полной мере соответствует пункту 2.7.6. приказа министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 № 358-ОД, а именно в Положении об оплате труда указано «персональные выплаты работникам учреждений за опыт работы устанавливаются по решению руководителя учреждения на срок не более 1 года с применением следующих критериев: - опыта (продолжительности) непрерывной работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления системой социальной защиты населения и здравоохранения», согласно приказа министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 № 358-ОД «опыта (продолжительности) работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения».

Пункт 5.9.1. Положения об оплате труда работников устанавливает «персональные выплаты работникам учреждений за опыт (продолжительность) непрерывной работы выплачиваются ежемесячно с применением критериев в следующих размерах:

0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, работникам, имеющим медицинское образование (врачам) и среднему медицинскому персоналу домов-интернатов всех типов, расположенных в сельской местности, за опыт (стаж) работы свыше трех лет и 0,15 оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждые последующие два года работы в учреждениях социальной защиты (домах-интернатах всех типов, расположенных в сельской местности), учреждениях здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, но не свыше 0,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы» данный критерий не относится к КГБУ СО «Комплексный центр социального обслуживания населения «Дивногорский».

Пунктом 5.9.2. Положения об оплате труда работников установлено «персональные выплаты работникам учреждений за уровень квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы устанавливаются отдельным работникам по решению руководителя учреждения на срок до 1 года с учетом уровня квалификации (профессионального мастерства); повышения квалификации; проявления творческого мастерства.

Вышеназванные персональные выплаты могут устанавливаться в диапазоне от 0,15 до 8,2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваться с применением критериев в следующих размерах», что не соответствует пункту 2.7.6.2. в котором установлено «общий размер персональной выплаты за опыт работы определяется путем суммирования выплат и не может превышать 2,9 оклада (должностного оклада) ставки заработной платы для работников».

Кроме того, в пункт 5.9.2. Положения об оплате труда работников при определении персональных выплат водителям легковых автомобилей включен критерий, который не будет применяться в учреждении, так как г. Дивногорск по статистической последней переписи населения в 2019 году

имеет численность 29 195 человек:

- от 0,15 до 2,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителям легковых автомобилей учреждений за сложность и напряженность работы в городах и населенных пунктах Красноярского края с численностью населения свыше 100,0 тыс. человек в связи с интенсивным движением автотранспорта и выполнением работ, не входящих в круг должностных обязанностей (проведение текущего технического обслуживания, мойка, уборка салона легкового автомобиля) за исключением водителей легковых автомобилей управления социальной защиты населения и ресурсно-методического центра системы социальной защиты населения, которым по вышеуказанным основаниям размер выплаты может увеличиваться до 3,7 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Кроме того, в данный пункт включен предел увеличения для управления социальной защиты населения и ресурсно-методического центра системы социальной защиты населения.

Вышеуказанным пунктом в Положении об оплате труда работников персональные выплаты в диапазоне от 0,15 до 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждений за уровень квалификации и профессионального мастерства, проявленное творческое мастерство при подготовке и сопровождении локальных нормативных актов учреждения и других документов в части трудового, гражданского, административного права, защиты прав и законных интересов клиентов; применение в социальной и трудовой реабилитации новых методов и инновационных технологий; обеспечение режима безопасной, бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, за исключением специалистов управления социальной защиты населения и ресурсно-методического центра системы социальной защиты населения, которым по вышеуказанным основаниям размер выплаты может увеличиваться до 8,2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

В данный пункт также включен предел увеличения для управления социальной защиты населения и ресурсно-методического центра системы социальной защиты населения.

В пункт 5.9.2. Положения об оплате труда работников включено «общий размер персональной выплаты за опыт работы определяется путем суммирования вышеперечисленных выплат и не может превышать 2,9 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для работников учреждений, а для врачей и среднего медицинского персонала домов-интернатов, расположенных в сельской местности 3,2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы», который не в полной мере относится к учреждению, так как Учреждение не расположено в сельской местности, и в штатном расписании отсутствует вышеуказанные должности медицинских работников.

Пункт 6.2. Положения об оплате труда работников содержит требование, которое не предусмотрено пунктом 5.2. постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-п, а именно в Положение об оплате труда работников включено «размер единовременной материальной помощи

не может превышать 3,0 тысяч рублей, в течение календарного года, по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.1 настоящего раздела».

