

Акт
выездной плановой проверки
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Зеленогорский детский сад № 6 «Улыбка».

р.п.Крапивинский

03.04.2026г.

Контрольное мероприятие проведено на основании распоряжения администрации Крапивинского муниципального округа от 13.01.2026 №1-р «О назначении контрольного мероприятия» и в соответствии с п.1 Плана контрольных мероприятий отдела внутреннего финансового контроля администрации Крапивинского муниципального округа на 2026 год. Тема контрольного мероприятия: «Проверка финансово – хозяйственной деятельности».

Проверяемый период: с 01.01.2025 по 31.11.2025.

Контрольное мероприятие проведено начальником отдела внутреннего финансового контроля администрации Крапивинского муниципального округа О.В. Кобер.

Срок проведения контрольного мероприятия: 40 рабочих дней, с 19.01.2026 по 17.03.2026.

Настоящей проверкой установлено следующее:

I. Общие сведения об объекте контроля

Полное наименование объекта проверки	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Зеленогорский детский сад № 6 «Улыбка»
Сокращенное наименование	Зеленогорский детский сад № 6
ИНН/КПП/ ОГРН	ИНН 4235004868 КПП 421201001 ОГРН 1024201300342
Код организации в соответствии с реестром участников и не участников бюджетного процесса	Код СВР 323Б6940 Код по сводному реестру 32321017
Учредитель	Администрация КМО
юридический адрес	652449, Кемеровская Область - Кузбасс, Крапивинский район, пгт. Зеленогорский, ул. Центральная, д. 24
Лицевые счета в Управлении Федерального казначейства по Кемеровской области - Кузбассу	20396Б69400 21396Б69400
Должностное лицо учреждения:	Заведующий Зеленогорским детским садом № 6 Ламбина Мария Васильевна

Проверка проводилась выборочным методом проверки предоставленных документов учреждения: Устава (Постановление АКМО от 05.04.2023г № 438); Коллективного договора (Приказ Министерства труда и занятости населения Кузбасса от 12.04.2022 № 69. Единый реестр коллективных договоров и соглашений Кемеровской области – Кузбасса от 29.02.2024 № 316), Положения об оплате труда работников (Приказ от 26.08.2024 № 101), Единой учетной политики Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия образования Крапивинского муниципального округа»; должностных инструкций на работников учреждения; договоров материальной ответственности с работниками учреждения; первичных учетных документов (авансовых отчетов, актов списания товарно-материальных ценностей, счетов - фактур, банковских документов и пр.); приказов по личному составу и по основной деятельности, журналов операций № 1-7 и бухгалтерских документов к ним, штатных расписаний; расчетов по заработной плате; тарификационных списков.

В целях установления законности и правильности финансовых и хозяйственных операций проверка финансово-хозяйственной деятельности учреждения проводилась путем:

- проверки учредительных, регистрационных, плановых, бухгалтерских, отчетных документов;

- проверки подлинности документов, правильности содержащихся в них расчетов и итогов, соответствия документов установленным формам, правильности и полноты их оформления;

- проверки действительности совершения сделок, получения или выдачи указанных в документах денежных средств или материальных ценностей, фактического выполнения работ или оказания услуг;

- сопоставление бухгалтерских записей по учету с оправдательными документами, данных бюджетного учета с данными отчетности, сопоставление записей, документов и фактических данных по одним хозяйственным операциям с аналогичными сведениями по другим операциям, связанным с ними;

- других контрольных действий, связанных с исследованием вопросов.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Зеленогорский детский сад № 6 «Улыбка», именуемое в дальнейшем Учреждение, создано в соответствии с Гражданским кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в РФ», Федеральным законом «О некоммерческих организациях». на основании постановления администрации Крапивинского муниципального района № 280 от 06.04.2017 года.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Зеленогорский детский сад № 6 «Улыбка» является некоммерческой организацией, созданной для оказания услуг в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством РФ полномочий органов местного самоуправления в сфере предоставления общедоступного бесплатного дошкольного образования.

Учредителем и собственником Учреждения является администрация Крапивинского муниципального округа (далее – Учредитель), который вправе передать часть полномочий управлению образованием администрации Крапивинского муниципального округа.

Бюджетное учреждение является юридическим лицом, имеет Устав (утвержден постановлением администрации КМР от 05.04.2023г № 438), самостоятельный баланс, лицевые счета, открытые в установленном законом порядке в органах федерального казначейства, имеет печать установленного образца, штамп и бланки со своим логотипом.

Учреждение от своего имени имеет право приобретать и осуществлять имущественные и неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Учреждение создано в целях реализации прав граждан на получение гарантированного государством общедоступного и бесплатного дошкольного образования.

Учреждение обеспечивает получение дошкольного образования, присмотр и уход за воспитанниками в возрасте от двух месяцев до прекращения образовательных отношений.

Бухгалтерский учет и отчетность по учреждению осуществляет муниципальное казенное учреждение Централизованная бухгалтерия образования Крапивинского муниципального округа на основании договора по ведению бухгалтерского и налогового учета от 02.03.2020г №14.

Учреждение в соответствии с законодательством свое финансовое обеспечение деятельности осуществляет на основании средств соответствующего бюджета, на основании муниципального задания. Кроме того, производится оказание платных услуг по иным видам приносящей доход деятельности, содействующие достижению уставных целей.

