**ИНФОРМАЦИЯ**

**о результатах проведения контрольного мероприятия**

**«Оценка эффективности принятой системы оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Дубровского района, обоснованность определения расходов на оплату труда в 2014 году»**

В соответствии со статьей 33 Устава муниципального образования «Дубровский района» исполнительно-распорядительным органом является администрация Дубровского района, наделенная полномочиями по решению вопросов местного значения и полномочиями для осуществления отдельных государственных полномочий, переданных органам местного самоуправления федеральными законами и законами Брянской области.

Заключены договора о взаимоотношениях муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений с учредителем – администрацией Дубровского района.

В соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 года №2190-р была утверждена Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы.

Разработке Программы предшествовал глубокий и всесторонний анализ, который приведен в 1 разделе. В программе отмечено наличие существенных трудностей формирования эффективных систем оплаты труда. Применение новых условий оплаты труда решило задачу стимулирования работников с учетом результатов их труда не для всех учреждений.

Проведенный на федеральном уровне анализ внедрения новых систем оплаты труда свидетельствует о необходимости их дальнейшего совершенствования с целью:

сокращения разрыва между средним уровнем оплаты труда работников учреждений и средним уровнем заработной платы по субъекту Российской Федерации;

устранения необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда руководителей и работников учреждений;

совершенствование системы критериев и показателей эффективности деятельности учреждений и работников, установления указанных критериев и показателей в учреждениях, где они в настоящее время отсутствуют;

отмены стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности учреждений и работников;

определения оптимального соотношения гарантированной части заработной платы и стимулирующих надбавок.

По состоянию на 1 января 2015 года в муниципальном образовании «Дубровский район» насчитывается 20 бюджетных учреждений:

4 - дополнительного образования;

1 учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;

4 - средние общеобразовательные школы;

2 – основные;

1 вечерняя (сменная) школа;

4 детских сада;

4 прочих учреждения.

По результатам контрольного мероприятия установлено следующее.

К основным нормативным документам, регулирующим порядок формирования расходов на оплату труда, на федеральном уровне относятся:

Трудовой кодекс Российской Федерации, применительно к теме контрольного мероприятия основными статьями являются статьи 135 и144. Статья 135 «Установление заработной платы» определено, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющих от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

В 2014 году действовали «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год», утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013, протокол №11.

Согласно рекомендаций, обязательными для применения на территории Российской Федерации являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом;

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости квалификации и сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Статьей 144 Трудового кодекса РФ «Система оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений» определено, что системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации устанавливаются: коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

Система оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 трудового кодекса) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

Распоряжение правительства РФ от 31.12.2012 №2620-р «План мероприятий («Дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», от 30.04.2014 года №772-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».

На региональном уровне необходимо отметить наличие следующих нормативных актов:

Постановление правительства Брянской области от 29.04.2013 года «93-п «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отрасли образования Брянской области, направленные на повышение эффективности образования». Указанным документом устанавливаются уровни соотношения заработной платы педагогических работников применительно к средней заработной плате по региону.

На уровне исполнительной власти Дубровского района в проверяемом периоде действовало Постановление администрации Дубровского района от 15.01.2013 года №3 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников МОУ Дубровского района» (ред. от 03.06.2014.№315, от 14.08.2014 №477).

В соответствии с Положением разработаны локальные нормативные акты в образовательных учреждениях – Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, Положение о распределении неаудиторной занятости, Положение о распределении фонда компенсационных выплат. Положения утверждены руководителями учреждений и согласованы с председателем комиссии трудового коллектива.

Вышеназванными документами определено, что оплата труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом:

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечень видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

Положением определено:

формирование фонда оплаты труда образовательных учреждений;

размер базового оклада руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и рабочего образовательного учреждения устанавливается как произведение базовой единицы на соответствующие коэффициенты;

расчет ставок (окладов) работников образовательных учреждений;

заработная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) образовательной организации рассчитывается по формуле;

профессиональные квалификационные группы должностей работников образовательных учреждений;

примерное положение о порядке распределения неаудиторской занятости;

примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательных учреждений;

базовые и повышающие коэффициенты для формирования ставок (окладов) работников образовательных учреждений;

тарифные коэффициенты для расчета ставок (окладов) государственных образовательных учреждений;

перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых производится в повышенном размере;

коэффициент специфики работы (К2);

объемные показатели деятельности образовательных учреждений.

