

УТВЕРЖДАЮ

Председатель Контрольно-
счетной палаты города Таганрога

_____ О. В. Субботина

« ___ » _____ 2020 года

Заключение _____**по результатам экспертно-аналитического мероприятия
«Анализ эффективности управления штатной численностью, а также анализ
нормативно правовых актов, устанавливающих систему оплаты труда
муниципальных учреждений в сфере культуры и физической культуры и спорта»**

«13» марта 2020 года

г. Таганрог

Должностными лицами Контрольно-счетной палаты города Таганрога: аудитором Контрольно-счетной палаты города Таганрога Угрениновой Е.А., инспектором Контрольно-счетной палаты города Таганрога Николаенко Т.В., было проведено экспертно-аналитическое мероприятие «Анализ эффективности управления штатной численностью, а также анализ нормативно правовых актов, устанавливающих систему оплаты труда муниципальных учреждений в сфере культуры и физической культуры и спорта».

Основание для проведения мероприятия: пункт 2.1. плана работы Контрольно-счетной палаты города Таганрога на 2020 год, утвержденного приказом председателя Контрольно-счетной палаты города Таганрога от 27.12.2019 № 24; распоряжения председателя Контрольно-счетной палаты города Таганрога от 27.01.2020 № 2, от 21.02.2020 № 5, от 02.03.2020 № 8, от 06.03.2020 № 10.

Цель мероприятия: анализ эффективности управления штатной численностью, анализ структуры расходов на оплату труда работников муниципальных учреждений культуры и физической культуры и спорта, а также оценка достаточности и обоснованности нормативной правовой базы, регламентирующей вопросы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и физической культуры и спорта.

Предмет мероприятия: структура и штатные расписания муниципальных учреждений культуры и физической культуры и спорта, муниципальные правовые акты, устанавливающие системы оплаты труда работников данных муниципальных учреждений.

Объект мероприятия (перечень объектов мероприятия): МБУ «СШ №1», МБУ «СШ №2», МБУ «СШ №3», МАУ «Стадион Торпедо», МБУК «Духовой оркестр», МБУК «Камерный оркестр», МБУК ансамбль «Диво», МБУК «Таганрогский джаз-оркестр», МБУК «Камерный хор «Лик», МБУК «ДК «Фестивальный», МБУК «Дворец молодежи», МБУК «СКЦ «Приморский», МБУК «Молодежный центр», МАУ «ГДК», МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова», МАУК «ТМК», МАУ «ЦКДД», МБУК «ЦБС г. Таганрога».

Проверяемый период:

Вопрос 1 программы экспертно-аналитического мероприятия «Оценка достаточности и обоснованности нормативной правовой базы, регламентирующей вопросы оплаты труда в муниципальных учреждениях в сфере культуры и физической культуры и спорта» - текущий период 2020 года.

Вопрос 2 программы экспертно-аналитического мероприятия «Анализ эффективности управления штатной численностью муниципальных учреждений г. Таганрога, осуществляющих деятельность в сфере культуры и физической культуры и спорта» - 2019 год.

Вопрос 3 программы экспертно-аналитического мероприятия «Анализ среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта» - 2019 год

Сроки проведения мероприятия: с 27.01.2020 по 13.03.2020 г.(включительно)

В результате проведения мероприятия установлено следующее:

Вопрос № 1 программы экспертно-аналитического мероприятия

Оценка достаточности и обоснованности нормативной правовой базы, регламентирующей вопросы оплаты труда в муниципальных учреждениях в сфере культуры и физической культуры и спорта.

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации (далее также – ТК РФ) системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников муниципальных учреждений 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 и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

На момент проведения экспертно-аналитического мероприятия основными муниципальными правовыми актами, устанавливающими условия оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры, а также физической культуры и спорта в г. Таганроге являлись:

- 1) Постановление Администрации г. Таганрога от 15.06.2016 № 1292 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных

учреждений города Таганрога»;

- 2) Постановление Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений спортивной направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога»;
- 3) Постановление Администрации г. Таганрога от 30.12.2016 № 2854 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога».

Кроме того, отдельные вопросы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, регулировались ведомственными приказами Комитета по физической культуре и спорту г. Таганрога:

- 1) от 27.12.2019 № 78 «Об утверждении Порядка отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей»;
- 2) от 27.12.2019 № 79 «Об утверждении Порядка о материальном стимулировании руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений спортивной направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога, с учетом исполнения показателей эффективности предоставления муниципальных услуг (выполнения работ).

В муниципальных учреждениях культуры правовое регулирование отдельных вопросов оплаты труда работников регулировались следующими ведомственными приказами Управления культуры г. Таганрога:

- 1) от 09.01.2017 № 1/1 «Об утверждении порядка формирования фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры»;
- 2) от 02.09.2019 № 147 «О проведении комплекса организационно-штатных мероприятий по сокращению численности (штата) работников учреждений культуры»;
- 3) от 26.12.2019 № 232 «Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога»;
- 4) от 30.12.2019 № 239 «Об утверждении размеров доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы».

Следует отметить, что в структуре муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога, имеются учреждения, реализующие образовательные программы дополнительного образования (МБУ ДО «Таганрогская школа искусств», МБУ ДО ТДМШ им. П.И. Чайковского, МБУ ДО «ДМШ им. А.Г. Абдузарова» и МАУ ДО ТДМШ им. С.И. Блонской), т.е. учреждения осуществляющие свою деятельность в сфере образования.

Кроме того, Управлению культуры г. Таганрога подведомственно МКУ «ЦХОУК». В соответствии с Уставом данного учреждения основной целью его деятельности является удовлетворение потребностей учреждений культуры в хозяйственной сфере.

В связи с тем, что целью настоящего экспертно-аналитического мероприятия являлась оценка достаточности и обоснованности нормативной правовой базы, регламентирующей вопросы оплаты труда в муниципальных

учреждениях в сфере культуры и физической культуры и спорта, в рамках проводимого мероприятия не рассматривались положения муниципальных правовых актов в части особенностей формирования систем оплаты труда работников сферы образования, а также в части регулирования оплаты труда работников муниципального учреждения, осуществляющего удовлетворение потребностей муниципальных учреждений культуры в хозяйственной сфере.

Проведенный в рамках экспертно-аналитического мероприятия анализ основных муниципальных правовых актов, устанавливающих оплату труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры и физической культуры и спорта (Постановления Администрации г. Таганрога от 15.06.2016 № 1292 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога», от 11.01.2018 № 18 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений спортивной направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога» и от 30.12.2016 № 2854 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога»), показал, что они в полном объеме не соответствуют Единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденным решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол № 11 от 24.12.2019). Кроме того, они содержат коррупциогенные факторы и не учитывают правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации, что указывает на необходимость внесения изменений в вышеуказанные муниципальные правовые акты.

1.1. Анализ общих положений, регулирующих оплату труда работников муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта.

В соответствии со статьей 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В соответствии с пунктом 30 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год (далее также – Единые рекомендации) органам местного самоуправления рекомендовано при установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, в том числе при разработке показателей и критериев эффективности работы, учитывать установленные в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значения целевых показателей развития соответствующих отраслей.

Проведенное экспертно-аналитическое мероприятие показало, что муниципальными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и физической культуры и спорта установлена

предельная доля оплаты труда административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда.

Так, в соответствии с пунктом 8 Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, утвержденного Постановлением Администрации г. Таганрога от 15.06.2016 № 1292, предельная доля оплаты труда работников списочного состава административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений культуры города Таганрога не может быть более 40 процентов (кроме муниципальных учреждений, в которых доля работников административно-управленческого персонала составляет более 35 процентов от общей среднесписочной численности).

Аналогичная норма содержится в Примерном положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города Таганрога, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога, по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры», утвержденном Постановлением Администрации г. Таганрога от 30.12.2016 № 2854.

Между тем, в соответствии с Дорожной картой, разработанной во исполнение Указов Президента РФ, и утвержденной Постановлением Администрации г. Таганрога от 26.04.2013 № 1345 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в городе Таганроге», 40 % - это предельная доля общих расходов на оплату труда работников административно-управленческого совместно со вспомогательным персоналом в фонде оплаты труда учреждения.

Следует отметить, что в 2018 году Контрольно-счетной палатой г. Таганрога было проведено контрольное мероприятие «Выборочная проверка финансово-хозяйственной деятельности МАУ «Городской дом культуры» за 2017 год и текущий период 2018 года», установившее, что МАУ «ГДК» не выполнялись показатели Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы культуры» в части предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда по учреждению. Объем средств, направленных МАУ «ГДК» на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников МАУ «ГДК» в 2017 году составлял 47,13 %, а за 6 месяцев 2018 года – 49,8%.

Таким образом, превышение использования средств на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в 2017 году составило 603 881, 34 руб. или 6,43 %, в первом полугодии 2018 года – 603 809,21 руб. или 9,33 %, а средств от приносящей доход деятельности в 2017 году – 92 483,41 руб. или 24,57 %, в первом полугодии 2018 года – 56 464,52 руб. или 21,07 %.

Таким образом, с учетом вышеизложенного, Контрольно-счетная палата г. Таганрога рекомендует включить в Постановление Администрации г. Таганрога от 15.06.2016 № 1292, норму о том, что Администрация г. Таганрога и органы Администрации г. Таганрога с правами юридического лица, в ведении которых находятся муниципальные учреждения, могут устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных муниципальных учреждений (не

более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

Кроме того, поскольку в отношении работников муниципальных учреждений культуры «Дорожной картой» (Постановление Администрации г. Таганрога от 26.04.2013 № 1345), установлена предельная доля общих расходов на оплату труда работников административно-управленческого совместно со вспомогательным персоналом в фонде оплаты труда учреждения не более 40 %, Контрольно-счетная палата г. Таганрога, рекомендует привести Постановление Администрации г. Таганрога от 30.12.2016 № 2854 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога» в соответствие с установленными «Дорожной картой» значениями целевых показателей развития отрасли культуры.

