

- квалификационными требованиями квалификационных характеристик должностей «бухгалтер (с дипломом специалиста)» и «бухгалтер» предусмотрено семь должностей, в частности «ведущий бухгалтер (с дипломом специалиста)», «бухгалтер (с дипломом специалиста) I категории», «бухгалтер (с дипломом специалиста) II категории», «бухгалтер (с дипломом специалиста)», «бухгалтер I категории», «бухгалтер II категории» и «бухгалтер»;
- в соответствии с Общими положениями Справочника № 336 квалификационные категории повышаются в первую очередь тем работникам, которые успешно выполняют должностные обязанности, творчески и добросовестно относятся к служебным поручениям и требованиям должностных инструкций;
- для повышения квалификационной категории работнику (работникам) руководитель структурного подразделения подает ходатайство руководителю учреждения. Если вопрос решается положительно, то издается приказ о повышении категории, и в случае наличия вакансии по полученной категории работник может занять эту должность.

Квалификационная категория также может быть повышена по рекомендации аттестационной ко-

миссии во время проведения очередной или внеочередной аттестации. Порядок присвоения квалификационной категории может регламентироваться положением, которое принимается в учреждении как приложение к коллективному договору или утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным органом, в соответствии с которым возможно создание комиссии для решения вышеуказанных вопросов.

Квалификационная категория работнику устанавливается в рамках квалификационных требований квалификационной характеристики на занимаемую должность. Перед прохождением аттестации для бухгалтеров, инженеров, экономистов, юридических консультантов и т. п. обучение не проводится, если иное не предусмотрено во внутренних документах учреждения.



Таким образом, в штатном расписании, трудовых книжках, должностных инструкциях, документах личных дел и т. п. следует указывать название должности в соответствии с ДК 003:2010 – без каких-либо сокращений, например «бухгалтер (с дипломом специалиста)».

Любовь КОШУЛЬКО, консультант



РЕВИЗИЯ И КОНТРОЛЬ ПОЛНОТЫ ИСПОЛНЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЙ КОЛДОГОВОРА

Данная консультация поможет руководителям и работникам экономических и кадровых служб разобраться, как проводится проверка соблюдения условий колдоговора, касающихся условий оплаты труда, проведения расчетов между работниками и работодателем, и какие нарушения могут выявляться в ходе ревизии деятельности учреждения.

Направления проверки

Прежде всего ревизор знакомится с содержанием колдоговора, проверяет его на наличие всех обязательств и начинает проверять соблюдение условий этого документа, касающихся вопросов оплаты труда. Ведь в соответствии со ст. 98 КЗоТ оплата труда работников учреждений и организаций, которые финансируются из бюджета, осуществляется на основании законов и других нормативно-правовых актов, генерального, отраслевых, региональных соглашений, коллектив-

ных договоров, в пределах бюджетных ассигнований и внебюджетных доходов.

Для проверки используются, в частности, следующие документы:

- коллективный договор;
- положение о премировании;
- штатное расписание, трудовые книжки, приказы, тарификационные списки, графики работы и другие документы, на основании которых осуществляется оплата труда;

- бухгалтерские учетные регистры, а именно: мемориальный ордер № 5 «Свод расчетных ведомостей по заработной плате и стипендиям», книга «Журнал-Главная»;
- первичные документы: таблицы учета рабочего времени, лицевые счета, расчетно-платежные ведомости, реестры депонированной зарплаты, листы временной нетрудоспособности и т. п.;
- формы финансовой и статистической отчетности.

Ревизия по соблюдению условий колдоговора, касающихся оплаты труда, проводится по таким направлениям:

- соблюдение порядка составления и утверждения штатного расписания;
- наличие фактов содержания сверхштатных или сверхнормативных должностей работников (если такие нормативы приняты в установленном порядке);
- порядок установления должностных окладов (тарифных ставок), надбавок, доплат, премий, прочих поощрительных и компенсационных выплат;
- наличие фактов оплаты труда за неотработанное время;
- соблюдение законодательства по оплате труда совместителей и по гражданско-правовым договорам;
- начисление и выплата пособия по временной нетрудоспособности за счет средств учреждения;
- выплата зарплаты работникам за время отпуска;
- наличие фактов несвоевременных выплат и просроченной задолженности по оплате труда;
- начисление индексации денежных доходов населения.