Контрольным мероприятием отмечено, что система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, установлены в соответствии с Постановлением администрации Дубровского района от 15.01.2013 года №3 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников МОУ Дубровского района» (ред. от 03.06.2014.№315, от 14.08.2014 №477).

Согласно Положениям базовый фонд оплаты труда работников и фонд компенсационных выплат составляет 85,0% фонда оплаты труда. Соотношение базовой части фонда оплаты труда и фонда выплат компенсационного характера составляют 85,0% и 15,0% фонда оплаты труда.

Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников утверждены директором школы. Размер фонда выплат стимулирующего характера установлен в размере не менее 25,0% фонда оплаты труда.

В положениях соотношение базового фонда оплаты труда работников и фонда компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда соответствует Постановлению администрации Дубровского района от 15.01.2013 года №3 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников МОУ Дубровского района» (ред. от 03.06.2014.№315, от 14.08.2014 №477).

Контрольным мероприятием в ходе встречной проверки установлено:

 Фонд начисленной заработной платы с начислениями из средств субвенции по МБОУ Сещинской СОШ составил 20 505,8 тыс. рублей, в том числе 211 -15 799, 0 тыс. рублей.

Базовая часть и фонд компенсационных выплат составляет 72 % - 14972482 рубля

Аудиторная часть – 85% - 7 339,9 тыс. рублей

Неаудиторная часть 15 % - 1 295,2 тыс. рублей

Фонд компенсационных выплат 18 % - 2 479,9 тыс. рублей.

Фонд стимулирующих выплат 5 % - 826,5 тыс. рублей

Нарушений при формировании фондов не выявлено.

Контрольным мероприятием была осуществлена выборочная проверка заключенных контрактов с работниками Сещинской СОШ, которым выявлено, что с работниками учреждения заключались трудовые договора. В договорах не указан размер оклада (должностного оклада), а имеется ссылка на тарификационный список, указан размер компенсационного характера, стимулирующие выплаты не указаны, выплаты производят по приказам в соответствии с решением трудового коллектива. Стимулирующие выплаты руководителям, заместителям руководителя устанавливаются приказом отдела образования администрации Дубровского района.

Согласно пункту 2.1 Положения о системе оплаты труда работников МОУ Дубровского района» (ред. от 03.06.2014.№315, от 14.08.2014 №477), формирование объема оплаты труда для муниципальных образовательных учреждений Дубровского района осуществляется администрацией Дубровского района, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на эти цели решением о бюджете на соответствующий год, в виде межбюджетных трансфертов, имеющих целевое значение, рассчитанных согласно закону 115-З «О нормативах финансового обеспечения деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений для реализации основных общеобразовательных программ».

Формирование фонда оплаты труда работников бюджетных учреждений

осуществлялось согласно утвержденных штатных расписаний, тарификационных списков педагогических работников.

 Формирование окладов руководителей структурных подразделений образовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, квалификации и масштаба управления (применяется при контингенте учащихся свыше 50), предусмотренных приложениями 1, 4, 7 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений.

 Пунктом 2 Постановления администрации Дубровского района от 15.01.2013 года №3 базовая единица для определения базовых окладов с 1 января 2013 года установлена в размере 4,0 тыс. рублей.

 Размер базового оклада руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и рабочего производится по формуле.

 Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства образовательным учреждением (коэффициент масштаба управления).

 По представленным к проверке документам установлено, что размеры базовых окладов специалистов исчислены из установленной базовой величины в сумме 4,0 тыс. рублей с учетом квалификационных уровней, уровней образования и специфики работы. Сумма заработной платы специалистов определялась суммированием базовых окладов, повышающих доплат (за педагогический стаж, уровня квалификации, наличие почетных званий) и компенсационных выплат (классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетом).

Приказом отдела образования администрации Дубровского района от 01.09.2014 года №99 утверждены средние оклады директорам школ и директорам филиалов.

В ходе встречной проверки размер базового оклада руководителя филиала МБОУ Сещинской СОШ Алешинская ООШ соответствует расчету по установленной формуле.