Следует отметить, что в соответствии с пунктом 8 Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога, утвержденного Постановлением Администрации г. Таганрога от 15.06.2016 № 1292, к административно-управленческому персоналу муниципального учреждения относятся работники муниципального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения.

К основному персоналу муниципального учреждения относятся работники муниципального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

К вспомогательному персоналу муниципального учреждения относятся работники муниципальных учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

В ходе проведения экспертно-аналитического мероприятия установлено, что на сегодняшний день Постановлениями Администрации г. Таганрога от 30.12.2016 № 2854 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога» и от 11.01.2018 № 18 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений спортивной направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога» утверждены примерные перечни должностей административно-управленческого персонала. Кроме того, Постановлением Администрации г. Таганрога от 28.11.2014 № 3823 утвержден перечень должностей и профессий работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, однако в указанный перечень с учетом специфики деятельности муниципальных учреждений не включены все работники муниципального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители, в том числе не включены репетитор по вокалу, фотограф, машинист сцены,

установщик декораций, переплетчик и т.д.

В связи с вышеизложенным Контрольно-счетная палата г. Таганрога рекомендует Управлению культуры г. Таганрога и Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога разработать и утвердить для своих подведомственных учреждений с учетом специфики оказываемых ими муниципальных услуг перечни должностей основного и вспомогательного персонала. Утверждение перечней должностей в разрезе категорий персонала повысит эффективность управления штатной численностью подведомственных муниципальных учреждений и обеспечит достоверность и объективность информации об исполнении, установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт», значений целевых показателей развития соответствующих отраслей.

Следует также отметить, что Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.10.2018 № 2245-р утверждены Концепция подготовки спортивного резерва в Российской Федерации до 2025 (далее также – Концепция) и план мероприятий по реализации Концепции подготовки спортивного резерва в Российской Федерации до 2025 года.

Органам местного самоуправления рекомендовано руководствоваться положениями Концепции, которая определяет приоритетные цели и задачи в сфере подготовки спортивного резерва в Российской Федерации на период до 2025 года.

Для достижения приоритетных целей Концепции предусмотрена реализация, в том числе, такой задачи, как развитие кадрового потенциала системы подготовки спортивного резерва.

В соответствии с Концепцией, развитие кадрового потенциала системы подготовки спортивного резерва предусматривает, в том числе:

совершенствование систем оплаты труда тренеров и иных специалистов, осуществляющих спортивную подготовку, с учетом **единых рекомендаций** по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

разработку и внедрение типовых отраслевых норм труда тренеров и иных специалистов сферы физической культуры и спорта;

разработку и утверждение отраслевых мер (гарантий), направленных на повышение уровня социальной защищенности спортсменов и тренеров;

внедрение методов стимулирования тренерских кадров к совершенствованию их профессиональных компетенций и к дальнейшей работе по специальности путем реализации положений единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, использования механизмов государственной аттестации, а также посредством оказания практической помощи молодым специалистам в адаптации в профессии, в совершенствовании теоретических и практических знаний.

При этом согласно пункту 39 Единых рекомендаций в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности отрасли, совершенствование систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта рекомендуется осуществлять с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организациях, так, чтобы на установление

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера).

Кроме того, в соответствии с пунктом 38 Единых рекомендаций в части формирования систем оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры также рекомендовано в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях культуры продолжить работу по увеличению доли выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников, сбалансировав ее таким образом, чтобы без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями на выплаты по окладам (должностным окладам) направлялось не менее 50 процентов заработной платы.

Проведенное экспертно-аналитическое мероприятие показало, что на сегодняшний день, к примеру, в отношении муниципальных учреждений культуры Приказом начальника Управления культуры от 30.12.2019 № 239 установлен дифференцированный подход при установлении доли условно-постоянной заработной платы, которая колеблется в диапазоне от 24,4 % (МБУК «Молодежный центр») до 46,1 % (МБУК «Ансамбль народных инструментов).

С учетом вышеизложенного Контрольно-счетная палата г. Таганрога рекомендует при внесении изменений в муниципальные правовые акты, устанавливающие систему оплаты труда работников вышеуказанных муниципальных учреждений, обеспечить направление на установление окладов (должностных окладов), ставок зарплаты не менее 70% фонда оплаты труда (в отношении муниципальных учреждений физической культуры и спорта) и не менее 50 % фонда оплаты труда (в отношении муниципальных учреждений культуры) без учета части фонда оплаты труда на компенсационные выплаты.

В соответствии с пунктом 39 Единых рекомендаций для обеспечения качественного оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) трудовые отношения с работниками государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта оформляются по трудовому договору, основанному на принципах «эффективного контракта», при этом пунктом 20 рекомендовано при заключении трудовых договоров с работниками использовать не только примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, но и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н.

В связи с вышеизложенным, Контрольно-счетная палата г. Таганрога рекомендует дополнить абзац 2 пункта 1.7. Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений спортивной направленности г. Таганрога и абзац 2 пункта 1.7. Примерного положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Стадион Торпедо», утвержденных Постановлением Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18 ссылкой на Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником

государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н.

1.2. Анализ норм, устанавливающих порядок определения должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта.

Согласно статье 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

В соответствии со статьей 129 ТК РФ оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Таким образом, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

В соответствии со статьей 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

Следовательно, при введении системы оплаты труда работодатель обязан ориентироваться на установление равного размера должностного оклада по должностям с равной сложностью труда.

Таким образом изменение дифференциации размеров окладов предполагает предварительное уточнение сложности труда по должностям и может быть осуществлено в порядке, определенном ТК РФ для утверждения локальных нормативных актов или коллективных договоров организации.

Соответственно у работников с одинаковым квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы или с одинаковой сложностью труда должны быть одинаковые оклады.

С учетом вышеизложенного, Контрольно-счетная палата г. Таганрога рекомендует в Постановлении Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений спортивной направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога», исключить дифференциацию минимальных размеров окладов внутри 5 квалификационного уровня ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» и 1 квалификационного уровня ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня».

Следует также отметить, что в соответствии с пунктом 10 Единых рекомендаций системы оплаты труда работников учреждений должны устанавливаться и изменяться с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

Приказом Минтруда России от 02.04.2019 № 199н утвержден профессиональный стандарт «Тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту», однако в Приказе Минздравсоцразвития РФ от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической

культуры и спорта» должность «тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту» отсутствует, *в связи с чем Контрольно-счетная палата г. Таганрога рекомендует внести в Постановление Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18 изменение, включив в схемы должностных окладов специалистов, не вошедших в ПКГ (Таблица 4 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений спортивной направленности города Таганрога), должность «тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту».*

Проведенное экспертно-аналитическое мероприятие показало, что Таблица 6.1. Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений спортивной направленности г. Таганрога, утвержденного Постановлением Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18, используемая при оплате труда тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре с учетом подушевого финансирования, не соответствует требованиям федеральных стандартов (Приказ Минспорта России от 27.01.2014 № 32 «Об утверждении Федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта спорт лиц с поражением ОДА», Приказ Минспорта России от 27.01.2014 № 31 «Об утверждении Федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта спорт слепых», Приказ Минспорта России от 03.02.2014 № 70 «Об утверждении Федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта спорт глухих»), в том числе по наполняемости групп и максимальному объему учебно-тренировочной нагрузки, зависящих от функциональных групп.

С учетом вышеизложенного, Контрольно-счетная палата г. Таганрога рекомендует привести Постановление Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений спортивной направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога» в соответствие с положениями федеральных стандартов спортивной подготовки, включив норму о том, что оптимальная наполняемость групп и максимальный объем тренировочной нагрузки определяются программами спортивной подготовки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки.

Проведенное экспертно-аналитическое мероприятие также показало, что подпунктом 6.2. Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений спортивной направленности г. Таганрога предусмотрено подушевое финансирование для тренеров муниципальных учреждений спортивной направленности по программам спортивной подготовки на тренировочном этапе (углубленная специализация) и на этапе совершенствования спортивного мастерства.

Размер норматива устанавливается в процентах от должностного оклада за одного занимающегося и зависит от численного состава занимающихся и объема тренировочной нагрузки.

Максимальная наполняемость групп и максимальный объем тренировочной нагрузки, а также размер норматива установлены в Таблице 18 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений спортивной направленности г. Таганрога, при этом пунктом 7 примечаний к подпункту 6.2. установлено, что объем тренировочной нагрузки в неделю устанавливается локальным

актом учреждения в соответствии с программами спортивной подготовки, разработанными на основании федеральных стандартов спортивной подготовки.

Следует отметить, что федеральные стандарты спортивной подготовки не содержат единых требований к максимальной наполняемости групп и объему тренировочной нагрузки.

К примеру, Приказом Минспорта России от 19.01.2018 № 20 «Об утверждении федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта «прыжки на батуте» на тренировочном этапе (углубленной специализации) предусмотрен максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю 18 часов, при этом количество лиц, проходящих спортивную подготовку в группах на этапах спортивной подготовки 4 человека.

