**Справка**

**о результатах контрольного мероприятия по проверке исполнения трудового законодательства при оплате труда сторожей в образовательных учреждениях городского округа «город Каспийск», а также по вопросу включения в должностные оклады педагогических работников ежемесячной денежной компенсации на обеспечении книгоиздательской продукцией.**

03.06.2015г. г.Каспийск

 В соответствии с Требованием Прокуратуры города Каспийска от 20.05.2015 №02-06-2015, Контрольно-счетной комиссией муниципального образования городской округ «город Каспийск» проведено контрольное мероприятие по проверке исполнения трудового законодательства при оплате труда сторожей в образовательных учреждениях городского округа «город Каспийск» за период с 2014 г. по апрель 2015 г., а также по вопросу включения в должностные оклады педагогических работников ежемесячной денежной компенсации на обеспечении книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

1. **Порядок оплаты труда ночных сторожей в муниципальных образовательных учреждениях городского округа «город Каспийск».**

 В ходе контрольного мероприятия по проверке правильности начисления заработной платы и иных выплат сторожам в Муниципальных образовательных учреждениях городского округа «город Каспийск» за период с 01.01.2014г по 30.04.2015 г. для проверки были предоставлены: локальные нормативные акты учреждений образования (Положение об оплате труда, Положение о стимулировании, Положение о суммированном учете рабочего времени), штатные расписания, трудовые договора, выписки из приказов, лицевые счета работников, графики сменности (работы), табеля учета рабочего времени, правила внутреннего распорядка.

 Деятельность сторожей регулируется конституцией и законами РФ, Уставом и локальными правовыми актами учреждений образования, в том числе правилами внутреннего трудового распорядка, приказами и должностными инструкциями. Системы оплаты труда ночных сторожей, принятые муниципальных образовательных учреждениях городского округа «город Каспийск», устанавливаются в трудовых договорах с работниками и локальных актах, действующих в учреждениях.

 Режим труда и отдыха сторожей отличается от режима работы основной массы работников организации. Данная особенность обуславливает необходимость включения соответствующих сведений в заключаемый с работником трудовой договор. Однако в раде учреждений работодателями при заключении трудовых договоров с работниками допускаются нарушения Трудового кодекса. Условия оплаты труда работника обязательно должны быть указаны в трудовом договоре (ст.57 ТК РФ). В частности, в трудовых договорах со сторожами не определены особенности режима рабочего времени. Сведения о режиме труда и отдыха сторожа должны содержаться как в локальных нормативных правовых актах организации, так и в заключаемом с ним трудовом договоре (контракте).

 Со всеми сторожами заключены договора о полной материальной ответственности в установленном порядке.

 Сторожа относятся к категории сотрудников для которых не может быть соблюдена установленная еженедельная продолжительность рабочего времени. Режим рабочего времени работника определяется правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работ (сменности). График сменности разрабатывается в соответствии со статьей 103 ТК РФ. Сотрудники должны быть ознакомлены с графиком не позднее, чем за месяц до его утверждения. График сменности составляется с учетом требования трудового законодательства о предоставлении работнику непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42-х часов. Продолжительность ежедневной смены работника составляет в рабочие дни 12-часов, в выходные и праздничные дни – 24 часа. При выполнении работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работнику производятся соответствующие доплаты в порядке и размере, установленными коллективным договором и локальными нормативными актами.

 Размер заработной платы работников определяется на основании штатного расписания, локальных актов об оплате труда, трудового договора, приказа о приеме на работу. Начисление заработной платы осуществляется на основании табелей учета рабочего времени. Согласно ст.93 ТК РФ при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Так п.1.12. Положения об оплате труда работников установлено: «Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени».

 Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты - 20 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

 В соответствии с действующим законодательством, для организации труда сторожей в учреждениях образования применяют режим суммированного учета рабочего времени. Суммированный учет рабочего времени вводится, когда по условиям работы в целом по организации или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (ст.104 ТК РФ). Введение суммированного учета позволяет корректировать продолжительность отработанного времени в рамках учетного периода, т.е. переработка в одном месяце компенсируется недоработкой в другом.

 В Муниципальных образовательных учреждениях городского округа «город Каспийск» утверждены Положения о суммированном учете рабочего времени, определяющие следующий Порядок ведения суммированного учета рабочего времени:

- установлен учетный период рабочего времени в течении календарного года;

- сторожа работают согласно утвержденного графика работ. График работ доводится до сведения не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. Количество распределенных часов работы не может превышать нормальное число рабочих часов для данной категории работников за учетный период. Данный показатель за учетный период определяется исходя из установленной еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря;

-при этом появляющаяся недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленный учетный период;

-количество рабочих часов по графику должно равняться количеству рабочих часов согласно установленной норме за этот период;

-работа, производимая за пределами нормы рабочих часов по установленному графику сменности, признается сверхурочной работой (ст.99 ТК РФ).

 Установлено, что за 2014 год, т.е. по итогам учетного периода, не произведена доплата за часы недоработок (переработок).

 Ситуации, когда часы не были отработаны по вине работодателя. Статья 102 ТК РФ гласит: работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов. Таким образом, из приведенных норм Трудового кодекса следует, что работодатель должен обеспечивать отработку сотрудниками рабочего времени с помощью суммированного учета.