Содержание численности и выплаты по составляющим заработка

При проверке правильности составления штатного расписания ревизор в первую очередь проверяет его на соответствие действующим для определенной отрасли штатным нормативам численности работников. Также проверяется соответствие годового фонда оплаты труда определенному в штатном расписании фонду зарплаты, утвержденному сметой учреждения на соответствующий год.

Тщательно проверяется, допускается ли содержание должностей работников, не предусмотренных

штатным расписанием. При проверке могут быть выявлены должности, которые безосновательно содержатся за счет общего фонда бюджета, а не за счет собственных средств учреждения, следствием чего есть оплата труда за выполнение обязанностей, которые должны выполняться штатными работниками.

При проверке правильности установления должностных окладов ревизор устанавливает наличие приказов о приеме на должность и подтверждающих документов о присвоении соответствующей категории, а также соответствие должностного оклада присвоенной категории. С этой целью проверяются приказы, личные дела, трудовые книжки работников, своевременность проведения их аттестации и ее результаты и т. п.

Ревизор проверяет, соответствуют ли установленные оклады работникам бюджетных учреждений положениям нормативно-правовых актов, в частности постановлений КМУ:

- от 18.01.17 г. № 15 «Вопросы оплаты работников государственных органов»;
- от 09.03.06 г. № 268 «Об упорядочении структуры и условий оплаты труда работников аппарата органов исполнительной власти, органов прокуратуры, судов и других органов» (далее – Постановление № 268);
- от 30.08.02 г. № 1298 «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы» (далее – Постановление № 1298).

Проводится также проверка установления размеров оплаты труда рабочих, занятых обслуживанием органов исполнительной власти, местного самоуправления и их исполнительных органов, органов прокуратуры, судов и прочих органов, отвечают ли они требованиям, утвержденным приказом Минтруда от 02.10.96 г. № 77 (далее – Приказ № 77). Напомним, что размеры окладов приведены в приложениях 1–3 к Приказу № 77.

В то же время фиксируется, пересматриваются ли должностные оклады в связи с изменением прожиточного минимума для трудоспособных лиц, установленного на 1 января календарного года. То есть должна быть соблюдена норма п. 1 Приказа № 77 об изменении размеров месячных окладов (тарифных ставок), предусмотренных в приложениях 1–3 к нему, пропорционально повышению должностного оклада (тарифной ставки) работника 1-го тарифного разряда, определенного в примечании 1 приложения 1 к Постановлению № 1298.

При проверке установления надбавок и доплат работникам выясняется, оформлен ли приказ руководителя об их установлении и указано ли в нем основание для соответствующей надбавки или доплаты.



Заметим: в ходе ревизий неоднократно выявляются следующие нарушения: работникам устанавливаются надбавки или доплаты за выполнение обязанностей, входящих в их должностные обязанности, или же осуществляются выплаты сверх пределов, установленных соответствующими нормативно-правовыми актами. Например, главному бухгалтеру производится доплата за своевременное составление годового отчета, заместителю руководителя – доплата за выполнение обязанностей руководителя на период его отпуска и т. п.

Ревизор проверяет, чтобы установленные работникам надбавки не превышали предельного размера:

- 50 % должностного оклада для работников, оплата труда которых осуществляется согласно Постановлению № 1298;
- 100 % должностного оклада с учетом надбавки за ранг и надбавки за выслугу лет отдельным категориям должностных лиц местного самоуправления (далее – ОМС, Постановление № 268).

При просмотре локальных документов учреждения по установлению и начислению надбавок, доплат, премий, материальной помощи руководителям учреждения обязательно проверяется наличие распорядительного документа вышестоящего органа власти, а также осуществление этих выплат в пределах имеющегося фонда оплаты труда.

Важно проверить, не завышен ли размер материальной помощи, а именно:

- не более чем один должностной оклад в год для работников бюджетных учреждений (кроме материальной помощи на погребение), оплата труда которых регулируется Постановлением № 1298);
- работникам ОМС – в размере среднемесячной заработной платы.

Ревизор должен удостовериться, проводилось ли премирование работников в соответствии с утвержденным положением, причем в пределах средств на оплату труда, не выплачивалась ли премия при наличии у работников дисциплинарных взысканий, в частности за нарушение трудовой дисциплины.