На основании вышеуказанного федерального стандарта по виду спорта «прыжки на батуте» был произведен расчет стоимости 1 часа тренерской работы на тренировочном этапе (углубленной специализации) при подушневом финансировании (с учетом максимальной наполняемости группы) и стоимости 1 часа тренерской работы на тренировочном этапе (начальной и углубленной специализации) при почасовой оплате с учетом установленного Постановлением Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18 должностного оклада (ставки заработной платы) тренера - 10 286, 00 руб. (Таблица №1)

Таблица № 1

	При подушневом финансировании (на тренировочном этапе)	При почасовой оплате (на начальном и тренировочном этапе)
Стоимость 1 часа	342, 87 (руб.)	428,58 руб.
расчет	$15\% * 4 * 10286,00$ (руб.): 18 = 342,87 руб.	$10\ 286, 00$ (руб.) : 24= 428,58 руб.

Из вышеприведенной Таблицы следует, что при подушневом финансировании стоимость часа тренерской работы на тренировочном этапе углубленной специализации ниже стоимости часа при почасовой оплате не только на тренировочном этапе углубленной специализации, но даже на этапе начальной подготовки.

Между тем, исходя из пункта 4 Единых рекомендаций одним из принципов установления системы оплаты труда работников муниципальных учреждений является обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

С целью обеспечения реализации вышеуказанного принципа Контрольно-счетная палата г. Таганрога рекомендует внести в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений спортивной направленности изменение, предусматривающее почасовую оплату не только на начальной специализации тренировочного этапа, но и на углубленной специализации тренировочного этапа.

1.3. Анализ норм, регулирующих порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта.

В соответствии с пунктом 32 Единых рекомендаций при разработке нормативных

правовых актов по вопросам оплаты труда работников учреждений органам местного самоуправления наряду с необходимостью руководствоваться положениями, регламентируемыми федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, предусмотренными разделами I - IV Единых рекомендаций, рекомендуется использовать положения по формированию систем оплаты труда для федеральных государственных учреждений, изложенные в разделах IV и V настоящих рекомендаций, обратив особое внимание при применении этих положений учреждениями на применение видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, для федеральных государственных учреждений с учетом положений, предусмотренных разделом V настоящих рекомендаций.

Проведенное контрольное мероприятие показало, что в утвержденном Постановлением Администрации г. Таганрога от 15.06.2016 № 1292 перечне видов выплат компенсационного характера и порядка их установления в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях города Таганрога (далее также – Перечень выплат компенсационного характера), а также в разделе 3 Примерного положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Стадион Торпедо», утвержденного Постановлением Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18, содержится следующая компенсационная выплата «Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности)». Между тем, Постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 коэффициент к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности установлен для учреждений расположенных в Заветинском и Ремонтненском районах, в Дубовском, Зимовниковском, Орловском и Пролетарском районах, ограниченных с запада линией железной дороги Сальск - Волгоград, с севера - границей с Волгоградской областью, с востока, северо-востока и юга - границей с Республикой Калмыкия - Хальмг Тангч.

С учетом вышеизложенного, Контрольно-счетная палата г. Таганрога рекомендует исключить из Постановлений Администрации г. Таганрога от 15.06.2016 № 1292 и от 11.01.2018 № 18 указанную выплату и порядок ее установления.

Кроме того, в связи с истечением переходного периода, в течение которого все работодатели должны были перейти от аттестации рабочих мест по условиям труда к специальной оценке условий труда, Контрольно-счетная палата г. Таганрога рекомендует исключить норму, устанавливающую порядок использования результатов аттестации рабочих мест из пункта 2 Перечня выплат компенсационного характера, утвержденного Постановлением Администрации г. Таганрога от 15.06.2016 № 1292 и из Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Таганрога, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога, по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов

культуры», утвержденного Постановлением Администрации г. Таганрога от 30.12.2016 № 2854.

Проведенное экспертно-аналитическое мероприятие также показало, что Перечень выплат компенсационного характера, а также Примерные положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, утвержденные Постановлением Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18 и Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Таганрога, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога, по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры», утвержденное Постановлением Администрации г. Таганрога от 30.12.2016 № 2854, содержали норму о том, что при установлении доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада, ставки заработной платы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Между тем, в соответствии с пунктом 5 Единых рекомендаций регулирование порядка, размеров и условий определения выплат компенсационного характера осуществляется с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 N 38-П, от 28.06.2018 N 26-П, от 11.04.2019 N 17-П и от 16.12.2019 г. N 40-П).

Исходя из положений Постановления Конституционного Суда от 28.06.2018 № 26-П при исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни необходимо учитывать не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Таким образом, Контрольно-счетная палата г. Таганрога рекомендует внести изменения в пункт 4 Перечня компенсационных выплат, устанавливающий порядок определения размера доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также в Постановление Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений спортивной направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога» и в Постановление Администрации г. Таганрога от 30.12.2016 № 2854 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога» с учетом правовых позиций, изложенных в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

В соответствии с пунктом 39 Единых рекомендаций работникам государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта, связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в размере 20 процентов. Аналогичная норма содержится в пункте 5.27 Трехстороннего отраслевого соглашения по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2019 – 2021 годы.

Между тем, в Постановлении Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений

спортивной направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога» доплата за работу в учреждениях, имеющих отделения (группы) для занимающихся с ограниченными возможностями здоровья отнесена к компенсационным выплатам и максимальный ее размер ограничен 15 процентами.

С учетом вышеизложенного, Контрольно-счетная палата г. Таганрога рекомендует внести в Постановление Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений спортивной направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога» изменение, предусмотрев для работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, стимулирующую выплату к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в размере 20 процентов, при этом включить в перечень категорий работников, которым может быть установлена данная стимулирующая выплата, тренеров, старших тренеров, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту. Кроме того, в порядке установления данной выплаты исключить положение о том, что она устанавливается в процентах за одного занимающегося (пункт 2 примечания к таблице б).

1.4. Анализ норм, регулирующих порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта.

Пунктом 16 Единых рекомендаций предусмотрено, что размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения или по согласованию с представительным органом работников (при наличии такого представительного органа) на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Между тем, ни Постановление Администрации г. Таганрога от 30.12.2016 № 2854 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога», ни Постановление Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений спортивной направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога» не содержат формализованных показателей и критериев эффективности работы по всем категориям работников учреждений, также ни Управлением культуры г. Таганрога, ни Комитетом по физической культуре и спорту г. Таганрога для подведомственных учреждений не установлены формализованные показатели и критерии эффективности работы.

На сегодняшний день показатели и критерии эффективности деятельности работников муниципальных учреждений культуры и физической культуры и спорта, за исключением руководителей учреждений, работников непосредственно участвующих в обеспечении высококачественного тренировочного процесса и тренеров, устанавливаются муниципальными учреждениями самостоятельно, что не обеспечивает единство подходов к регулированию заработной платы работников муниципальных учреждений.

С учетом вышеизложенного, Контрольно-счетная палата г. Таганрога

рекомендует Управлению культуры г. Таганрога и Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога разработать и утвердить правовые акты, содержащие формализованные показатели и критерии эффективности работы по подведомственным учреждениям по видам экономической деятельности, при этом при разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы руководствоваться следующими принципами (пункт 16 Единых рекомендаций):

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Проведенное экспертно-аналитическое мероприятие также показало, что исходя из раздела 4 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений спортивной направленности г. Таганрога, утвержденного Постановлением Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18, стимулирующими выплатами работников муниципальных учреждений спортивной направленности, в том числе являются выплаты «за интенсивность и высокие результаты», а также «за качество выполняемых работ», при этом в разделе 4 данные выплаты в одних случаях именуется «надбавка за интенсивность и высокие результаты» и «надбавка за качество», в других случаях «надбавка за высокие результаты» и «выплата за качество», что создает юридико-лингвистическую неопределенность. Более того, в таблице 7 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений спортивной направленности г. Таганрога, утвержденного Постановлением Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18, отсутствует конкретный перечень иного персонала, которому может устанавливаться надбавка за интенсивность и высокие результаты, что указывает на наличие такого коррупциогенного фактора как «широта дискреционных полномочий» - неопределенность условий принятия решений.

С учетом вышеизложенного, Контрольно-счетная палата г. Таганрога рекомендует обеспечить единообразие терминов и понятий, используемых в вышеуказанном муниципальном правовом акте, а также определить перечень должностей обслуживающего и вспомогательного персонала, которому может устанавливаться надбавка за интенсивность и высокие результаты.

Согласно пункту 16 и 34 Единых рекомендаций при применении систем оплаты труда работников учреждений следует обращать внимание на наличие критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Следует отметить, что ни Постановление Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений спортивной направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога», ни Постановление Администрации г. Таганрога от 30.12.2016 № 2854 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога» не содержит ни формализованных критериев в отношении всех категорий работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога и Управлению культуры г. Таганрога, **в связи с чем Контрольно-счетная палата г. Таганрога рекомендует включить в вышеуказанные постановления либо формализованные показатели и критерии эффективности работы, либо норму о том, что такие показатели и критерии утверждаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя. Более того, с целью обеспечения равной оплаты за труд равной ценности в муниципальных учреждениях, оказывающих муниципальные услуги, Контрольно-счетная палата г. Таганрога рекомендует установить максимальный размер выплаты в разрезе каждого показателя и критерия.**

Более того, в соответствии с пунктом 39 Единых рекомендаций тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, рекомендовано устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта.

Следует также отметить, что пунктом 39 Единых рекомендаций в системе оплаты труда муниципальных учреждений спортивной направленности, рекомендуется также предусматривать стимулирующие выплаты, которые не предусмотрены Постановлением Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений спортивной направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога», а именно:

1) К ставкам заработной платы тренеров этапа начальной подготовки (НП) и тренировочного этапа (ТЭ), рекомендуется устанавливать стимулирующую выплату за сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.

2) Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых 4 лет рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 50 процентов.

3) Тренеру при трудоустройстве в физкультурно-спортивную организацию, где он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной

подготовки, рекомендуется устанавливать стимулирующую выплату к ставке заработной платы.

4) Тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы.

5) Тренерам и иным специалистам учреждений физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, рекомендовать устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

б) Работникам, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, рекомендуется также устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

С учетом вышеизложенного, Контрольно-счетная палата г. Таганрога рекомендует устанавливать тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, стимулирующие выплаты в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта. Кроме того, с целью обеспечения в 2020 году уровня номинальной заработной платы в среднем не ниже уровня, достигнутого в 2019 году, Контрольно-счетная палата г. Таганрога рекомендует рассмотреть вопрос о возможности включения вышеуказанных стимулирующих выплат в систему оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога, однако при этом необходимо учитывать, что фонд оплаты труда в муниципальных учреждениях формируется исходя из запланированных в бюджете ассигнований на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, при этом на оплату труда могут направляться средства от приносящей доход деятельности.

Пунктом 4.5. Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Таганрога, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога, по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры», утвержденного Постановлением Администрации г. Таганрога от 30.12.2016 № 2854, предусмотрено установление работникам муниципальных учреждений культуры выплаты за качество.

Проведенное экспертно-аналитическое мероприятие показало, что содержащиеся в вышеуказанном муниципальном правовом акте нормы, не позволяют определить, является ли выплата за качество единовременной (разовой) или выплачивается периодически (раз в квартал, раз в полугодие, ежемесячно), что указывает на наличие такого коррупциогенного фактора как неполнота административных процедур (отсутствие порядка совершения государственными органами, органами местного самоуправления или организациями (их должностными лицами) определенных действий либо одного из элементов такого порядка).

Более того, проведенное в 2018 году контрольное мероприятие «Выборочная проверка финансово-хозяйственной деятельности МАУ «Городской дом культуры» за 2017 год и текущий период 2018 года» показало, что отсутствие установленного муниципальным правовым актом порядка осуществления выплаты за качество, привело к неправомерным расходам по учреждению на общую сумму 385 413,00 руб., а именно в декабре 2017 года на основании приказа и.о. директора МАУ «ГДК» от 29.12.2017 274-к «О выплате стимулирующего характера» работникам учреждения единовременно сверх установленного предельного размера выплат за качество выполняемых работ (не более 200 % от должностного оклада), были произведены стимулирующие выплаты на вышеуказанную сумму.

Следует отметить, что Контрольно-счетной палатой г. Таганрога в рамках контроля за исполнением направленных в адрес МАУ «ГДК» и Управления культуры г. Таганрога представлений рассматривались результаты мониторинга уровня средней заработной платы работников муниципальных учреждений культуры, показавшие по отдельным муниципальным учреждениям культуры значительное превышение средней заработной платы руководителей по сравнению со средней заработной платой в Ростовской области.

В целях устранения сложившейся ситуации Администрацией г. Таганрога были внесены изменения в Постановление Администрации г. Таганрога от 30.12.2016 N 2854, в соответствии с которыми руководителям учреждений, заместителям руководителя и главным бухгалтерам предельный размер выплаты за качество был уменьшен до 100 %, также были уменьшены размеры предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения к среднемесячной заработной плате работников списочного состава (Таблица №2)

Таблица № 2

Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек)	Размер предельного уровня соотношения в первоначальной редакции Постановления Администрации г. Таганрога	Размер предельного уровня соотношения, с учетом внесенных изменений
До 100	до 4,0	до 3,0
От 101 до 500	до 5,0	до 4,0
От 501 до 1000	до 6,0	до 5,0

С целью устранения выявленного коррупциогенного фактора Контрольно-счетная палата г. Таганрога рекомендует при определении порядка установления работникам муниципальных учреждений культуры выплаты за качество, определить периодичность ее выплаты (раз в квартал, раз в полугодие, ежемесячно).

1.5. Анализ норм, регулирующих условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта, их заместителей и главных бухгалтеров.

Пунктом 24 Единых рекомендаций предусмотрено, что в качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения устанавливается показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с

решениями вышестоящих органов (далее также показатель роста средней заработной платы работников учреждения).

Однако, на сегодняшний день исходя из пункта 6 Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога, утвержденного Постановлением Администрации г. Таганрога от 15.06.2016 № 1292, показатель роста средней заработной платы работников учреждения не является обязательным показателем оценки результативности работы руководителя учреждения. Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя, вправе при принятии решения о выплатах стимулирующего характера руководителю учреждения не производить оценку результативности его работы с использованием данного показателя.

Проведенное экспертно-аналитическое мероприятие показало, что Управлением культуры г. Таганрога и Комитетом по физической культуре и спорту г. Таганрога при принятии решения о выплатах стимулирующего характера оценка результативности работы руководителя учреждения по показателю роста средней заработной платы работников учреждения, не производилась. В приказе Управления культуры г. Таганрога от 26.12.2019 № 232 «Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога» и в приказе Комитета по физической культуре и спорту г. Таганрога от 27.12.2019 № 79 «Об утверждении Порядка о материальном стимулировании руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений спортивной направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога, с учетом показателей эффективности предоставления муниципальных услуг (выполнения работ)» в составе показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений и их руководителей показатель роста заработной платы работников учреждения отсутствует.

Из системного анализа статей 1 - 6, 129, 130, 132, 133.1, 135, 144 ТК РФ, статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации следует, что федеральный законодатель, наделяя органы местного самоуправления полномочиями по решению вопросов оплаты труда работников муниципальных учреждений за счет средств местного бюджета, одновременно определил объемы и границы нормотворческих полномочий в этой сфере, исключив возможность произвольного решения вопросов оплаты труда в противоречие с принципами, установленными трудовым законодательством.

В связи с вышеизложенным, с учетом положений Единых рекомендаций, Контрольно-счетная палата г. Таганрога рекомендует установить в качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.

Следует отметить, что в соответствии со статьей 145 ТК РФ для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений нормативными правовыми актами органов местного самоуправления установлен размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной

заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Постановлениями Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений спортивной направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога» и от 30.12.2016 № 2854 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога» установлены размеры предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Экспертно-аналитическое мероприятие показало, что в структуре учреждений, подведомственных как Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога, так и Управлению культуры г. Таганрога имеются учреждения (МАУ «Стадион Торпедо», МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова»), в которых среднемесячная заработная плата руководителя превышает установленные Постановлениями Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18 и от 30.12.2016 № 2854, размеры предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя).

Проведенное экспертно-аналитическое мероприятие также показало, что Постановление Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений спортивной направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога» содержит норму о том, что в исключительных случаях по решению Комитета по физической культуре и спорту г. Таганрога руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для руководителя учреждения и не более 5,5 для заместителей руководителя, главного бухгалтера (пункт 5.5.3. Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений спортивной направленности города Таганрога).

Однако вышеуказанная норма не содержит условий и оснований принятия решения, что указывает на наличие такого коррупциогенного фактора как широта дискреционных полномочий. Учитывая то обстоятельство, что в соответствии с частью 3 статьи 145 ТК РФ без учета предельного соотношения могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров фондов, учреждений, предприятий включенных в перечни, утвержденные органами местного самоуправления, **Контрольно-счетная палата г. Таганрога рекомендует исключить из Постановления Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений спортивной**

направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога» вышеуказанную норму, содержащую коррупциогенный фактор.

Следует отметить, что в соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922, для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся, в том числе премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда, а также другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

Между тем, в пункте 5.5.6. Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений спортивной направленности города Таганрога, содержится норма о том, что при определении предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами, т.е. содержится возможность необоснованного установления исключений из общего порядка для организаций по усмотрению органа местного самоуправления, что указывает на наличие такого коррупциогенного фактора как выборочное изменение объема прав, в связи с чем ***Контрольно-счетная палата г. Таганрога рекомендует внести соответствующие изменения в Постановление Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений спортивной направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога».***

В соответствии с пунктом 22 Единых рекомендаций должностные оклады руководителям учреждений устанавливаются в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

Проведенное экспертно-аналитическое мероприятие показало, что установленные Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений спортивной направленности города Таганрога объемные показатели для отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей, не характеризуют масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений.

Более того, за каждого обучающегося предусмотрено 2,8 баллов, соответственно, без учета иных критериев, только при наличии 200 обучающихся учреждение будет отнесено к 1 группе по оплате труда, для которой характерна наивысшая сложность руководства учреждением.

Кроме того, пунктом 5.6.5. Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений спортивной направленности г. Таганрога, утвержденного Постановлением Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18, предусмотрено, что Комитет по физической культуре и спорту г. Таганрога в порядке исключения:

может относить отдельные учреждения, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей;

может устанавливать отдельным руководителям учреждений, имеющим особые заслуги в области физической культуры и спорта, на одну группу по оплате труда

руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей, без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

Следует отметить, что пункт 5.6.5, предоставляющий Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога возможность относить муниципальные учреждения, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, не содержит условий или оснований принятия такого решения, что свидетельствует о наличии такого коррупциогенного фактора как широта дискреционных полномочий.

В свою очередь, установление группы по оплате труда в зависимости от личностных характеристик руководителя учреждения, а не от сложности и масштаба управления, противоречат пункту 22 Единых рекомендаций.