Проверкой раздела VIII. «Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера», закрепленного в Положении об оплате труда Учреждения, установлено следующее:

- пункт 8.2. Положения об оплате труда работников устанавливает «размер должностного оклада руководителю учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений» не определен постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-П;

- пункт 8.3. Положения об оплате труда работников устанавливает «группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании показателей, характеризующих деятельность учреждения:

Тип учреждения	Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
		I	II	III	IV
Комплексные центры социального обслуживания населения	Количество получателей муниципальных услуг, человек	свыше 2000	1001 - 2000	501 - 1000	до 500

не в полной мере соответствует пункту 6.1. постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-П, в котором указано «группа по оплате труда руководителей бюджетных учреждений устанавливается на основании объемных показателей, определенных приложением 2 к Закону края» без размещения таблицы;

- пункт 8.11. Положения об оплате труда работников не соответствует пункту 6.5, постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-П, а именно в Положении об оплате труда указано «выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач руководителю КГБУ СО «КЦСОН «Дивногорский» устанавливаются по решению министерства социальной политики Красноярского края, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру - по решению руководителя учреждения по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно с учетом критериев оценки результативности деятельности учреждения в следующих размерах:», следовало «выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач **руководителям** устанавливаются по решению министерства социальной политики Красноярского края, а заместителям руководителя и главному бухгалтеру по решению руководителя **по итогам работы за месяц и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время** в соответствующем месяце с учетом выполнения показателей результативности

деятельности учреждения в следующих размерах»;

- пункт 8.12. Положения об оплате труда работников не соответствует пункту 6.7, постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-П, а именно в Положении об оплате труда указано «выплаты за качество выполняемых работ руководителю КГБУ СО «КЦСОН «Дивногорский» устанавливаются по решению министерства социальной политики Красноярского края, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру - по решению руководителя учреждения **по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно с учетом критериев оценки результативности деятельности учреждения в следующих размерах**», следовало «выплаты за качество выполняемых работ руководителям устанавливаются по решению министерства социальной политики Красноярского края, а заместителям руководителя и главному бухгалтеру по решению руководителя **по итогам работы за месяц и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время** в соответствующем месяце с учетом выполнения показателей результативности деятельности учреждения в следующих размерах»;

- пункт 8.13. Положения об оплате труда работников устанавливает «руководителю КГБУ СО «КЦСОН «Дивногорский» по итогам работы за квартал текущего года по решению министерства социальной политики Красноярского края, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру - по решению руководителя устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в следующих размерах», следовало «выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливаются по решению министерства социальной политики Красноярского края, а заместителям руководителя и главному бухгалтеру по решению руководителя **по итогам работы за квартал и выплачиваются ежеквартально за фактически отработанное время** в соответствующем квартале с учетом выполнения показателей результативности деятельности учреждения в следующих размерах»;

- из пункта 8.8. Положения об оплате труда работников следует убрать критерии, которые не относятся к Учреждению КГБОУ СО «Комплексный центр социального обслуживания населения «Дивногорский» (0,30 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы руководителю и заместителю, имеющим квалификацию врача, домов-интернатов, расположенных в сельской местности, - за стаж работы свыше 3 лет и 0,15 должностного оклада - за каждые последующие 2 года работы в органах управления и бюджетных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, но не выше 0,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы);

- и так далее.

Весь раздел VIII. «Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера», необходимо привести в соответствие с постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-П, разработать только для заместителей руководителя и главного бухгалтера, так

как руководителю Учреждения все выплаты устанавливаются распоряжением министерства социальной политики Красноярского края.

Кроме того, во всех таблицах к пункту 8.11, 8.12, 8.13, 8.14 указано «Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы», следовало «Предельный Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы».

Пункт 5.11 Положения об оплате труда работников Учреждения не соответствует пункту 1 приказа министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 № 358-ОД, а именно в Положение об оплате и стимулировании труда работников Учреждения закреплено «работникам учреждения по решению руководителя учреждения устанавливаются и выплачиваются выплаты по итогам работы за год с учетом показателей и критериев бальной оценки в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению. **При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитывается время, фактически отработанное в течение года (не менее 6 месяцев), а также личный вклад, внесенный в результаты деятельности учреждения. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год работникам учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, выплачиваются только по основной должности (работе)**», что противоречит нормативному акту.