Нюансы проверки использования средств на оплату труда

В ходе проверки использования фонда оплаты труда ревизор особое внимание обращает на то, чтобы не допускались случаи начисления заработной платы за время отсутствия работников, то есть во время их пребывания в отпусках, на больничном, на санаторно-курортном лечении и т. п.

Для этого данные табелей учета рабочего времени сравнивают с данными приказов об отпусках, листов нетрудоспособности, лицевыми счетами. Для выяснения, не допускалась ли выплата заработной платы вымышленным лицам, ревизор сопоставляет данные трудовых книжек работников, штатное расписание, личные карточки, платежные или расчетно-платежные ведомости, а в случае необходимости – проводит опрос работников.

Следует также выяснить, не осуществлялась ли выплата заработка за неотработанное время работникам, в частности, принятым на работу по внешнему совместительству. Для этого целесообразно проведение встречных сверок на предприятиях, учреждениях, организациях по основному месту работы совместителей. Такие сверки помогут выявить возможные факты одновременного учета рабочего времени по основному месту работы и по совместительству, нахождения в командировке, на отдыхе по путевке, больничном, а также выявить вымышленных и подставных лиц, зачисленных на работу по совместительству.

В отношении лиц, работающих по совместительству, проверяется соблюдение требований постановления КМУ от 03.04.93 г. № 245 «О работе по совместительству работников государственных предприятий, учреждений и организаций» и Положения об условиях работы по совместительству работников государственных предприятий, учреждений, организаций, утвержденного приказом Минтруда, Минюста, Минфина от 28.06.93 г. № 43.

В частности, после проверки табелей учета рабочего времени фиксируется, не превышает ли продолжительность работы по совместительству 4 часов в день и полного рабочего дня в выходной, а общая продолжительность работы по совместительству в течение месяца – половины месячной нормы рабочего времени.

Устанавливается, не работает ли по совместительству руководитель учреждения или его заместитель, поскольку это запрещено законодательством.

Целесообразной является проверка оплаты труда работников, которые не состояли в штате учреждения, но выполняли определенные работы или предоставляли услуги по договорам гражданско-правового характера.

В соответствии с Инструкцией по применению экономической классификации расходов, утвержденной приказом Минфина от 12.03.12 г. № 333, вознаграждения и прочие выплаты, начисленные работникам, не состоящим в штате учреждения (организации), в соответствии с условиями гражданско-правового договора (за исключением субъектов хозяйствования) осуществляется по КЭКР 2111 «Заработная плата».

Что касается оплаты работ по договорам ГПХ, заключенным с субъектами предпринимательской деятельности, то она должна осуществляться по тем КЭКР, которые соответствуют их экономической сути.

Ревизор проверяет, чтобы такие договоры не содержали признаков трудового договора [подробнее см. «БАЛАНС-БЮДЖЕТ», 2019, № 1-2, с. 59. – **Ред.**].

То есть ревизор сверяет объемы выполненных работ с показателями, указанными в договоре и в акте приемки работ. На практике во время ревизии выявляются неединичные случаи нарушений, когда согласно акту выполненных работ проведена оплата, а фактически работа не выполнена или выполнена не в полном объеме, что свидетельствует о злоупотреблении служебных лиц, подписавших акт. Также ревизор проверяет, не осуществлялась ли оплата по договорам ГПХ тех работ, которые относятся к должностным обязанностям штатных работников.

Поскольку выплата больничных за первые 5 календарных дней (далее – к. д.) болезни работника производится за счет средств государственного или местного бюджета, а другие дни болезни (начиная с 6-го к. д.) оплачивает ФСС, то при проверке правильности выплаты пособия по временной нетрудоспособности прежде всего обращается внимание, не выплачивалось ли за счет средств учреждения пособие за период более чем 5 дней.

Выплата пособия должна производиться согласно Порядку оплаты первых пяти дней временной нетрудоспособности в результате заболевания или травмы, не связанной с несчастным случаем на производстве, за счет средств работодателя, утвержденному постановлением КМУ от 26.06.15 г. № 440.

Кроме того, ревизор проверяет порядок определения средней зарплаты для оплаты больничного, а именно не нарушен ли Порядок исчисления средней заработной платы (дохода, денежного обеспечения) для расчета выплат по общеобязательному государственному социальному страхованию, утвержденный постановлением КМУ от 26.09.01 г. № 1266 (далее – Порядок № 1266).