В связи с вышеизложенным, Контрольно-счетная палата г. Таганрога рекомендует в Постановлении Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений спортивной направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога» предусмотреть показатели масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений, позволяющие дифференцировать учреждения, осуществляющие спортивную подготовку по группам оплаты труда, при этом исключить пункт 5.6.5. содержащий коррупциогенный фактор и не соответствующий пункту 22 Единых рекомендаций.

Согласно информации, представленной заместителем главы Администрации города Таганрога по вопросам экономики Р.В. Корякиным (рег. от 19.02.2020 № 60.1/418) на основании данных рекомендаций Администрацией города Таганрога будут приняты меры по приведению постановления Администрации города Таганрога от 15.06.2016 № 1292 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога» в соответствие с действующим законодательством и Едиными рекомендациями на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 года, в части:

- установления в обязательном порядке в качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения показателя роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов;

- установления учредителями предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных муниципальных учреждений (не более 40 процентов);

- расчета установления доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни путем деления среднемесячного количества рабочих часов не только на должностной оклад, но и выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

- исключения из постановления Администрации города Таганрога от 15.06.2016 №

1292 неактуальных положений о выплатах за работу в местностях с особыми климатическими условиями, о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда (действительны до 31.12.2018).

Согласно информации, представленной начальником Управления культуры г. Таганрога Е.Б. Шелухиной (рег. от 19.02.2020 № 60.5.2/441), выявленные в ходе проведения настоящего экспертно-аналитического мероприятия пробелы в правовом регулировании системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога будут устранены, в том числе будут разработаны и утверждены перечни должностей по категориям персонала (основной, административно управленческий, вспомогательный) по видам экономической деятельности, а также формализованные показатели и критерии эффективности работы работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога.

Вопрос 2 программы экспертно-аналитического мероприятия
Анализ эффективности управления штатной численностью муниципальных учреждений г. Таганрога, осуществляющих деятельность в сфере культуры и физической культуры и спорта.

Штатное расписание является локальным нормативным актом организации, в котором фиксируются в сводном виде сложившееся разделение труда между работниками.

В соответствии с пунктом 19 Единых рекомендаций, штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения (представителем работодателя) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

В рамках экспертно-аналитического мероприятия проведен анализ штатных расписаний муниципальных учреждений г. Таганрога, осуществляющих свою деятельность в сфере культуры, физической культуры и спорта, которая показала следующее.

1.1. Анализ эффективности управления штатной численностью в муниципальных учреждениях, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога.

Динамика изменения штатной численности работников учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога, приведена в Таблице №3.

Таблица № 3

Наименование учреждения	Количество штатных единиц, по состоянию:				
	на 01.01.2019	на 01.04.2019	на 01.07.2019	на 01.10.2019	на 01.01.2020
МАУ «Стадион Торпедо»	44,0	44,0	54,0	44,0	44,0
МБУ «СШ №1»	82,756	82,756	82,756	82,755	70,406
МБУ «СШ №2»	63,54	63,04	63,04	63,04	68,27
МБУ «СШ №3»	88,05	88,05	88,05	88,05	92,11
ИТОГО	278,346	277,846	287,846	277,845	274,786

Согласно данным, приведенным в Таблице № 3 за период с 01.01.2019 г. по 01.01.2020 г. произошло сокращение общей штатной численности работников учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога на 3,56 штатных единиц или 1,28 %, при этом на фоне сокращения общей штатной численности работников муниципальных учреждений спортивной направленности наблюдается увеличение штатной численности работников МБУ «СШ № 2» и работников МБУ «СШ № 3» на 4,73 штатных единицы или 7,44% и на 4,06 штатных единицы или 4,61%. За рассматриваемый период штатная численность работников МБУ «СШ №1» уменьшилась на 12,35 штатных единиц или 14,92%.

Согласно пояснениям председателя Комитета по физической культуре и спорту г. Таганрога Ждановой Ю.Б. (рег. от 27.02.2020 № 60.5.4/346) изменения штатной численности и штатной расстановки в спортивных школах были обусловлены проведением организационно-штатных мероприятий в целях оптимизации организационной структуры МБУ «СШ №1», переводом отделения прыжков на батуте из МБУ «СШ №1» в МБУ «СШ №2»; увеличением количества занимающихся в группах и изменением объемов тренировочной нагрузки в МБУ «СШ №2», а также закрытием группы в связи с отсутствием спортсменов с нарушением слуха в МБУ «СШ №2»; увеличением количества групп и тренировочной нагрузки в МБУ «СШ №3», передачей отделения тхэквондо из МБУ «СШ №3» в МБУ «СШ №1».

В МАУ «Стадион Торпедо» произошло увеличение штатной численности на 10 единиц в течение 2019 года, за счет приема сезонных рабочих, однако по состоянию на 01.01.2019 г. и на 01.01.2020 г. штатная численность осталась неизменной.

Следует отметить, что Постановлением Администрации г. Таганрога от 15.06.2016 № 1292 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога» даны определения понятий административно-управленческий персонал, основной персонал и вспомогательный персонал, а именно:

- *административно-управленческий персонал* муниципального учреждения - работники муниципального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения;

- *основной персонал* муниципального учреждения - работники муниципального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители;

- *вспомогательный персонал* муниципального учреждения - работники муниципальных учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Проведенное экспертно-аналитическое мероприятие показало, что Постановлением Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18 утвержден только примерный перечень административно-управленческого персонала, включающий в себя следующие должности: руководитель учреждения, заместитель руководителя учреждения, главный

бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, заведующий отделением, заведующий спортивным сооружением, заведующий общежитием, заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), заведующий структурным подразделением, заведующий складом, заведующий хозяйством, помощник (советник) руководителя, секретарь-машинистка, делопроизводитель, кассир, инспектор по кадрам, бухгалтер, инженер по охране труда, инженер - программист (программист), специалист по кадрам, специалист по закупкам, экономист, юрисконсульт, администратор, техник.

В тоже время, перечень должностей, относимых к основному и вспомогательному персоналу, Комитетом по физической культуре и спорту г. Таганрога не утвержден, в связи с чем учреждения, подведомственные Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога, при формировании штатных расписаний по собственному усмотрению относят персонал либо к основному, либо к вспомогательному.

Отсутствие утвержденных по видам экономической деятельности перечней должностей, относимых к категориям основного и вспомогательного персонала в учреждениях спортивной направленности не позволяет в полной мере обеспечить эффективное управление штатной численностью.

Анализ штатных расписаний в разрезе категорий персонала муниципальных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку (далее также - спортивные школы) был проведен, исходя из представленных муниципальными учреждениями штатных расписаний.

Динамика изменения штатного состава муниципальных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку в разрезе категорий персонала приведен в Таблице №4.

Таблица № 4

Наименование подразделения, должность	Количество штатных единиц, по состоянию:				
	на 01.01.2019	на 01.04.2019	на 01.07.2019	на 01.10.2019	на 01.01.2020
Административно-управленческий персонал МБУ «СШ №1»	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
Административно-управленческий персонал МБУ «СШ №2»	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
Административно-управленческий персонал МБУ «СШ №3»	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
ИТОГО административно-управленческий персонал	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0
Основной персонал МБУ «СШ №1»	72,256	72,256	72,256	72,255	59,906
Основной персонал МБУ «СШ №2»	49,04	49,54	49,54	49,54	54,77
Основной персонал МБУ «СШ №3»	57,2	57,2	57,2	57,2	61,26
ИТОГО основной персонал	178,496	178,996	178,996	178,995	175,936

Вспомогательный персонал МБУ «СШ №1»	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5
Вспомогательный персонал МБУ «СШ №2»	10,5	9,5	9,5	9,5	9,5
Вспомогательный персонал МБУ «СШ №3»	26,85	26,85	26,85	26,85	26,85
ИТОГО вспомогательный персонал	43,85	42,85	42,85	42,85	42,85
ИТОГО	234,346	233,846	233,846	233,845	230,786

Из вышеприведенной таблицы следует, что неизменной оставалась штатная численность административно-управленческого персонала как в целом по спортивным школам, так и по каждой в отдельности. Наблюдается сокращение общей штатной численности основного персонала спортивных школ на 2,56 единицы или 1,43%, которое обусловлено сокращением штатной численности работников МБУ «СШ №1». При этом за период с 01.01.2019 по 01.01.2020г. наблюдается также уменьшение общей численности вспомогательного персонала на 1,0 единицу или 2,28%.

Таким образом, соотношение административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала по состоянию на 01.01.2019 по учреждениям в целом составило: административно-управленческий персонал – 5,12%, основной персонал – 76,17%, вспомогательный персонал- 18,71%, в том числе:

в МБУ «СШ №1» доля административно-управленческого персонала – 4,83%, основного персонала – 87,31%, вспомогательного персонала – 7,85%;

в МБУ «СШ №2» доля административно-управленческого персонала – 6,30%, основного персонала – 77,18%, вспомогательного персонала – 16,53%;

в МБУ «СШ №3» доля административно-управленческого персонала – 4,54%, основного персонала – 64,96%, вспомогательного персонала - 30,49%.

В течение 2019 года за счет общего уменьшения количества штатных единиц в спортивных школах в целом изменилось соотношение административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала и по состоянию на 01.01.2020 г. указанное соотношение составило: административно-управленческий персонал – 5,20% (увеличение на 0,08%), основной персонал – 76,23% (увеличение на 0,06%), вспомогательный персонал- 18,57% (уменьшение на 0,14%), в том числе:

в МБУ «СШ №1» доля административно-управленческого персонала – 5,68% (увеличилась на 0,85%), основного персонала – 85,09% (уменьшилась на 2,22%), вспомогательного персонала – 9,23% (увеличилась на 1,38%);

в МБУ «СШ №2» доля административно-управленческого персонала – 5,86% (уменьшилась на 0,44%), основного персонала – 80,23% (увеличилась на 3,05%), вспомогательного персонала – 13,92% (уменьшилась на 2,61%);

в МБУ «СШ №3» доля административно-управленческого персонала – 4,34% (уменьшилась на 0,2%), основного персонала – 66,51% (увеличилась на 1,55%), вспомогательного персонала – 29,13% (уменьшилась на 1,36%).