 Тарификационные списки работников утверждались исходя из базовых окладов с учетом повышающих надбавок и компенсационных выплат.

 Расчет базовых окладов работников учреждения осуществлялся в соответствии с Постановлением администрации Дубровского района от 15.01.2013 года №3 с учетом коэффициентов по профессиональным группам, уровня образования, специфики работы. Величина базовой единицы составила 4,0 тыс. рублей. Оплата труда работников определялась результатами тарификации.

Стимулирующие выплаты руководителям учреждений производились в соответствии с приказом начальника отдела образования администрации Дубровсклго района от 01.09.2014 года №95.

Постановлением администрации Дубровского района от 30.06.2011 №499 утвержден Порядок определения объема и условий предоставления из бюджета муниципального образования «Дубровский район» субсидий муниципальным бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием (заданием учредителя) муниципальных услуг (выполнением работ), а также субсидий на иные цели.

 Постановлением администрации Дубровского района от 17.12.2012 №747 утвержден Порядок предоставления муниципальным учреждениям муниципального образования «Дубровский района» субсидий на иные цели.

Бюджетными учреждениями заключены Соглашения о порядке и условиях предоставления субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) на 2014-2016 годы без указания суммы субсидии**,** нос графиком перечисления субсидий, являющимися неотъемлемым приложением к соглашению. Дополнительными соглашениями указаны суммы субсидий на 2014 год.

Постановлением администрации Дубровского района утвержден Порядок составления и утверждения плана финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения муниципального образования «Дубровский район» от 02.11.2011 года №802.

 Учреждениями предоставлены планы финансово-хозяйственной деятельности, в которых рассчитаны плановые показатели по поступлениям и выплатам, в том числе и по заработной плате в разрезе источников финансирования.

В целях внесения изменений составлены новые Планы, где показатели не противоречат выплатам, проведенным до внесения изменений в план ФХД.

Внесение изменений в план ФХД обосновывается и подтверждается расчетами, а также соблюдаются требования установленные законодательством.

Учреждение размещает новый утвержденный план ПХД на официальном сайте в сети Интернет.

Отчет об исполнении учреждением плана ФХД (форма 0503737) составлена отдельно по каждому виду финансового обеспечения (КВФО 2, 4, 5). Показатели исполнения плана ФХД отражены с нарастающим итогом с начала года на основании аналитических данных бухгалтерского учета учреждения в разрезе аналитических кодов вида доходов и расходов соответственно по разделам отчета (форма 0503737):

- разд. 1 "Доходы учреждения";

- разд. 2 "Расходы учреждения";

- разд. 3 "Источники финансирования дефицита средств учреждения".

Главное внутриформенное контрольное соотношение: показатели по строке 500 раздела «Источники финансирования дефицита средств бюджета» в графах 4, 5, 6, 7, 8, 9 равны показателям, отраженным по строке 450 в графах 4, 5, 6, 7, 8, 9 раздела «Расходы учреждения» соответственно с противоположным знаком.

Проверены контрольные соотношения по Сещинской СОШ отчета об исполнении учреждением плана его финансово-хозяйственной деятельности (форма 0503737) и сведений об остатках денежных средств учреждения (форма 0503779), строка 700 графы 5 (ф. 0503737) = разделу 2 по счетам 0201 11 000, 0 201 13 000, графа 3+4 – (5+6) формы (0503779) соответственно сумма 145 190 ,96 рублей.

Учреждениями предоставлены Отчеты о результатах деятельности и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества за 2014 год утвержденные директорами школы и согласованы с учредителем.

Контрольно-счётная палата рекомендует администрации Дубровского района разработать и утвердить Порядок составления и утверждения Отчета о результатах деятельности муниципального учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества, на основании пункта 10 части 3.3 статьи 32 Федерального закона от 12.01.1996 N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях", Приказа Министерства финансов Российской Федерации от 30.09.2010 № 114н «Об общих требованиях к порядку составления и утверждения отчета о результатах деятельности государственного (муниципального) учреждения и об использовании закрепленного за ним государственного (муниципального) имущества», Федерального закона от 08.05.2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений.

Отчеты составлены учреждениями в валюте Российской Федерации (в части показателей в денежном выражении) по состоянию на 1 января 2015 года, в разрезе следующих разделов:

- раздел I «Общие сведения об учреждении»;

- раздел II «Результат деятельности учреждения»;

- раздел III «Об использовании имущества, закрепленного за учреждением».