Проверяется и правильность определения страхового стажа работника, ведь от его размера зависит размер пособия по временной нетрудоспособности. Тщательной проверке подлежат больничные работников, страховой стаж которых в течение последних 12 месяцев работы составляет меньше чем 6 месяцев.

Обращаем внимание, что должны быть учтены ограничения, определенные Законом от 23.09.99 г. № 1105-XIV «Об общеобязательном государственном социальном страховании» и Порядком № 1266.

Так, исходя из ч. 4 ст. 19 Закона № 1105 и п. 29 Порядка № 1266, средний заработок для определения размера пособия по временной нетрудоспособности, оплаты первых 5 дней временной нетрудоспособности за счет средств работодателя исчисляется исходя из начисленной зарплаты, из которой уплачиваются страховые взносы, но в расчете на месяц не выше размера минимальной зарплаты, установленной законом в месяце наступления страхового случая.

В процессе проведения ревизии могут выявляться случаи выхода на работу работника, находившегося на больничном. Иногда бухгалтер в таком случае вместо выплаты больничных неправомерно начисляет работнику зарплату.

Расчеты за период пребывания в отпуске

Контроль оплаты времени пребывания работника в отпуске начинается с проверки правильности определения продолжительности отпуска (как основного, так и дополнительного) каждому работнику. Целесообразно обратить внимание, не нарушаются ли условия колдоговора для установления этой продолжительности. Напомним: общая продолжительность ежегодных основного и дополнительных отпусков, которые предоставляются работнику, не может превышать 59 к. д.

Выясняется, предоставляются ли дополнительные отпуска работникам, в частности:

- за работу с вредными и тяжелыми условиями труда по списку должностей, указанных в колдоговоре;
- за особый характер труда;
- лицам, имеющим детей или совершеннолетнего ребенка – инвалида с детства;
- отдельным категориям ветеранов войны и т. п.

При проверке правильности определения продолжительности дополнительных отпусков за работу с вредными и тяжелыми условиями труда, за особый характер труда учитывается, что дополнительный отпуск предоставляется пропорционально фактически отработанному времени, в расчет которого включаются дни, когда работник фактически был занят на работах с вредными и тяжелыми условиями труда или с особым характером труда не менее половины продолжительности рабочего дня, установленного для работников этих производств, цехов, профессий и должностей.

Поэтому проверяется, не зачислено ли в соответствующий стаж время пребывания работников на больничном, на курсах повышения квалификации, в командировках и т. п.

Необходимо также выяснить, правильно ли начислены отпускные, соблюдены ли положения Порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением КМУ от 08.02.95 г. № 100, поскольку имеет место выявление следующих нарушений:

- включение в расчет выплат единовременного характера;
- непроведение корректировки заработной платы на коэффициент повышения должностного оклада.

Особое внимание обращается на правильность определения количества дней неиспользованного отпуска, а также средней заработной платы для расчета компенсации за неиспользованный отпуск.

Сроки выплаты заработка

Что касается сроков и периодичности выплаты заработка работникам, предусмотренных ст. 115 КЗоТ и ст. 24 Закона от 24.03.95 г. № 108/95-ВР «Об оплате труда» (далее – Закон № 108), то они также должны быть урегулированы условиями колдоговора. В частности, зарплату следует выплачивать не менее двух раз в месяц и в сроки, не превышающие 16 к. д.

Поэтому проверяется своевременность выплаты заработной платы, отпускных и выплат сумм при увольне-

нии, сроки выплаты которых определены ст. 115 и 116 КЗоТ.

Если зарплата выплачивалась с нарушением сроков, то проверяется, начислена ли компенсация за несвоевременную ее выплату в соответствии со ст. 34 Закона № 108.

Помним: компенсация потери заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты осуществляется в соответствии с индексом роста цен на потребительские товары и тарифов на услуги в порядке, установленном законодательством. Однако, к сожалению, на практике распространены случаи, когда руководство учреждения нарушает сроки выплаты заработка, но компенсация не осуществляется.



Напомним: при нарушении законодательства об оплате труда виновные должностные лица привлекаются к дисциплинарной, материальной, административной и уголовной ответственности (ст. 36 Закона № 108).