Следует отметить, что Постановлением Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 №18 «Об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений спортивной направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и

спорту г. Таганрога» утвержден Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

Следует отметить, что динамика изменения штатной численности муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога, приведена на основании представленных штатных расписаний, структурированных по категориям персонала. Между тем, в результате анализа штатных расписаний спортивных школ установлено, что в нарушение требований Постановления Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18 в спортивных школах при формировании штатного расписания должности бухгалтера, администратора, инспектора по кадрам, секретаря, инженера-программиста, экономиста отнесены не к административно-управленческому персоналу, а к вспомогательному.

Анализ штатного расписания Муниципального автономного учреждения «Стадион Торпедо» показал следующее (Таблица №5).

Таблица № 5

Наименование структурного подразделения	Количество штатных единиц, по состоянию:				
	на 01.01.2019	на 01.04.2019	на 01.07.2019	на 01.10.2019	на 01.01.2020
Административно-управленческий персонал	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
Директор	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Заведующий структурного подразделения	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Главный бухгалтер	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Основной персонал	-	-	-	-	-
Вспомогательный персонал	14,0	14,0	14,0	14,0	14,0
Агроном	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Администратор	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Бухгалтер	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Делопроизводитель	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Инженер	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Инженер-энергетик	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Инженер-программист	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Инспектор по кадрам	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Инструктор-методист	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Юрисконсульт	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Обслуживающий персонал	26,0	26,0	36,0	26,0	26,0
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Рабочий зеленого хозяйства	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
Уборщик служебных помещений	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Уборщик территорий	4,0	4,0	14,0*	4,0	4,0
Тракторист	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Сторож	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
ИТОГО	44,0	44,0	54,0	44,0	44,0

*Приказом директора МАУ «Стадион Торпедо» от 06.05.2019 №42 в штатное расписание введены уборщики территорий (сезонные работники) – 10 единиц.

В соответствии с представленным МАУ «Стадион Торпедо» штатным расписанием, в структуре учреждения выделены следующие категории работников: административно-управленческий персонал, вспомогательный персонал, обслуживающий персонал. Основной персонал, исходя из представленных штатных расписаний, в МАУ «Стадион Торпедо» отсутствует, при этом выделена категория персонала (обслуживающий персонал), которая не предусмотрена Постановлением Администрации г. Таганрога от 15.06.2016 № 1292.

Следует отметить, что Комитетом по физической культуре и спорту г. Таганрога не утвержден перечень должностей, относимых к основному и вспомогательному персоналу.

Однако, в соответствии с Постановлением Администрации г. Таганрога от 15.06.2016 № 1292 к основному персоналу муниципального учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

В соответствии с Уставом МАУ «Стадион Торпедо» создано в целях осуществления предусмотренных законодательством Российской Федерации, полномочий органов местного самоуправления города Таганрога в сфере развития физической культуры и спорта. Целью деятельности учреждения является создание и формирование материально-технической базы в интересах развития физической культуры и спорта в городе Таганроге Ростовской области. Учреждение выполняет задания, установленные учредителем в соответствии с предусмотренной Уставом МАУ «Стадион Торпедо» основной деятельностью.

Согласно муниципальному заданию на 2020 год и плановый период 2021 - 2022 годов, «МАУ «Стадион Торпедо» осуществляет следующие работы: обеспечение доступа к объектам спорта, работа по проведению тестирования выполнения нормативов испытаний (тестов) комплекса ГТО, проведение занятий физкультурно-спортивной направленности по месту проживания граждан.

Таким образом, с учетом специфики выполняемых учреждением работ, к основному персоналу должны были относиться агроном, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, рабочий зеленого хозяйства, ремонтников плоскостных спортивных сооружений, инструктор-методист, однако в штатном расписании они отнесены к вспомогательному и обслуживающему персоналу.

Более того, проведенное экспертно-аналитическое мероприятие показало, что Постановлением Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18 утвержден примерный перечень, в соответствии с которым к административно-управленческому персоналу отнесены следующие должности: руководитель учреждения, заместитель руководителя учреждения, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, заведующий отделением, заведующий спортивным сооружением, заведующий общежитием, заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), заведующий структурным подразделением, заведующий складом, заведующий хозяйством, помощник (советник) руководителя, секретарь-машинистка, делопроизводитель, кассир, инспектор по кадрам, бухгалтер, инженер по охране труда, инженер - программист (программист), специалист по кадрам, специалист по закупкам, экономист, юрисконсульт, администратор, техник.

Однако, в нарушение требований Постановления Администрации г. Таганрога от 11.01.2018 № 18 МАУ «Стадион «Торпедо» при формировании штатного расписания должности администратор, бухгалтер, делопроизводитель, инженер-программист, инспектор по кадрам, юрисконсульт были отнесены к вспомогательному персоналу.

Следует отметить, что согласно пункту 7 Единых рекомендаций установление систем оплаты труда работников муниципальных учреждений должно осуществляться с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем (государственным и муниципальным учреждением) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Более того, в соответствии с Методическими рекомендациями для органов исполнительной власти Российской Федерации в области физической культуры и спорта по определению нормативов численности работников государственных и муниципальных органов управления в области физической культуры и спорта и подведомственных им учреждений с учетом характера их деятельности, утвержденными Минспортом России 25.10.2017 (далее также - Методические рекомендации по определению нормативов численности работников учреждений) для учреждений, представляющих собой спортивные сооружения различного вида (организации, обслуживающие спортивные сооружения следующих типов: стадионы, дворцы физкультуры, дворцы спорта, крытые теннисные корты, отдельно стоящие спортивные залы и т.п.) при разработке системы нормирования труда целесообразно принять за основу положения [постановления](#) Правительства Санкт-Петербурга от 18.06.2007 № 681 «О Методике определения штатной численности работников государственных учреждений физкультурно-спортивной направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту или администрации района Санкт-Петербурга».

Проведенное экспертно-аналитическое мероприятие показало, что в отношении МАУ «Стадион Торпедо» Комитетом по физической культуре и спорту г. Таганрога до настоящего времени не разработаны нормативы штатной численности, соответственно в отсутствие утвержденной системы нормирования у Контрольно-счетной палаты г.

Таганрога отсутствует возможность оценить обоснованность установленной штатной численности работников данного учреждения.

В целях организации эффективного управления штатной численностью работников учреждений спортивной направленности, Контрольно-счетная палата города Таганрога, с учетом Методических рекомендаций по определению нормативов численности работников учреждений, рекомендует Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога на основе использования существующего опыта Ростовской области и муниципальных образований утвердить нормативы численности работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре и спорта г. Таганрога, правовым актом соответствующего уровня, при этом обеспечить внедрение системы нормирования труда в отношении МАУ «Стадион «Торпедо».

Проведенное экспертно-аналитическое мероприятие также показало, что в соответствии с пунктом 34 Приказа Минспорта России от 30.10.2015 № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации» (далее Приказом Минспорта России от 30.10.2015 № 999) формирование структуры организации должно осуществляться в соответствии с рекомендуемыми штатными расписаниями, утвержденными указанным приказом.

Обращает на себя внимание, что все штатные расписания учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога не содержат информации о структурных подразделениях, сформированных в соответствии с Приказом Минспорта России от 30.10.2015 № 999, в связи с чем, оценить их на предмет соответствия рекомендуемым штатным расписаниям не представляется возможным.

С учетом вышеизложенного, Контрольно-счетная палата города Таганрога рекомендует утверждать штатные расписания в соответствии со структурой организации, сформированной в соответствии с рекомендуемыми штатными расписаниями, утвержденными Приказом Минспорта России от 30.10.2015 № 999.

В рамках проведения настоящего мероприятия проведен анализ расходов на заработную плату работников муниципальных учреждений спортивной направленности в разрезе категорий персонала.

Динамика изменения фонда оплаты труда муниципальных учреждений, осуществляющих свою деятельность в сфере физической культуры и спорта по категориям персонала приведена в Таблице №6.

Таблица № 6
(руб.)