Согласно информации электронного бюджета реестра участников и не участников бюджетного процесса,

Основным видом деятельности учреждения является:

- образование дошкольное ОКВЭД 85.11;

Иным видом деятельности учреждения являются:

- образование дополнительное детей и взрослых ОКВЭД 85.41;

В проверяемом периоде в Управлении Федерального казначейства по Кемеровской области - Кузбассу объектом контроля открыты лицевые счета: № 20396Б69400, № 21396Б69400;

- расчетный счет 03234643325100003901 Отделение Кемерово Банка России// УФК по Кемеровской области - Кузбассу г. Кемерово.

Учреждение осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации Кемеровской области – Кузбасса Крапивинского муниципального округа и настоящим Уставом.

В ходе проверки бухгалтерские документы проверены выборочным методом на основании данных бухгалтерского учета, первичных бухгалтерских документов, отчетов, договоров (контрактов), актов приемки - сдачи выполненных работ и других документов, предоставленных учреждением.

Согласно информации, предоставленной МБДОУ «Зеленогорский детский сад № 6 «Улыбка» на момент проведения проверки документы, касающиеся деятельности учреждения за весь проверяемый период имеются в наличии, изъятий и потерь не было, все документы, подтверждающие произведенные расходы, предоставлены.

Таким образом, в ходе проверки выявлены следующие нарушения:

Муниципальное задание

1. В нарушение положений нормативно - правовых актов и ст. 69.2 БК РФ, нарушена форма заполнения отчета о выполнении муниципального задания, не заполнены допустимые (возможные) отклонения, а также отклонения, превышающие допустимы

Учреждению необходимо своевременно вносить изменения. Главное основание для корректировки задания – значения, внесенные в предварительный (промежуточный) отчет о его выполнении.

Штатное расписание

2. В ходе проверки выявлено, что назначают на должность и включают в штатное расписание оклады, не соответствующие требованиям Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

Оклады в штатном расписании (с 01.01.2025; с 01.09.2025) по ряду сотрудников не соответствуют окладам, утвержденным Постановлением Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 17.05.2024 № 277 «Об увеличении фондов оплаты труда и внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области – Кузбасса от 25.03.2011 № 120».

Кроме этого, отмечено, что в штатном расписании и тарификационных списках для сотрудников, занимающих одну и ту же должность и имеющих одинаковое образование, установили разные оклады. Согласно ст. 132 ТК РФ, запрещается дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда. Это означает, что при одинаковых квалификации, сложности работы, объеме и условиях её выполнения разные оклады могут быть расценены как нарушение.

3. Установлено, что при утверждении окладов заместителям руководителя, руководствовались п.5.2 положения об оплате труда. Однако, значение повышающего коэффициента к окладу заместителей руководителя учреждения нигде не прописано, положение о порядке и размерах расчета не разработано. При этом установлено, что значение повышающего коэффициента к окладу заместителей было применено в размере 1,8. Таким образом, значение повышающего коэффициента к окладу заместителей было применено необоснованно.

4. Расчет норм к штатному расписанию Учреждением не разрабатывался. Методика расчета штатной численности отсутствует.

Кадровая политика

5.1. При проверке трудовых договоров были выявлены замечания:

Учреждением неверно трактуются понятия совмещение и совместительство, в результате чего, сотрудник ответственный за прием работника создает дополнительные соглашения с информацией, свойственной трудовому договору при совместительстве, а также прописывает в трудовом договоре о приеме вид работы «по совмещению». Бухгалтерия в свою очередь производит начисление при совмещении, как при совместительстве и наоборот.

В нарушение Постановления Правления Пенсионного фонда России от 31.10.2022 № 245п (а с 01.01.2024 приказ СФР от 17.11.2023 №2281), регламентирующего порядок заполнения формы отчетности ЕФС – 1, на работников, принятых по совместительству данные о трудовой деятельности в Социальный фонд России не подавались.

Кроме этого, в трудовых договорах не прописывают число рабочих часов в неделю; в бессрочных трудовых договорах указывают срок окончания действия трудового договора (при этом пишут, что договор срочный); в одних трудовых договорах неверно прописывают оклад (учитывая долю ставки), в других напротив, прописывают оклад на ставку, но при этом дополнительно не прописывают сумму выплат, причитающихся за долю ставки; не

отражают сведения о размере (начислении) заработной платы за первую половину месяца; отсутствует информация об условиях труда на рабочем месте.

В трудовом договоре не зафиксирован порядок расчета, сведения о размере (начислении) заработной платы за первую половину месяца. Также отсутствует информация об условиях труда на рабочем месте. Характеристика условий труда на рабочем месте является обязательным условием для включения в трудовой договор.

5.2. В нарушение Трудового законодательства РФ принимают на работу и оформляют две должности в одном трудовом договоре. При этом, в трудовом договоре отсутствует обязательное указание на то, что работа является основной либо по совместительству (ст. 282 ТК РФ).

5.3. Выявлено, что доля ставки, указанная в трудовом договоре не соответствует доле ставке при начислении.