   Муниципальные задания на оказание муниципальных услуг на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016 годов утверждены главой администрацией Дубровского района.

 Анализ показателей доведенных муниципальным заданием по Сещинской СОШ показал снижениеколичества потребителей муниципальной услуги по дошкольному образованию (дети в возрасте от 1,5 до 7 лет) на 15 человек или на 24 процента. Причины отклонения от запланированных – миграционные процессы.

Приказом отдела образования администрации Дубровского района от 12.10.2011 №190/1 утверждены методические рекомендации по определению нормативных затрат на оказание бюджетными и казенными учреждениями муниципального образования «Дубровский район» муниципальных услуг физическим и юридическим лицам (выполнение работ), а также нормативных затрат на содержание имущества казенных учреждений, недвижимого и особо ценного движимого имущества бюджетных учреждений.

 Анализ соотношения нормативной и фактической стоимости единицы предоставления муниципальной услуги не представляется возможным в связи с тем, что нормативы затрат на оказание единицы муниципальной услуги по типам учреждений и видам услуг на 2014 год не утверждались. Данные факты свидетельствуют об отсутствии единого подхода разработки муниципального задания.

 По данным мониторинга соотношение средней заработной платы руководителей к средней заработной плате основных работников не превышает предельных соотношений утвержденных постановлением администрации Дубровского района от 31.12.2013 года №812 (финансовое обеспечение которых до 25% обеспечивается за счет средств от приносящей доход деятельности, - не более 3) по факту от 1.09 - 2.29 в разрезе учреждений.

 В ходе встречной проверки МБОУ Сещинская СОШ 2014 году из внебюджетных источников средства направлены на приобретение работ, услуг.

Субсидии на выполнение муниципального задания составили 46 783,3 тыс. рублей, в том числе на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда направлено 36 260,7 тыс. рублей, или 77,5% всех расходов.

 Разделом VI «Этапы реализации Программы» Распоряжения правительства РФ от 26.11.2012 года №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» определено, что на 1 этапе реализации программы (2012-2014 годы) должно быть осуществлено:

 формирование нормативной правовой базы для реализации программы;

 повышение оплаты труда категориям работников учреждений, определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года, начиная с 2012 года;

организация федерального статистического наблюдения в целях формирования статистической информации о средней заработной плате категорий работников;

 актуализация нормативной правовой базы для оценки эффективности труда работников;

 заключение трудовых договоров в связи с введением эффективного контракта;

 введение прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений.

**Средняя заработная плата по образованию Дубровского района**

16 795,74 руб. - всего работников;

28 619,20 руб. – руководитель учреждения;

24 241,67 руб. – заместители руководителей;

17 655,15 руб. – педагогические работники дошкольных учреждений;

20 940,00 руб. – педагогические работники школ;

21 385,29 руб. – из них учителя;

12 784,31 руб. – педагогические работники дополнительного образования;

 8 635,88 руб. – прочий персонал.

По итогам контрольного мероприятия, проведенного в МБОУ Сещинская СОШ и 2х филиалах, в проверяемом периоде в отношении директоров школ заключены трудовые договора в связи с введением эффективного контракта и введения прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений. Средняя заработная плата сложилась следующим образом:

19 267,3 руб. - всего работников;

38 486,1 руб. – руководители;

27 884,7 руб. – заместители руководителей;

16 130,7 руб. – пед. работники дошкольных учреждений;

24 356,4 руб. – пед. работники школ;

24 965,6 руб. – из них учителя;

8 528,9 руб. – прочий персонал.

Согласно официальным статистическим данным, размещенным по состоянию 13 февраля 2015 года на официальном сайте Росстата Российской Федерации «Итоги федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников за 2014 год», среднемесячная заработная плата в сфере общего образования в Брянской области за 2014 год составила 18,6 тыс. рублей.

Среднемесячная заработная плата в сфере общего образования в Дубровском районе за 2014 год составила 16,8 тыс. рублей, в Сещинской СОШ 19,2 тыс. рублей..