 Если согласно графику сменности (по итогам учетного периода) в организации рабочее время у сотрудника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, меньше нормы, то фактически это означает недоработку. Такая недоработка возникает по вине работодателя, и в этом случае необходимо применять нормы ст.155 ТК РФ. В данной статье сказано, что при невыполнении норм труда, неисполнение трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя производится доплата. При этом оплата труда осуществляется в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст.155 ТК РФ).

 Отработанные сверх нормы часы, также подлежат оплате (ст.152 ТК РФ). Сверхурочные часы подсчитываются в конце учетного периода и зависят от нормы часов, которую работник должен был отработать за этот период. При этом первые два часа оплачиваются в 1,5 размере, остальные в двойном.

 На основании вышеизложенного в образовательных учреждениях города, обслуживаемых МКУ ЦБ МОУ ГО «город Каспийск», произведен перерасчет заработной платы сторожей за 2014 год в разрезе каждого учреждения, на общую сумму 154525,0 руб., в том числе: за сверхурочные – 17976 руб., за часы недоработки – 44785 руб., и доплаты до МРОТ – 91794 руб.

**2. Правомерность включения стимулирующих выплат в состав заработной платы в пределах МРОТ.**

 Согласно ст.129 ТК РФ заработная плата (оплата труда) работника состоит:

- из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

-из компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);

-из стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

При этом должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

 Заработная плата сторожей определяется как сумма должностного оклада (ставки заработной платы) работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат, доплаты до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством. Таким образом, понятие «заработная плата» помимо оклада включает в себя компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ). При начислении заработной платы, в составе МРОТ учитываются все включаемые в заработную плату виды выплат.

 В соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ городского округа «город Каспийск»: п.1.11. «В случаях, когда месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда».

 Следовательно, включение стимулирующих выплат в состав заработной платы в МРОТ не является нарушением трудового законодательства.

**3. Денежная компенсация педагогам на приобретение книгоиздательской продукции.**

 Одной из мер социальной поддержки педагогических работников является предоставление им ежемесячной денежной компенсации для обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Раньше такая компенсация была предусмотрена п.8 ст.55 Закона РФ от 10 июля 1992г. №3266-1 «Об образовании» (утратил силу с 1 сентября 2013 года). Этим же пунктом определено, что выплата указанной денежной компенсации в образовательных учреждениях не федерального значения производится в отношении педагогических работников муниципальных образовательных учреждений по решению органа местного самоуправления.

 С 01.01.2014 года действуют Указания о порядке применения бюджетной классификации Российской Федерации, утвержденные приказом Минфина России от 01.07.2013 №65н. Перечень оснований для отнесения расходов на подстатью 212 «Прочие расходы» КОСГУ Указаний №65н не включает ежемесячную денежную компенсацию за приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий педагогическим работникам образовательных учреждений. В связи с чем, с 01.01.2015 года выплата данной компенсации в МБОУ городского округа «город Каспийск» по подстатье 212 «Прочие расходы» КОСГУ прекращена, так как это делалось ранее.

 В новом Федеральном законе от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» сказано, что с 01.09.2013 года ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31.12.2012г., будет включаться в оклады (должностные оклады) педагогических работников, действующие на 1 сентября 2013 года (п.11 ст.108 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ).

 Согласно раздела V КОСГУ расходы на выплату заработной платы относятся на подстатью 211 «Заработная плата» КОСГУ. Следовательно, расходы учреждения, связанные с выплатой денежной компенсации за книгоиздательскую продукцию и периодические издания педагогическим работникам необходимо отражать по подстатье 211 «Заработная плата» КОСГУ, т.е. включать в оклады (должностные оклады) педагогических работников.

 Размеры должностных окладов, ставок заработной платы утверждены в каждом Муниципальном образовательном учреждении городского округа «город Каспийск» Положениями об оплате труда работников, разработанном в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РД от 7 апреля 2009 года №25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений РД», Постановлением Правительства РД №117 от 28 апреля 2009 года "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан", Постановлением Правительства РД №345от 8 октября 2009 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства Образования и Науки Республики Дагестан», Постановлением Администрации городского округа «город Каспийск» от 15 октября 2009 года №562 «О введении Новой системы оплаты труда», Постановлением Администрации городского округа «город Каспийск» от 12 декабря 2012 года №1326 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Каспийск». Таким образом, системы оплаты труда работников Муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Каспийск», включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, соответствует рекомендуемым Примерными положениями об оплате труда органами исполнительной власти. При этом, законодательством установлено, что введение новых систем оплаты труда устанавливается с учетом Примерных положений.

 В муниципальных образовательных учреждениях города отсутствуют правовые основания для включения компенсации за приобретение книгоиздательской продукции в оклады (должностные оклады) педагогических работников. Для изменения размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников отсутствует решение органа местного самоуправления, вследствие отсутствия решения органа государственной власти субъекта РФ.

Главный инспектор Контрольно-счетной

комиссии муниципального образования

городской округ «город Каспийск» А.Эмирбекова