5.4. Также, при заключении трудового договора неверно указывают период. Так, например, в трудовом договоре от 24.11.2025 № 6 срок действия испытательного срока указан: с 24.11.2025 по 24.01.2025. Дата окончания срока не может быть раньше начала срока. Помимо этого, в указанном трудовом договоре прописано, что принимают работника по профессии повар, а в скобках прописывают «вакансия», при этом отсутствует информация о том, что работа является основной либо по совместительству. В особенностях режима рабочего времени указано: время начала работы – 1 смена с 06:00 до 14:30, время окончания работы – 2 смена с 09:30 до 18:00, время перерыва 30 минут. Исходя из указанного, не понятны: время начала и окончания работы, а также график сменности по времени. Также в указанном договоре не прописан процент доплаты за вредность, так, как по условиям СОУТ, по данной должности был присвоен класс вредности «3.1.» При этом указан дополнительный отпуск в количестве 7 дней. Неверное применение эти двух условий является нарушением трудового законодательства.

6. В нарушение ст. 123 ТК в графике отпусков не отражают сотрудниц в отпуске по беременности и родам. Также в указанный документ не включили совместителей. Кроме этого, в график отпусков включены не все периоды отпуска. Установлено, что при смене запланированной даты отпуска в график отпусков изменения не вносились. Также в графике отпусков отсутствует информация о фактической дате отпуска.

В нарушение ч.1 ст. 123 ТК РФ, отсутствует согласование графика отпусков с профсоюзным органом.

7. Приказы о приеме, увольнении, отпуске, совместительстве составлены юридически неверно, а именно: Отсутствует наименование вида документа; прописаны статьи, не относящиеся к приказам, отмечены ручные исправления в датах издания приказа на отпуск, количестве предоставленных дней отпуска, номера приказа, неверно указывают долю ставки по занимаемой должности, не заполняют обязательные поля и реквизиты приказа, отсутствует ознакомление с приказом.

В приказах о возложении обязанностей не прописывают функции, которые возложены на временного сотрудника. В нарушение ст.151 ТК РФ в приказах о совмещении прописывают долю ставки, вместо процента от оклада либо фиксированной суммы.

Отмечены приказы об оплате за праздничные дни сторожам, при этом часы, указанные в приказе расходятся с часами, проставленными в таблице, в результате чего, расчет праздничных дней произведен неверно. В результате чего, по сотрудникам образовалась переплата: **391,11** рубль и недоплата: **364,69** рубля.

В нарушение п. 2, пп «е» Постановления от 30.06.2003 № 41 в учреждении оформляют приказы на совместительство воспитателям на время отсутствия основного работника по должности воспитателя.

Отмечен приказ, в котором неверно указан период, за который положена компенсация отпуска при увольнении (Приказ от 12.04.2025 № 9-ЛС; 12 дней). Также неверно указывают период перевода с одной должности на другую, а именно: перевод осуществляют в 2025

году, период указан 2024 года (приказ от 18.08.2025 № 21-ЛС).

Выявлены документы, отменяющие действие приказа на отпуск. При этом, не указана дата составления приказа, ФИО работника, причина отмены, отсутствует информация о сроках переноса отпуска (отмена приказов № 32, 41, 134, 138).

Выявлен приказ о продлении ежегодного оплачиваемого отпуска в связи с временной нетрудоспособностью (Приказ от 29.06.2022 № 88-о). При этом в приказе неверно применена статья ТК РФ, а именно: ст.22 ТК РФ, нужно ч.1 ст. 124 ТК РФ. Кроме этого, дата приказа 29.06.2022, тогда, как период ежегодного оплачиваемого отпуска 2025 год. Также не указано основание продления (заявление работника, лист нетрудоспособности). Кроме этого, неверно подсчитана дата, по которую необходимо продлить отпуск. Так, согласно предоставленным листкам по нетрудоспособности, работник проболел с 29.04.2025 по 28.05.2025. Исходя из этого, работник проболел 22 дня, из них 2 дня 1 и 9 мая нерабочие праздничные дни. Следовательно, руководствуясь статьей 124 ТК РФ продление отпуска необходимо произвести в количестве 20 календарных дней с 29.05.2025 по 18.06.2025. В приказе дата продления указана по 17.06.2025, а в таблице отпуск продлен по 20.06.2025. Таким образом, в нарушение ст.124 ТК РФ, продление отпуска произведено неверно.

В приказах о прекращении трудового договора с работником (увольнении) неверно указывают количество дней выплат компенсации. А именно, производят округление количества календарных дней неиспользованного отпуска при расчёте компенсации за увольнение до целых дней. Законодательством не предусмотрено округление при определении количества дней неиспользованного отпуска. Если в организации принимается такое решение, то округление нужно делать в пользу работника, а не по правилам арифметики.

Отмечены приказы на совместительство более 0,5 ставки, что запрещено трудовым законодательством РФ. В нарушение ст.284 ТК РФ, выявлен Приказ от 31.01.2025 № 1-лс о приеме на работу внешним совместителем на должность сторож на 0,917 ставки. К тому же, за такой прием на работу, работодателю грозит штраф (ст. 5.27 КоАП РФ).

Принимают на работу внешнего совместителя (28 календарных дней) на время отпуска основного работника, при этом прописывают испытательный срок 2 месяца, превышающий период трудоустройства. (Приказ от 11.06.2025 № 15-лс, период с 17.06.2025 по 14.07.2025,).