В нарушение пункта 2.3.5. приказа министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 № 358-ОД Положением об оплате и стимулировании труда для работников Учреждения размеры стимулирующих выплат за важность и качество выполненных работ, утверждённые приложениями № 1, 2 к Положению об оплате труда работников Учреждения по должностям: «методист», «инженер программист 1 категории», «уборщик служебных помещений», установлены с занижением предельных размеров.

Так, например, по должности «методист» Положением об оплате труда работников Учреждения предельные значения стимулирующих выплат за важность и качество выполненной работы установлены в размере 62 и 92 баллов, следовало установить в размере 70 и 105 баллов соответственно. Отклонение составило 8 баллов за важность, 13 баллов за качество выполненных работ;

по должности «инженер программист 1 категории» предельное значение стимулирующей выплаты за важность и качество выполненной работы установлено в размере 29 и 43 баллов, следовало установить в размере 57 и 86 баллов. Отклонение составило 28 баллов за важность, 43 баллов за качество выполненных работ;

и так далее.

Занижение предельных размеров стимулирующих выплат по вышеуказанным должностям, установленные в ходе проверки Положения об оплате труда работников Учреждения, представлены в таблице № 1.

Таблица № 1.

наименование должности	оклад	количество баллов за важность	количество баллов за качество
------------------------	-------	-------------------------------	-------------------------------

		следов ало устано вить	установле но Положен ием	отклон ение	следов ало устано вить	установле но Положен ием	отклонение
Методист	5 617	70	62	+8	105	92	+13
Инженер программист категории 1	4 558	57	29	+28	86	43	+43
Уборщик служебных помещений	2 662	33	15	+18	50	25	+25

В нарушение приложений 6 и 9 приказа министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 № 358-ОД Положением об оплате труда для работников Учреждения в разрезе должностей не установлено предельное количество баллов и не разработаны критерии балльной оценки результативности труда для установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы за отчетный период (квартал), по итогам работы за год.

В нарушение пункта 2.7.6.3., приложения № 1 приказа министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 № 358-ОД Положением об оплате труда для работников Учреждения не предусмотрен порядок определения продолжительности работы для установления работникам учреждений персональной стимулирующей выплаты за опыт работы.

Штатным расписанием Учреждения не предусмотрены должности медицинских работников.

Исходя из вышеизложенного необходимо:

1. Положение об оплате и стимулировании труда привести в соответствие действующему законодательству. В связи с изменениями, внесенными в штатное расписание, внести соответствующие изменения в Положение об оплате и стимулировании труда.

2. Внести изменения в штатное расписание в соответствие с нормативами, установленными постановлением Правительства Красноярского края от 17.02.2017 № 97-п.

3. Привести в соответствие предельное количество баллов для установления стимулирующих выплат за важность и качество выполняемых работ в разрезе должностей работников, утвержденных штатным расписанием Учреждения.

4. Разработать показатели и критерии балльной оценки результативности труда для установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие показатели по итогам работы за отчетный период (квартал), по итогам работы за год, установить предельное количество баллов в разрезе должностей работников, утвержденных штатным расписанием

Учреждения.

5. Усилить внутренний контроль за использованием средств, направленных на оплату труда работников Учреждения. Повысить эффективность внутреннего финансового контроля, осуществляемого работниками бухгалтерии, при использовании средств субсидии на оплату труда.

6. Информацию об устранении нарушений с копиями подтверждающих документов представить до 30.06.2020 в министерство социальной политики края и на электронный адрес oova@szn24.ru (Осипова Оксана Валерьевна).  
Справка составлена: на 15 л.

Главный специалист отдела  
ведомственного финансового  
контроля

О.В. Осипова

Один экземпляр получен

«22» 05

2020 г.

директор

должность



подпись

О.В. Чикунова  
Ф.И.О.

Тел. 8-953-580-61-46 Осипова Оксана Валерьевна

Тел. 8 950-422-70-22 Чикунова Ольга Вячеславна (директор)