Отношение среднемесячной заработной платы педагогических работников школ Дубровского района к средней заработной плате в общем образовании области сложилось на уровне 112,4 процента. По итогам года перевыполнение показателя составило 12,4 процента.

Дифференциация максимальной и минимальной величины заработной платы составила 2,2 раза (28 619/12 784).

Мониторинг соотношения средней заработной платы руководителей и работников муниципальных учреждений представлена в таблице, руб.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Средняя заработная руководителя | Средняя заработная основного персонала | Средняя заработная работников учреждения в целом | Уровень соотношения .сред заработной. платы руков. к сред. зп осн. перс.(гр2/гр.3) | Уровень соотношения .ср. заработной платы руководителя. к ср.зп работников в целом(гр2/гр.4) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| СОШ №1 | 27300 | 16903 | 14850 | 1.62 | 1.84 |
| СОШ №2 | 37330 | 18866 | 19218 | 1.98 | 1.94 |
| Сещинская СОШ | 38486 | 23681 | 19267 | 1.63 | 2.00 |
| Рековичская ООШ | 33250 | 21608 | 18659 | 1.54 | 1.78 |
| Давыдчинская ООШ | 40350 | 21054 | 17964 | 1.92 | 2.25 |
| Пеклинская СОШ | 26963 | 19778 | 16403 | 1.36 | 1.64 |
| Вечерняя (сменная) | 22400 | 13069 | 15974 | 1.74 | 1.40 |
| Д/с №2 Ромашка | 20108 | 17529 | 12901 | 1.15 | 1.56 |
| Д/с №3 Теремок | 18658 | 17147 | 12046 | 1.09 | 1.55 |
| Д/с №4 Золотой ключик | 19817 | 18089 | 12080 | 1.10 | 1.64 |
| Немерской д/с | 23417 | 17417 | 11888 | 1.34 | 1.97 |
| Дом пионеров | 20250 | 9048 | 15022 | 2.24 | 1.35 |
| Центр психолого – медико сосильного сопровождения | 21975 | 15400 | 18688 | 1.43 | 1.18 |
| МБУ «ХЭК» | 19630 | 8590 | 8766 | 2.29 | 2.24 |

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители (постановление Правительства РФ от 05.08.2008 №583).

Средняя заработная плата руководителей и работников указывается без учета отпускных будущих периодов.

Отмечается не высокая между учреждениями дифференциация в оплате труда работников учреждений.

По данным мониторинга соотношение средней заработной платы руководителей к средней заработной плате основных работников не превышает предельных соотношений утвержденных постановлением администрации Дубровского района от 31.12.2013 года №812 (финансовое обеспечение которых до 25% обеспечивается за счет средств от приносящей доход деятельности, - не более 3) по факту от 1.09 - 2.29 в разрезе учреждений.

Распоряжением правительства РФ от 30.12.2012 №2620-р «План мероприятий («Дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», от 30.04.2014 года №772-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» утверждены изменения в общем образовании, дополнительном образовании, направленные на повышение эффективности и качества услуг в сфере образования, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту.

Постановление правительства Брянской области от 29.04.2013 года «93-п «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отрасли образования Брянской области, направленные на повышение эффективности образования» также утверждены изменения в общем образовании и дополнительном образовании, направленные на повышение эффективности и качества услуг в сфере образования, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту.

Постановлением администрации Дубровского района от 16.06.2014 года № 325 утвержден план мероприятий (дорожной карты) «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования Дубровского района» направленные на повышение эффективности и качества услуг в сфере образования, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту.

**Пояснение:** Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Указом Президента РФ от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" Правительству РФ поручено принять программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, увязав повышение оплаты их труда с достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг.

В соответствии с данным поручением Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р была утверждена Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (далее - Программа).

Данная Программа в качестве одного из механизмов стимулирования работников бюджетной сферы к повышению качества оказания услуг предусматривает введение так называемого эффективного контракта.

Учитывая, что в соответствии с Трудовым кодексом РФ единственной формой правового оформления трудовых отношений между работником и работодателем является трудовой договор, введение эффективного контракта подразумевает совершенствование трудовых отношений именно в рамках трудовых договоров. При этом в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Введение эффективного контракта на основе вышеуказанных примерных форм трудового договора должно осуществляться путем заключения с работниками в установленном порядке дополнительных соглашений к ранее заключенным с ними трудовым договорам.