Наименование структурного подразделения	Фонд оплаты труда, по состоянию:				
	на 01.01.2019 (за 2018 год)	на 01.04.2019 (за I квартал 2019 года)	на 01.07.2019 (за I полугодие 2019 года)	на 01.10.2019 (за 9 месяцев 2019 года)	на 01.01.2020 (за 2019 год)
МБУ «СШ №1»					
Административно-управленческий персонал	1 692 726,37	410 858,65	832 047,33	1 280 074,73	1 712 387,7
Основной персонал	11 007 578,72	2 786 006,16	5 671 782,52	8 066 150,98	10 844 648,63

Вспомогательный персонал	675 450,09	214 468,53	432 812,84	649 736,92	864 962,46
ИТОГО по МБУ СШ №1»	13 375 755,18	3 411 333,34	6 936 642,69	9 995 962,63	13 421 998,79
МБУ «СШ №2»					
Административно-управленческий персонал	1 760 601,12	390 600,0	853 800,0	1 301 500,0	1 706 500,0
Основной персонал	8 504 900,66	2 137 400,0	4 345 400,0	6 336 600,0	8 398 694,96
Вспомогательный персонал	1 419 473,80	357 300,0	719 300,0	1 051 000,0	1 378 200,0
ИТОГО по МБУ «СШ №2»	11 684 975,58	2 885 300,0	5 918 500,0	8 689 100,0	11 483 394,96
МБУ «СШ №3»					
Административно-управленческий персонал	1 297 798,13	306 670,6	609 034,15	1 059 292,65	1 394 875,95
Основной персонал	9 884 718,63	2 135 935,93	4 254 568,52	6 313 994,17	8 538 700,07
Вспомогательный персонал	3 024 666,65	866 418,0	1 735 716,24	2 571 956,92	3 410 703,23
ИТОГО по МБУ «СШ №3»	14 207 183,41	3 309 024,53	6 599 318,91	9 945 243,74	13 344 279,25
ИТОГО ФОТ по спортивным школам	39 267 914,17	9 605 657,87	19 454 461,6	28 630 306,37	38 249 673,0
МАУ «Стадион Торпедо»					
Административно-управленческий персонал	2 607 743,77	557 305,89	1 329 643,03	2 181 098,72	2 765 064,98
Основной персонал	-	-	-	-	-
Вспомогательный персонал	3 502 842,87	697 727,66	1 709 960,68	2 895 658,77	3 746 082,36
ИТОГО по МАУ «Стадион Торпедо»	6 110 586,64	1 255 033,55	3 039 603,71	5 076 757,49	6 511 147,34

Согласно данным, приведенным в Таблице №5, общий фонд оплаты труда по спортивным школам за 2018 год составил 39 267 914,17, за 2019 год - 38 249 673,0, уменьшение составило 1 018 241,17 рублей или 2,59%.

В фонде оплаты труда спортивных школ в целом по всем учреждениям по состоянию на 01.01.2019 (за 2018 год) доля, приходящаяся на административно-управленческий персонал, составляла 12,10%, причем доля, приходящаяся на административно-управленческий персонал в МБУ «СШ №1» составляла 12,66%, в МБУ «СШ №2» - 15,07%, в МБУ «СШ №3» - 9,13%.

В фонде оплаты труда работников спортивных школ в целом по всем учреждениям за 2019 год доля, приходящаяся на административно-управленческий персонал, увеличилась на 0,49% и составила 12,59%, причем доля, приходящаяся на административно-управленческий персонал в МБУ «СШ №1» составила 12,76% (увеличилась на 0,1%), в МБУ «СШ №2» - 14,86% (уменьшилась на 0,21%), в МБУ «СШ №3» - 10,45% (увеличилась на 1,32%).

В фонде оплаты труда спортивных школ в целом по всем учреждениям за 2018 год доля, приходящаяся на основной персонал, составляла 74,86%, причем доля,

приходящаяся на основной персонал в МБУ «СШ №1» составляла 82,29%, в МБУ «СШ №2» - 72,78%, в МБУ «СШ №3» - 69,58%.

В фонде оплаты труда спортивных школ в целом по всем учреждениям по состоянию на 01.01.2020 г. (за 2019 год) доля, приходящаяся на основной персонал, уменьшилась на 2,23% и составляла 72,63%, причем доля, приходящаяся на основной персонал в МБУ «СШ №1» составляла 80,8% (уменьшилась на 1,49 %) , в МБУ «СШ №2» - 73,14% (увеличилась на 0,36 %), в МБУ «СШ №3» - 63,99% (уменьшилась на 5,59 %).

В фонде оплаты труда работников спортивных школ в целом по всем учреждениям по состоянию на 01.01.2019 г. (за 2018 год) доля, приходящаяся на вспомогательный персонал, составляла 13,04%, причем доля, приходящаяся на вспомогательный персонал в МБУ «СШ №1» составляла 5,05%, в МБУ «СШ №2» - 12,15%, в МБУ «СШ №3» - 21,29%.

В фонде оплаты труда спортивных школ в целом по всем учреждениям по состоянию на 01.01.2020 г. (за 2019 год) доля, приходящаяся на вспомогательный персонал, увеличилась на 1,74 % и составила 14,78%, причем доля, приходящаяся на вспомогательный персонал в МБУ «СШ №1» составила 6,44% (увеличилась на 1,39%), в МБУ «СШ №2» - 12,0% (уменьшилась на 0,15 %), в МБУ «СШ №3» - 25,56% (увеличилась на 4,27 %).

В фонде оплаты труда МАУ «Стадион «Торпедо» на долю административно-управленческого персонала по итогам 2018 года приходилось 42,68%, на долю вспомогательного персонала 57,32%.

В фонде оплаты труда МАУ «Стадион «Торпедо» по состоянию на 01.01.2020 г. (за 2019 год) доля, приходящаяся на административно-управленческий персонал, уменьшилась на 0,21 % и составила 42,47%, в свою очередь доля, приходящаяся на вспомогательный персонал, увеличилась на 0,21 % и составила 57,53%.

Таким образом по сравнению с 2018 годом по итогам 2019 года наблюдается сокращение фонда оплаты труда в МБУ «СШ №2» и в МБУ «СШ №3», и рост фонда оплаты труда в МБУ СШ №1 и в МАУ «Стадион «Торпедо».

В рамках оценки эффективности управления штатной численностью проведен анализ изменения среднесписочной численности работников, а также внешних совместителей и анализ динамики изменения доли вакантных должностей в структуре штатной численности работников учреждений спортивной направленности.

Динамика изменения среднесписочной численности работников муниципальных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, а также средней численности внешних совместителей приведена в Таблице №7.

Таблица № 7

Дата	по состоянию на 01.01.2019 г.	по состоянию на 01.04.2019 г.	по состоянию на 01.07.2019 г.	по состоянию на 01.10.2019 г.	по состоянию на 01.01.2020 г.
------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

Наименование учреждения	на 01.01.2019		на 01.04.2019		на 01.07.2019		на 01.10.2019		на 01.01.2020	
	среднесписочная численность работников	средняя численность внешних совместителей	среднесписочная численность работников	средняя численность внешних совместителей	среднесписочная численность работников	средняя численность внешних совместителей	среднесписочная численность работников	средняя численность внешних совместителей	среднесписочная численность работников	средняя численность внешних совместителей
МБУ «СШ №1»	47,81	10,42	46,5	9,6	47,5	9,6	43,7	9,6	46,9	10,3
МБУ «СШ №2»	35,5	8,0	35,5	8,0	36,5	8,0	34,5	8,0	34,5	8,0
МБУ «СШ №3»	47,0	13,3	44,3	12,1	43,4	12,1	43,3	12,7	43,5	12,7
ИТОГО	130,31	31,72	126,3	29,7	127,4	29,7	121,5	30,3	124,9	31,0

Исходя из данных, представленных в Таблице №7, за период с 01.01.2019 г. по 01.01.2020 г. произошло уменьшение среднесписочной численности работников спортивных школ на 5,41 единиц или 4,15% за счет уменьшения среднесписочной численности работников в МБУ «СШ № 1» на 0,91 единицу или 1,90%, в МБУ «СШ №2» на 1,0 единицу или 2,82% и в МБУ «СШ № 3» на 3,5 единицы или 7,45%.

Также следует отметить и уменьшение средней численности внешних совместителей в целом по спортивным школам на 0,72 или 2,27% в связи с тем, что произошло уменьшение средней численности внешних совместителей в МБУ «СШ № 1» на 0,12 или 1,15% и в МБУ «СШ № 3» на 0,6 или 4,51%.

В МБУ «СШ №2» показатели средней численности внешних совместителей с 01.01.2019 по 01.01.2020 г. не изменялись.

Динамика изменения среднесписочной численности работников Муниципального автономного учреждения «Стадион Торпедо», а также средней численности внешних совместителей, приведена в Таблице №8.

Таблица №8

Наименование учреждения	на 01.01.2019		на 01.04.2019		на 01.07.2019		на 01.10.2019		на 01.01.2020	
	среднесписочная численность работников	средняя численность внешних совместителей	среднесписочная численность работников	средняя численность внешних совместителей	среднесписочная численность работников	средняя численность внешних совместителей	среднесписочная численность работников	средняя численность внешних совместителей	среднесписочная численность работников	средняя численность внешних совместителей
МАУ «Стадион Торпедо»	30,0	3,0	25,0	3,0	39,0	3,0	42,5	1,5	32,5	1,5

Исходя из данных, приведенных в таблице, среднесписочная численность работников МАУ «Стадион «Торпедо» изменялась в течение 2019 года и по состоянию на 01.01.2020 г. увеличилась на 2,5 или 8,33%. В тоже время средняя численность внешних совместителей уменьшилась на 1,5 или на 50,0%.

Динамика изменения доли вакантных должностей в структуре штатной численности работников спортивных школ приведена в Таблице №9.