Установлено, что Учреждение оформляет отсутствие основного работника внутренним совместительством, в том числе на 1 день. Например, согласно Приказа от 01.08.2025 № 235 младшего воспитателя принимают по совместительству сторожем и машинистом по стирке белья. Тогда, как, есть другой вариант замещения отсутствующего работника — **совмещение**, при котором сотрудник исполняет обязанности отсутствующего работника в рамках своего трудового договора. Кроме этого, Учреждение вправе не оформлять работника на 1 день при отсутствии машиниста по стирке белья. Это возможно, если нет срочной необходимости в замещении должности или если учреждение может временно перераспределить обязанности между другими сотрудниками. Кроме этого, должность машиниста по стирке белья не относится к числу должностей, без которых учреждение не может обойтись даже на один день в абсолютном смысле. Таким образом, Учреждению рекомендуется рассмотреть возможность, что на период отпуска или временной нетрудоспособности машиниста его обязанности могут быть возложены на других сотрудников, например калькулятора, уборщика служебных помещений или младшего воспитателя. Решение о количестве и распределении должностей в детском саду должно приниматься с учётом потребностей и возможностей учреждения.

Кроме этого, отмечено, что приказы по основной деятельности и личному составу формируют в одно дело, что является нарушением. Согласно установленным правилам делопроизводства, эти категории приказов группируются отдельно. Так, Учреждением Приказы о доплате за ночные, праздничные, стимулирующие, о денежной выплате (специальные выплаты воспитателям, младшим воспитателям, медицинскому персоналу и т.д. в размере 5000, 3000, 1885 рублей), материальной помощи, доплата до МРОТ, дисциплинарном взыскании, подшиты в приказы по основной деятельности.

8. В ходе проверки были выявлены замечания по форме ведения табеля:

В нарушение п.2 п.2.2 Учетной политики, ведение табеля осуществляется методом отражения фактических затрат рабочего времени, тогда, как в учетной политике закреплён метод регистрации случаев отклонений.

Выявлены замечания по форме ведения табеля и отражения количества отработанных часов буквенным обозначениям. Также отмечено несоответствие буквенного обозначения ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительного отпуска, учебного отпуска и отпуска по уходу за ребенком до 1,5 (3) лет в табеле и учетной политике. Представленный к проверке табель учета рабочего времени не соответствует унифицированной форме табеля по ОКУД 0504421. Также выявлено неверное заполнение формы табеля, не указаны: код по ОКПО; основное место работы, либо внутреннее/ внешнее совместительство, отсутствует номер табеля, отсутствуют итоговые суммы отработанных дней и часов за месяц.

Также выявлено, что при ведении табеля, неверно отражают рабочие часы у сторожей, а именно: прописывают 12 часов и 24 часа, тогда, как необходимо отдельно отражать работу в дневное и ночное (с 22 до 6 часов) время (ст. 96 ТК РФ). Это связано с тем, что ночные и дневные часы работы оплачиваются по-разному (ст. 154 ТК РФ).

Принимают работников по внутреннему совместительству на время отсутствия основного работника, при этом, работника в табеле отмечают только по основной должности, совместителя не выделяют отдельной строкой.

Неправильно отмечены неработающие дни, идущие после праздничных и выпадающие на период ежегодного оплачиваемого отпуска. Также неверно отражают в табеле выходные дни, когда работник находится в ежегодном оплачиваемом отпуске, либо на «больничном».

Также отмечено, что в табеле неверно проставляют отработанные часы. Так, например, сотрудникам при 40 часовой рабочей неделе, принятым на 0,9 ставки проставляют 7,12 часа, вместо 7,2 часа; на 0,3 ставки проставляют 2,20 часа, вместо 2,4 часа; на 0,35 ставки проставляют 2,48 часа, вместо 2,8 часа. При 35 часовой рабочей неделе (работник, имеющий инвалидность 1-2 группы), принятым на 0,9 ставки проставляют 5,12 часа, вместо 6,3 часа; на 0,2 ставки проставляют 2 часа, вместо 1,4 часа. При 36 часовой рабочей неделе, принятым на 0,9 ставки проставляют 5,24 часа, вместо 5,4 часа; на 1 ставку проставляют 7 часов, вместо 7,2 часа.

Выявлено, что количество часов за работу в праздничные дни по табелю не соответствует количеству часов, указанных в приказе.

Оплата труда

9.1. Отмечено, что совмещение по сотрудникам производят путем 100% начисления доли ставки (0,75 ст.; 0,5 ст. и т.д.) либо 1 ставки оклада, районного коэффициента, а также доплаты до МРОТ. Такой способ начисления применим при совместительстве. Размер доплаты за совмещение необходимо устанавливать в процентах от оклада либо в твердой денежной сумме (ч.2 ст. 151 ТК РФ). Кроме этого, соблюдать нормы ст. 133 ТК РФ о минимальном размере оплаты труда в отношении доплаты за совмещение работодатель не должен.

9.2. В декабре по делопроизводителю (Ламбина М.В.) произвели начисление за 20 рабочих дней при норме 22 дня и начислили компенсацию отпуска в размере 10095,10 рублей. При этом, приказ о начислении компенсации отпуска отсутствует. Следовательно, начисленная компенсация в размере **10095,10** рублей является необоснованной выплатой. При этом, в расчетном листке за декабрь указано 20 рабочих дней, а в лицевых счетах (карточка – справка) 22 рабочих дня.