При проведении работы по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам следует руководствоваться нормами действующего трудового законодательства и учитывать, что изменение определенных сторонами условий трудового договора (в том числе в части установления условий оплаты труда) должно производиться в соответствии со ст. ст. 72 и 74 ТК РФ.

 Проведена проверка заключенного контракта с директорами школ Романовым С.В., Ковальской С.П., Андрюшиным С.А. В ходе проверки установлено, что в 2014 году администрацией Дубровского района заключены дополнительные соглашения к ранее заключенным договорам. Дополнительным соглашением установлен размер оклада Романову С.В. и размер выплаты стимулирующего характера 25% от оклада, Ковальской С.П. и размер выплаты стимулирующего характера 5% от оклада, Андрюшину С.А. и размер выплаты стимулирующего характера 5% от оклада. Формирование оклада руководителя осуществлялось в соответствии с Положением по оплате труда, с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным группам, уровня образования, специфики работы. Пунктом 3.1. Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Дубровского района, установлено, что размер оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается с учетом коэффициента соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Педагогический персонал».

 Федеральным законом Российской Федерации от 8 мая 2010 года №83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» установлено, что орган государственной власти (государственный орган), орган местного самоуправления, осуществляющий функции и полномочия учредителя бюджетного учреждения, при заключении трудового договора с руководителем бюджетного учреждения предусматривает в нем:

1. Права и обязанности руководителя;
2. Показатели оценки эффективности и результативности его деятельности;
3. Условия оплаты труда руководителя;
4. Срок действия трудового договора, если такой срок установлен учредительными документами бюджетного учреждения;
5. Условия расторжения трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации при наличии у бюджетного учреждения просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Распоряжением администрации Дубровского района от 24.10.2014 года №363-р, утвержден Порядок определения предельно допустимого значения просроченной кредиторской задолженности муниципальных учреждений, в отношении которых администрация Дубровского района осуществляет функции и полномочия учредителя, превышение которого влечет расторжение трудового договора с руководителем муниципального учреждения по инициативе работодателя в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Пунктом 2 Распоряжения предусмотрено: в срок до 1 ноября 2014 года включить в трудовые договора, заключенные с руководителями подведомственных муниципальных учреждений условия, нарушение которых влечет расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со ст. 81. Трудового кодекса РФ.

На момент проверки пункт 2 Распоряжения не исполнен.

Контрольным мероприятием отмечено, что в контрактах заключенных с руководителями, отсутствует два показателя**:**

 показатели оценки эффективности и результативности его деятельности;

условия расторжения трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации при наличии у бюджетного учреждения просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные Порядком утвержденным Распоряжением администрации Дубровского района от 24.10.2014 года №363-р, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

По состоянию на 01.01.2015 года кредиторская задолженность по школам составила 14 499,5 тыс. рублей, в том числе по оплате труда и начислениям в сумме 5 411,2 тыс. рублей, по коммунальным услугам 343,0 тыс. рублей, просроченной кредиторской задолженности нет.

По состоянию на 01.01.2015 года кредиторская задолженность по Сещинской СОШ составила 4 565,7 тыс. рублей, в том числе по оплате труда и начислениям в сумме 1 880,1 тыс. рублей, по коммунальным услугам 121,4 тыс. рублей, просроченной кредиторской задолженности нет.

 Рекомендации по внесению изменений в трудовые договора с руководителями бюджетных учреждений.

 Трудовой договор с руководителем целесообразно дополнить разделом «Показатели оценки эффективности и результативности деятельности», в котором указываются критерии оценки его деятельности с учетом выполнения целевых показателей работы учреждения и условия стимулирования за их выполнение, утвержденные органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

 Раздел «Расторжение трудового договора» целесообразно дополнить условием о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со статьей 278 Трудового кодекса Российской Федерации при наличии у бюджетного учреждения просроченной кредиторской задолженности.

 Для внесения новых условий в трудовой договор заключается дополнительное соглашение к нему, о чем орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя, обязан предупредить руководителя бюджетного учреждения в письменной форме не позднее чем за 2 месяца в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации. Назначенному руководителю эти условия включаются в трудовой договор при его заключении.