Индексация денежных доходов

При проведении ревизии соблюдения условий выполнения колдоговора особое внимание обращается на проведение индексации заработной платы работников согласно Закону от 03.07.91 г. № 1282-XII «Об индексации денежных доходов населения».

На сегодняшний день индексация должна проводиться в случае, если величина индекса потребительских цен превысила порог индексации, который устанавливается в размере 103 %. Если размер повышения денежного дохода не превышает сумму индексации, сложившуюся в месяце повышения дохода, то сумма индексации в этом месяце определяется с учетом размера повышения дохода и рассчитывается как разница между суммой индексации и размером повышения дохода (п. 5 Порядка проведения индексации денежных доходов населения, утвержденного постановлением КМУ от 17.07.03 г. № 1078, далее – Порядок № 1078).

Кроме заработной платы, индексации подлежат суммы выплат, осуществляемых согласно законодательству об общеобязательном государственном социальном страховании, пенсии, стипендии и т. п.

Поэтому ревизор проверяет, какие выплаты проиндексированы, нет ли случаев нарушений требований Порядка № 1078, излишнего проведения индексации больничных, отпускных, оплаты за время командировки, прочих выплат, которые

определяются по среднему заработку, выплат единовременного характера, других выплат (надбавки и доплаты).

Выясняется также, пропорционально ли отработанному времени проводилась выплата индексации работникам, которые работают на условиях неполного рабочего времени или отработали неполный рабочий месяц.

Поэтому предостерегаем руководителей учреждений: поскольку суммы индексации являются составляющей заработка работника, за нарушение требований трудового законодательства работодатель, который не соблюдает нормы относительно государственных гарантий, в частности не проводит индексации зарплаты, может получить финансовые санкции за каждого работника, доход которого не был проиндексирован.

Анна СЕМЕНЕНКО, консультант



БУДЕТ ЛИ ПОВЫШАТЬСЯ В ЭТОМ ГОДУ УРОВЕНЬ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДРАБОТНИКОВ?

На протяжении 2018 года согласно правительственным решениям повышался уровень оплаты труда работников сферы образования. Предполагается ли в этом году дальнейшее усовершенствование условий оплаты труда педагогов?

Да, условия оплаты труда педагогов продолжают совершенствоваться.

В частности, согласно постановлению КМУ от 07.11.18 г. № 1100 (далее – Постановление № 1100) **повышены на 10 %** должностные оклады (ставки зарплаты) **педагогическим работникам** специализированных **художественных школ** (школ-интернатов).

Напомним: согласно Положению о художественной школе, утвержденному приказом Минкультуры от 09.08.18 г. № 686, художественная школа является заведением внешкольного образования сферы культуры и в зависимости от учредителя может функционировать как государственное, коммунальное или частное заведение начального образования. Как субъект хозяйствования школа может действовать как бюджетное учреждение, неприбыльное (или прибыльное) учебное заведение.

Предусмотренные Постановлением № 1100 преференции относительно оплаты педагогов касаются только заведений, **которые находятся в ведении Минкультуры и финансируются за счет госбюджета**.

Итак, рассчитанные по тарифным разрядам должностные оклады (ставки заработной платы) педагогов специализированных **художественных школ** (школ-интернатов) подлежат повышению на 10 %. Напомним, что для них тарифные разряды определяются согласно приложению 2 к постановлению КМУ от 30.08.02 г. № 1298 «Об оплате труда

работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы» (далее – Постановление № 1298).



Обращаем внимание: хотя Постановление № 1100 вступило в силу с 22.12.18 г., новый расчет должностных окладов (ставок заработной платы) необходимо осуществить уже начиная с 01.09.18 г.

То есть в текущем году бухгалтерским службам на основании приказа руководителя художественной школы необходимо осуществить перерасчет заработка по соответствующим должностям педагогов исходя из измененного Постановлением № 1100 должностного оклада (ставки заработной платы).

Знаем, что согласно п. 6 приказа Минкультуры от 18.10.05 г. № 745 «Об упорядочении условий оплаты труда работников культуры на основе Единой тарифной сетки» оплата труда работников, должности которых **не определены этим приказом**, осуществляется по условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

Поэтому **должностные оклады педагогов** специализированных художественных школ (или школ-интернатов) нужно определять по условиям, предусмотренным для работников отрасли образования, а именно **по приложению 6 к приказу**