9.3. Кроме этого, по сотруднику Ламбина М.В. отсутствует приказ о совместительстве, а также трудовой договор по должности делопроизводителя на 0,4 ставки и разрешение руководителя на совместительство. Таким образом, по указанному сотруднику начисление заработной платы за проверяемый период по должности делопроизводителя является нарушением трудового законодательства.

За проверяемый период по указанному сотруднику были произведены начисления в размере **147468,70** рублей. Данная выплата является необоснованной.

9.4. Выявлено, что по сотруднику Бяков С.Г. в январе произвели начисление «доплата

суммой» 5000,00 рублей и «доплата суммой» « - 4000,00» рублей, в результате чего образовалась переплата в размере **1000** рублей. Перерасчет и удержание в проверяемом периоде по указанному сотруднику не производились. Таким образом, указанная сумма переплаты по сотруднику является необоснованной выплатой.

9.5. При сокращении работников произвели выплату пособия по безработице сразу за два месяца. При этом не учли, что выплата пособия за второй месяц носит заявительный характер и при предъявлении трудовой книжки. Кроме этого, среднедневной заработок для начисления пособия, имеет разные показатели (среднедневной заработок должен быть единым при начислении пособий за все три месяца). Таким образом, сумма недоплаты по сотрудникам при сокращении составила 20940,89 рублей. Также при сокращении работника, произвели удержание за неотработанные дни отпуска, что является нарушением трудового законодательства. Сумма удержания составила 6272,49 рублей. Таким образом, общая сумма недоплаты (сумма начисления) по сокращенным работникам составила **27213,38** рублей.

9.6. Выявлено, что при начислении материальной помощи в связи со смертью близкого родственника неверно произвели налогообложение. Также отмечено, что к заявлениям о выплате материальной помощи не приложены документы, подтверждающие родство умершего с работником (например, свидетельство о заключении брака). Кроме этого, на заявлении отсутствует резолюция руководителя о сумме материальной помощи к начислению.

9.7. Выявлено, что неверно произвели расчет компенсации отпуска при увольнении работнику, после выхода из отпуска по уходу за ребенком до 3 лет. В нарушение ст 139 ТК РФ, Постановления Правительства РФ от 24.04.2025 N 540, среднедневной заработок для расчета компенсации при увольнении работнику, уволенному после отпуска по уходу за ребенком до 3 лет произведен неверно. В нарушение письма Минфина России от 11.11.2024 №03-04-05/111048 и ФНС России от 11.01.2024 №3Г-2-11/213, работнику не применили стандартный налоговый вычет на детей и удержали НДФЛ, в результате чего, сумма к выплате по работнику подсчитана неверно. В нарушение ст. 115 ТК РФ количество дней компенсации подсчитано неверно. Резюмируя вышесказанное, по работнику произвели неверный расчет количества дней компенсации и само начисление указанной выплаты.

Основываясь на данные бухгалтерии при расчете среднедневного заработка для начисления компенсации отпуска при увольнении, указанному работнику необходимо дополнительно начислить **5575,57** рублей.

9.8. В ходе проверки предоставления вычетов работникам, были выявлены ряд нарушений:

предоставление вычета производилось без предоставления справки с места учебы в проверяемом периоде; производили начисление удвоенного вычета без предъявления справки по форме № 25. Таким образом, в нарушение п. 3 ст. 218 НК РФ, отмечены случаи предоставления стандартного налогового вычета на детей без подтверждающих документов, вследствие чего произведен неверный расчет НДФЛ и соответственно самой суммы заработной платы, причитающейся сотруднику.

9.9. Выявлено, что отправили на курсы повышения квалификации работника, уволенного по сокращению (Рост Е.В., уведомление о сокращении 27.06.2025, курсы повышения квалификации с 06.08.2025-22.08.2025, увольнение 27.08.2025).

9.10. В нарушение ст.136 ТК РФ, в расчетном листке районный коэффициент на ночные, праздничные и доплаты за замещение, совмещение отдельно не выделяют.

9.11. В нарушение п.2.5. Приложения № 6 (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда) положения об оплате труда, заместителю заведующего по воспитательной и методической работе вместо 50 баллов, производили начисление из расчета 74 балла за первое полугодие и 94 балла за второе полугодие.

9.12. Отмечено, что имеются расхождения в начислениях стимулирующих сумм по протоколу и приказу.

В Протоколах неверно произведен подсчет баллов, а, следовательно, неверно указана стоимость 1 балла и как результат – сумма стимулирующих к начислению

9.13. Производили начисление стимулирующих выплат при наличии дисциплинарного взыскания.

Начисление разовых премий к юбилейным датам производят совместно со стимулирующими выплатами и отображают в расчетном листке одним видом начисления.

Производят начисление выплат к праздничным датам, не включенным в положение об оплате труда. Кроме этого производят начисление выплат за ведение госпабликов в размере 10000 рублей, что в условиях сложившейся кризисной финансовой обстановки является нецелесообразным и неэффективным расходом денежных средств.