 Рекомендуется предусмотреть в трудовых договорах с руководителями бюджетных учреждений обязанности по соблюдению норм, установленных пунктами 10 и 13 статьи 9.2, пунктом 4 статьи 24 и пунктом 3 статьи 27 Федерального закона от 12.01.1996 года №7-ФЗ (ред. от 31.12.2014) «О некоммерческих организациях», и соответствующее положение об их ответственности за не соблюдение указанных норм.

 За 2013 год сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителей размещены на официальном сайте администрации Дубровского района в установленном порядке.

Распоряжением правительства РФ от 30.12.2012 №2620-р был утвержден план мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», которым рекомендовано органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления обеспечить реализацию плана и совместно с Минобрнауки России разработать и утвердить до 1 мая 2013 года региональные планы мероприятий («дорожные карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 года №772-р, было признано утратившим силу Распоряжением правительства РФ от 30.12.2012 №2620-р и утвержден измененный план мероприятий («дорожная карта»).

Постановление правительства Брянской области от 29.04.2013 года «93-п «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отрасли образования Брянской области, направленные на повышение эффективности образования» также утверждены изменения в общем образовании и дополнительном образовании, направленные на повышение эффективности и качества услуг в сфере образования, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту.

Постановлением администрации Дубровского района от 16.06.2014 года № 325 утвержден новый план мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования Дубровского района» и было признано утратившим силу Постановление администрации Дубровского района от 31.05.2013 года №264 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отрасли образования Дубровского района, направленные на повышение эффективности образования».

17 марта 2014 года на официальном сайте Минобрнауки России по адресу минобрнауки.рф/документы/4012 были опубликованы Рекомендации по внесению изменений в региональные планы мероприятий («дорожные карты») по повышению эффективности образования и науки. Основная цель Рекомендаций субъектам – обеспечить дальнейшую работу по исполнению Указа президента РФ от 07.05.2012 №597, которым было предусмотрено повышение оплаты труда работников бюджетной сферы, а также переход на эффективный контракт с работниками.

Поручениями Президента РФ от 27.12.2013 №ПР-3086 и Правительства РФ от 31.12.2013 №ДМ-П!№-9589, от 06.02.2014 №ОГ-П12-23пр., предусмотрено проведение аттестации специалистов с последующим их переводом на эффективный контракт и внедрение подушевого финансирования.

Способы разработки показателей эффективности приведены в Методических рекомендациях Минобрнауки России по разработке органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений в сфере образования, их руководителей и работников, которые были доведены Письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 №АП-1073/02. В качестве примерных критериев, которые могут быть использованы для оценки эффективности работников учреждений, приведены 10 различных критериев, для оценки руководителей – 17.

Информация о результатах деятельности руководителей образовательных учреждений и педагогических работников в соответствии с утвержденным перечнем показателей эффективности должна быть размещена в открытом доступе на сайтах образовательных организаций в сети Интернет. Внедрение критериев оценки эффективности работников и руководителей учреждений образования является частью мероприятий по переходу отрасли на эффективный контракт.

Контрольным мероприятием отмечено, что на момент проверки рекомендации Минобрнауки России на уровне Дубровского района в полной мере не реализованы.

В ходе контрольного мероприятия проведен анализ средней заработной платы работников учреждений общего образования Дубровского района за 2013 – 2014 годы:

 2013 2014

Средняя заработная плата работников

в муниципальном образовании, руб. 15 987 17985

темп роста к предыдущему году, % 123,5 112,5

Среднемесячная заработная плата

педагогических работников, руб. 22554 20940

темп роста к предыдущему году, % 121,4 92,8

Средняя заработная плата в Брянской области в 2014 году составила 18,6 тыс. рублей, что выше средней заработной платы работников учреждений общего образования Дубровского района на 3,3 процента.

 Анализ сложившейся средней заработной платы педагогических работников (20940 руб.) показал, что в 2014 году уровень средней заработной платы достиг показателей, определенных Указом Президента РФ и «дорожной картой».

 **Анализ соотношения нормативной и фактической стоимости единицы предоставления муниципальной услуги не представляется возможным в связи с тем, что нормативы затрат на оказание единицы муниципальной услуги по типам учреждений и видам услуг на 2014 год не утверждались. Данные факты свидетельствуют об отсутствии единого подхода разработки муниципального задания.**