Производят начисление воспитателям за наличие в группе двух – трех возрастов. При этом выплаты указанному критерию ежемесячно производят разным воспитателям. Кроме этого, открытие, функционирование и закрытие разновозрастной группы в детском саду должно осуществляться на основании приказа заведующего. Данный приказ в Учреждении отсутствует, количество разновозрастных групп в детском саду ничем не подтверждено.

Выявлено, что неверно применяют начисление стимулирующих выплат воспитателям, старшему воспитателю, музыкальным руководителям, учителям – логопедам, что приводит к необоснованным выплатам. Согласно п.2.2.4. п.2. Стимулирующие выплаты. (Приложение № 2). Постановления коллегии Кемеровской области - Кузбасса 25.03.2011 № 120 (от 03.12.2024) специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям государственных образовательных организаций, назначается в следующих размерах: **1885** рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений; **885** рублей педагогическим работникам учреждений (старший воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель) осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста. Начисления производили в следующих размерах: **5000** рублей воспитателям; **3000** рублей педагогическим работникам учреждений (старший воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель).

9.14. В нарушение ч.1 ст.135 и ч.1 ст.136, по сотрудникам, устроенным по внутреннему совместительству начисления отображают в одном расчетном листке. Кроме этого, начисление за совмещение отображают сразу с учетом районного коэффициента.

Выявлено, что по сотрудникам Гринева С.А. и Шматова Е.С. в расчетных листках за январь отображен перерасчет заработной платы в размере 17776,88 и 5955,86 рублей соответственно. Таким образом, сумма в размере **23732,74** рублей является неэффективной выплатой. Начисление заработной платы должно осуществляться согласно табеля учета отработанного времени. Таким образом, подобные переплаты складываются ввиду недостаточного контроля со стороны заведующего и бухгалтера, осуществляющего начисление.

Также отмечено, что в расчетных листках отображают начисление с одинаковым числовым значением, но с разными знаками: «доплата суммой» «+» и «-».

Отмечено, что в предоставленных к проверке расчетных листках сумма к выплате указана «0». Остаток заработной платы после выплаты заработной платы за первую половину месяца отражается в расчетном листке за текущий месяц, при этом фактическая выплата и отражение выплаты по банковским документам производится в следующем месяце. Таким образом, по расчетным листкам сальдо на начало и конец месяца указано «0». Несоответствие «зарплатных» документов банковским документам является нарушением бюджетного законодательства.

Кроме этого, доплата за замещение, совмещение и совместительство указаны в расчетном листке одним видом начисления «замещение» сразу с учетом районного коэффициента. Таким образом, в нарушение ст. 136 ТК РФ расчетные листки формируются неверно.

9.15. Проверка на правильность заполнения и ведения расчетно - платежной ведомости (далее - РПВ) сотрудников за 2025год показала, что имеются нарушения. Бухгалтерия не формирует сводную ведомость за месяц. По факту в каждом месяце сформировано 9-12 ведомостей, сумма к выдаче в которых равна «0».

Также выявлено, что за период 2025 в ведомости с разбивкой по источникам финансирования не отражено начисление выходного пособия, выплачиваемое при сокращении сотрудников. Таким образом, обороты по журналу операций № 6, оборотно – сальдовой ведомости по 302 счету не совпадают с оборотами по своду по источникам финансирования.

9.16. Проверка своевременности выплаты начисленных отпускных и увольнения показала, что имеются случаи нарушения работодателем установленного срока оплаты труда. Т.е выплаты производятся с задержкой, что идет в нарушение статьи 136 ТК РФ и Письма Роструда от 30.07.2014 № 1693-6-1.

Отсутствует контроль за остатками по расчетно – платежной ведомости и своевременным выплатам по сотрудникам. Выявлено, что начисление по сотрудникам, устроенным по внутреннему совместительству отражены в РПВ одной строкой. В нарушение приказа Минфина 52н, расчетно – платежные ведомости заполнены неверно.

9.17. Проверка на правильность заполнения и ведения лицевого счета сотрудника за 2025 год, показала, что в предоставленных лицевых счетах за указанные периоды не заполнены данные по сотруднику: сведения о квалификации сотрудников, категории, образовании, стаж работы; отсутствует расшифровка всех видов постоянных начислений: оклад, надбавки, доплаты и т.д; отсутствует дата и номер приказа на отпуск, не указан период начисления отпуска, отсутствует номер карточки - справки. В сведениях об использовании отпуска не заполнены периоды, согласно которым произвели начисление отпускных. Отсутствуют подписи исполнителя и руководителя.

При переводах и изменении должностей в карточке - справке отражаются не все данные по сотруднику. Также отсутствуют данные о приеме на работу (приказ, дата).

В нарушение приказа Минфина России от 21.04.2020 №02-07-05/31888, лицевые счета на работников (карточки – справки) заполнены неверно.

9.18. В ходе проверки правильности оформления и выдачи расчетных листков, выявлены нарушения. В расчетных листках учреждения не хватает расшифровок начислений и удержаний, отсутствуют даты перечисления денежных средств на счета работников. В нарушение ч. 2 ст. 136 ТК РФ учреждением не издается приказ об утверждении формы расчетного листка.

9.19. Отмечено, что Учреждением составлены договоры о полной индивидуальной материальной ответственности (далее – ДПИМО) не по утвержденной форме. Также в лице «Работодателя» указаны: заведующий, заместитель АХЧ и БЖ, заместитель заведующего (старший воспитатель), тогда, как работодателем является заведующий учреждением.

В договоре о полной индивидуальной материальной ответственности от 20.05.2022 № 10 на Гринева С.А. в реквизитах сторон указаны: работник: Зайцева Г.М. (кладовщик) и Гринева С.А (кладовщик). Указание в договоре о полной индивидуальной материальной ответственности реквизитов двух разных людей является нарушением.

Положение об оплате труда

10.1. В предоставленном положении об оплате труда, утвержденное 26.08.2024 №101 отсутствует порядок доплаты за совмещение должностей, не прописан порядок расчета размера должностного оклада руководителя учреждения, отсутствует ознакомление с текстом Положения сотрудников под подпись в учреждении, что является нарушением ч.3 ст. 68 ТК.

Согласно предоставленных к проверке Приложений к Положению об оплате труда, в части применения окладов, выявлено их несоответствие относительно окладов, утвержденных постановлением Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 17.05.2024 № 277. В п. 3.6 указана информация об оплате в вечернее время. **Трудовой кодекс РФ не содержит определений понятий «вечернее время» и «вечерняя смена»**, а также особенностей условий работы и оплаты труда в этот период.

10.2. В нарушение п. 3.8.1. Коллективного договора, пунктом 3.4. не прописан конкретный размер доплат (процент выплат) для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.

10.3. Отмечено, что в положении об оплате труда имеются ссылки на Приложения, которые по тематике не соответствуют действительности.

10.4. Приложением № 6 к положению об оплате труда п.6. пп. 6.3. Прописана специальная выплата педагогическим работникам, младшим воспитателям, прочим педагогическим работникам в размере 5000,00 рублей, 1885,00 рублей, 3000,00 рублей

соответственно. При этом, указанный размер доплат не имеет никакого подтверждения и не соответствует размерам доплат, указанным в постановлении Правительства (1885,00 рублей – воспитатели, младшие воспитатели, медицинские работники; 885,00 рублей – старший воспитатель; музыкальный руководитель, учитель – логопед). Также в предоставленном положении об оплате труда не указаны суммы специальных выплат медицинским работникам и учителю – логопеду.

10.5. В положении об оплате труда отсутствуют указания порядка выплаты заработной платы.

Коллективный договор

11.1. В представленном к проверке коллективном договоре отсутствует пункт о правилах внутреннего трудового распорядка. Также отсутствует пункт о порядке разрешения трудовых споров и конфликтов.

11.2. Отсутствует информация о продолжительности основного оплачиваемого и дополнительного отпусков (при наличии). Не прописаны нормы и условия при оплате должностей при совмещении на время отсутствия основного работника.

11.3. Пунктом 2.1. коллективного договора отмечена информация о применении единой формы трудового договора, приведенной в Приложении № 3 к Распоряжению Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р. Следует отметить, что данное распоряжение утратило свою актуальность и с 29.09.2015 действует редакция приложения от 14.09.2015.

11.4. Пунктом 3.8.5. коллективного договора внесена информация о выплате за работу в вечернее время (с 18 до 22 часов в размере 20%), тогда, как в федеральном законодательстве нет понятия «работа в вечернее время».

11.5. Пунктом 4.22. в части предоставления длительного отпуска сроком до одного года имеется ссылка на Приложение № 3 к коллективному договору. По факту, в данном коллективном договоре имеется два Приложения с № 3.

Также в коллективном договоре отмечено вложение пустой страницы (страница 53). Во избежание включения в утвержденный коллективный договор условий, ограничивающие права работников установленным законом, необходимо вести сквозную нумерацию страниц с информацией, прошедшей подписание уведомительной регистрации в Министерстве труда и занятости населения Кузбасса.

11.6. В нарушение п.2.3., а также ч.2 ст.22 ТК РФ в представленном к проверке Коллективном договоре отсутствует ознакомление работников с указанным правовым актом.

Учетная политика

12.1. В нарушение п.16 пп.2.6 (Приложение №1) план (график) проведения проверок в рамках внутреннего контроля отсутствует. При разработке учетной политики руководствовались федеральными стандартами, утратившие силу.

Кроме этого, в предоставленной к проверке учетной политике имеется два Приложения №1: график документооборота и Положение об инвентаризации.

12.2. При выплате начисленной заработной платы за первую половину месяца при способе расчета за фактически отработанное время сотрудником, необходимо закрепить сроки сдачи табеля: - за первую половину месяца; за весь календарный месяц.

Учетная политика должна отражать все существенные аспекты ведения учета в организации, в том числе и в части расчетов.

Проверка кассовых и банковских операций за 2025год.

13. К журналу операций №2 приложены реестры на перечисление денежных средств, в которых отсутствует информация о виде перечисления. Кроме этого, отмечено несоответствие назначения платежа из банковских документов за месяц финансовому событию в текущем периоде.

Также отмечено, что в предоставленных к проверке реестрах на перечисление денежных средств (банк ВТБ) не выдержан оптимальный отступ слева. В связи с чем, в

реестрах нечитабельны фамилии работников, поэтому произвести сверку по выплатам не представляется возможным. Таким образом, нарушен принцип достоверности учета. Невозможность идентифицировать получателя затрудняет проверку корректности выплат. Такое оформление нарушает требования к первичным документам.

Банковские выписки и первичные документы (платежные поручения) по движению денежных средств на счете учреждения отсутствуют.

Бухгалтерский учет

14. Проверка полноты использования и правильность списания товарно - материальных ценностей (далее - ТМЦ), показала, что имеются нарушения:

14.1. В составе материальных запасов на счете 0 105 00 «Материальные запасы» учитываются основные средства, которые следует учитывать на счете «Основные средства». Огнетушитель ОП-4 и ОУ-3 отнесли к материальным запасам, а не к основным средствам, печать отнесли к материальным запасам.

14.2. Материалы, стоимость которых составляет до 10000,00 рублей не переместили на забалансовый счет. В то же время материалы, стоимость которых превышает 10000,00 рублей отразили на забалансовом счете.

14.3. неверно принимают к учету материалы: относят на счет особо ценное движимое имущество учреждения (10124000; 10126000), вместо иное движимое имущество учреждения (10134000; 10136000), что является нарушением приказа Минфина от 16.12.2010 № 174н. Ошибочно поставленный на учёт материал нужно перенести со счёта на счёт, исправив ошибку.

14.4. В предоставленном акте на списание извести обнаружены ошибки, а именно: единицы измерения не соответствуют конкретной позиции списываемого объекта, в оборотной ведомости известь поставлена на учет в килограммах, списание производят в тоннах. Также некорректно указана норма расхода – 6,00 кг/м², тогда, как приблизительный расход известковой побелки — 1 кг на 5 м².

к журналу операций № 7 за март на списание основных средств не приложены подтверждающие документы (акт, ведомость).

14.5. В инвентаризационных описях не указывают итоги постранично, не заполнены графы 13-19, произведены пометки о перемещении и о списании материальных ценностей. При этом, отмеченные на списание материалы, по факту не были списаны. Также, при передаче объекта в подразделение учреждения не были представлены накладные на внутреннее перемещение (ф. № 0504102). На балансе учреждения отмечены материальные запасы, не имеющие отношения к образовательному процессу (плантограф Зшт. 13820,00 рублей).

14.6. Проверка состояния расчетов с поставщиками и подрядчиками. Журнал операций № 4.4. показала, что по ИП Мишенин С.А. на начало и на конец проверяемого периода числится переплата в размере 17318,00 рублей. Данная сумма является неэффективным расходованием бюджетных средств. Необоснованное (неправомерное) авансирование поставщиков товаров (работ, услуг) является несоблюдением принципа эффективности использования бюджетных средств.

14.7. В ходе анализа и проверки соответствия, запланированных и израсходованных сумм в 2025 году выявлено, что оплата за услуги доступа к ПО Doxcell осуществлялась с КОСГУ 221, следовало производить оплату с КОСГУ 226. Отсутствует ведомственный контроль в области применения КОСГУ.

14.8. Проверкой установлено, что по ПК Крапивинский продукты питания ставили на учет по КФО 4 (средства субсидии), а платеж производили по КФО 2 (собственные доходы учреждения), в результате чего на конец отчетного периода по КФО 2 образовалась переплата, а по КФО 4 недоплата. Таким образом, сверка остатков, числящихся на соответствующих счетах своевременно не производится, тем самым формируются неправильное выведение остатков на конец отчетного периода.

Также отмечено, что в Журнале операций № 4.4. не сформированы итоговые остатки на начало и на конец отчетного периода.

Авансовые отчеты

15. Отмечено, что сумма в авансовом отчете, подлежащая возмещению, не соответствует сумме, отраженной в авансовом отчете к утверждению. В представленных к проверке авансовых отчетах копии чеков отсутствуют. Подтверждающие расходы первичные документы (чеки) не читабельны, поэтому проверить достоверность сумм, подлежащих к возмещению не представляется возможным (а/о от 20.01.2026 № 1 на сумму 2924,00 рубля).

Вредные условия труда.

16. В нарушение установленных трудовым законодательством норм, ст. 147 ТК РФ п.3.8.1. Коллективного договора, а также п.3.4 Положения об оплате труда, работникам с вредными условиями труда (подкласс 3.1) оплата труда в повышенном размере (выплаты компенсационного характера) в проверяемом периоде не устанавливалась. При этом, работникам, имеющим вредными условиями труда (подкласс 3.1) производили начисление дополнительного отпуска в размере 7 дней, что при указанном классе вредности не положено. Также данная информация о не начислении дополнительных дней отпуска, и начислении компенсации отражена в результатах СОУТ.

Выявлено, что срок действия СОУТ окончен в 2024 году, а новые результаты проведения СОУТ отсутствуют, что является нарушением ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ. В нарушение п.5.2.4. коллективного договора, не обеспечено проведение специальной оценки условий труда, предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда в установленном законодательством порядке.

Объект контроля вправе представить письменное замечание (возражение, пояснения) на акт контрольного мероприятия в течение 15 рабочих дней со дня получения копии настоящего акта.

Подпись должностного лица, проводившего проверку:

Начальник отдела внутреннего финансового
контроля администрации Крапивинского
муниципального округа



О.В. Кобер