Таблица № 9

Дата	по состоянию на 01.01.2019		по состоянию на 01.04.2019		по состоянию на 01.07.2019		по состоянию на 01.10.2019		по состоянию на 01.01.2020	
	Штатная численность	Количество вакантных должностей, в том числе должности, замещаемые в порядке совмещения и на основании договоров совместительства	Штатная численность	Количество вакантных должностей, в том числе должности, замещаемые в порядке совмещения и на основании договоров совместительства	Штатная численность	Количество вакантных должностей, в том числе должности, замещаемые в порядке совмещения и на основании договоров совместительства	Штатная численность	Количество вакантных должностей, в том числе вакантных должностей, замещаемые в порядке совмещения и на основании договоров совместительства	Штатная численность	Количество вакантных должностей, в том числе должности, замещаемые в порядке совмещения и на основании договоров совместительства
МАУ «Стадион Торпедо»	44,0	17,0/3,0	44,0	11,0/2,5	54,0	13,0/6,0	44,0	10,5/7,5	44,0	14,0/3,0
МБУ «СШ №1»	82,756	5,681/4,68	82,756	5,681/4,68	82,756	5,681/4,68	82,755	5,681/4,68	70,406	9,462/8,212
МБУ «СШ №2»	63,54	4,5/4,5	63,04	4,5/4,5	63,04	4,5/4,5	63,04	4,5/4,5	68,27	4,5/4,5
МБУ «СШ №3»	88,05	5,0/1,0	88,05	5,75/1,0	88,05	5,25/1,0	88,05	5,5/1,0	92,11	4,29/1,0
ИТОГО	278,346	31,181/13,18	277,846	26,931/12,68	287,846	28,431/16,18	277,845	26,181/17,68	274,786	32,252/16,712

Исходя из данных, указанных в Таблице №9, наибольшее количество вакантных должностей из общей штатной численности работников учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога, наблюдается у МАУ Стадион «Торпедо». Так, по состоянию на 01.01.2019 г. из 44,0 штатных единиц в МАУ «Стадион «Торпедо» вакантными оставались 14,0 должностей (с учетом замещения в порядке совмещения и на основании договоров совместительства) или 31,82 %. По состоянию на 01.01.2020 г. при неизменной штатной численности, количество вакантных должностей сократилось на 3,0 и стало 11,0 (с учетом замещения в порядке совмещения и на основании договоров совместительства) или 25,0 %.

В МБУ «СШ №1» на 01.01.2019 г. из 82,756 штатных единиц, вакантными оставались 1,001 (с учетом замещения в порядке совмещения и на основании договоров совместительства) должностей или 1,21%, на 01.01.2020 г. из 70,406 штатных единиц количество вакантных должностей стало 1,25 или 1,78% (с учетом замещения в порядке совмещения и на основании договоров совместительства). Обращает на себя внимание, что в течение 2019 года при уменьшении общей штатной численности работников МБУ «СШ №1» на 12,35 единиц или 14,92%, количество вакантных должностей увеличилось на 0,249 или 24,88%.

В МБУ «СШ №2» все вакантные должности в течение 2019 года замещались в порядке совмещения.

В МБУ «СШ №3» количество вакантных должностей изменялось в течение года, но по состоянию на 01.01.2020 года уменьшилось на 0,71 или 17,75%, причем общее количество штатных единиц увеличилось на 4,06 или 4,6%.

Перечень вакантных должностей в спортивных школах приведен в Таблице №10.

Таблица №10

Дата	по состоянию на 01.01.2019		по состоянию на 01.04.2019		по состоянию на 01.07.2019		по состоянию на 01.10.2019		по состоянию на 01.01.2020	
	Количество ставок в разрезе должностей, согласно штатному расписанию	Количество вакантных должностей	Количество ставок в разрезе должностей, согласно штатному расписанию	Количество вакантных должностей	Количество ставок в разрезе должностей, согласно штатному расписанию	Количество вакантных должностей	Количество ставок в разрезе должностей, согласно штатному расписанию	Количество вакантных должностей	Количество ставок в разрезе должностей, согласно штатному расписанию	Количество вакантных должностей
МБУ «СШ №1»										
Инструктор-методист	4,75	2,0	4,75	2,0	4,75	2,0	4,75	2,0	4,75	1,75
Бухгалтер	1,0	0,5 (замещаются в порядке совместительства)	1,0	0,5 (замещаются в порядке совместительства)	1,0	0,5 (замещаются в порядке совместительства)	1,0	0,5 (замещаются в порядке совместительства)	1,0	0,5 (замещаются в порядке совместительства)
Старший инструктор-методист	0,5	0,5 (замещаются в порядке совместительства)	0,5	0,5 (замещаются в порядке совместительства)	0,5	0,5 (замещаются в порядке совместительства)	0,5	0,5 (замещаются в порядке совместительства)	0,5	0,5 (замещаются в порядке совместительства)
Тренер	65,075	0,25 (замещаются в порядке совместительства)	65,075	0,25 (замещаются в порядке совместительства)	65,075	0,25 (замещаются в порядке совместительства)	65,074	0,25 (замещаются в порядке совместительства)	51,766	5,02 (замещаются в порядке совместительства)
Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	1,931	1,931 (замещаются в порядке совместительства)	1,931	1,931 (замещаются в порядке совместительства)	1,931	1,931 (замещаются в порядке совместительства)	1,931	1,931 (замещаются в порядке совместительства)	2,89	1,192 (замещаются в порядке совместительства)

		ва)		совме стите льств а)		совме стите льств а)		ва)		тительс тва)
Секретарь	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5 (замещаются в порядке совмещения)
ИТОГО МБУ СШ №1»		5,681		5,681		5,681		5,681		9,462
МБУ «СШ №2»										
Старший инструктор-методист	1,0	1,0 (замещаются в порядке совмещения)	1,0	1,0 (замещаются в порядке совмещения)	1,0	1,0 (замещаются в порядке совмещения)	1,0	1,0 (замещаются в порядке совмещения)	1,0	1,0 (замещаются в порядке совмещения)
Инструктор-методист	4,0	1,5 (замещаются в порядке совмещения)	4,5	1,5 (замещаются в порядке совмещения)	4,5	1,5 (замещаются в порядке совмещения)	4,5	1,5 (замещаются в порядке совмещения)	4,5	1,5 (замещаются в порядке совмещения)
Специалист по закупкам	0,5	0,5 (замещаются в порядке совмещения)	0,5	0,5 (замещаются в порядке совмещения)	0,5	0,5 (замещаются в порядке совмещения)	0,5	0,5 (замещаются в порядке совмещения)	0,5	0,5 (замещаются в порядке совмещения)
Инспектор по кадрам	0,5	0,5 (замещаются в порядке совмещения)	0,5	0,5 (замещаются в порядке совмещения)	0,5	0,5 (замещаются в порядке совмещения)	0,5	0,5 (замещаются в порядке совмещения)	0,5	0,5 (замещаются в порядке совмещения)
Механик по техническим видам спорта	1,0	1,0 (замещаются в порядке совмещения)	1,0	1,0 (замещаются в порядке совмещения)	1,0	1,0 (замещаются в порядке совмещения)	1,0	1,0 (замещаются в порядке совмещения)	1,0	1,0 (замещаются в порядке совмещения)
ИТОГО МБУ «СШ №2»		4,5		4,5		4,5		4,5		4,5
МБУ «СШ №3»										
Старший инструктор-	2,0	1,0	2,0	1,0	2,0	1,0 (0,5	2,0	1,0 (0,5	2,0	1,0 (0,5

методист						замещаются в порядке совмещения)		ются в порядке совмещения)		ются в порядке совмещения)
Заместитель директора по спортивной работе	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	-
Инструктор-методист	4,0	1,0 (0,5 замещаются в порядке совмещения)	4,0	1,25 (0,5 замещаются в порядке совмещения)	4,0	1,75 (0,5 замещаются в порядке совмещения)	4,0	1,25 (0,5 замещаются в порядке совмещения)	4,0	0,75 (0,5 замещаются в порядке совмещения)
Концертмейстер	1,5	0,5	1,5	-	1,5	-	1,5	0,5	1,5	0,5
Хореограф	3,25	1,0	3,25	1,5	3,25	1,0	3,25	1,25	3,25	1,25
Инженер-программист	1,0	-	1,0	0,5	1,0	0,5	1,0	0,5	1,0	0,5
ИТОГО МБУ «СШ №3»		4,5		5,25		5,25		5,5		4,0

Исходя из данных, приведенных в Таблице №10, в МБУ «СШ №1» в течение всего 2019 года оставалась вакантной должность секретаря, а также 2,0 из 4,75 вакантных должности инструктора-методиста, в МБУ «СШ №3» вакантной была должность заместителя директора по спортивной работе, которая на 01.01.2020 года была замещена, 0,5 ставки инженера - программиста, а также 0,5 из 1,5 вакантных должностей концертмейстера. Количество вакантных должностей хореографа в течение года не изменялось и по состоянию на 01.01.2020 г. составило 1,25 из 3,25.

Следует отметить, что в МБУ «СШ №2» все вакантные должности замещались в порядке совмещения.

Динамика изменения доли вакантных должностей в структуре штатной численности работников МАУ «Стадион Торпедо» приведена в Таблице №11.

Таблица № 11

Дата	на 01.01.2019		на 01.04.2019		на 01.07.2019		на 01.10.2019		на 01.01.2020	
Наименование должности	Количество ставок в разрезе должностей, согласно штатному расписанию	Количество вакантных должностей	Количество ставок в разрезе должностей, согласно штатному расписанию	Количество вакантных должностей	Количество ставок в разрезе должностей, согласно штатному расписанию	Количество вакантных должностей	Количество ставок в разрезе должностей, согласно штатному расписанию	Количество вакантных должностей	Количество ставок в разрезе должностей, согласно штатному расписанию	Количество вакантных должностей
Уборщик территорий	4,0	3,0 (1,0 замещаются в порядке	4,0	1,0	14,0	4,0	4,0	1,0	4,0	2,0

		совме щения)								
Уборщик служебных помещений	3,0	1,0	3,0	1,0 (0,5 замеща ются в порядк е совме щения)	3,0	1,0 (заме щают ся в порядк е совме щения)	3,0	1,0 (заме щают ся в порядк е совме щения)	3,0	1,0
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	1,0 (заме щают ся в порядк е совме щения)	2,0	1,0 (заме щают ся в порядк е совме щения)	2,0	2,0
Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений	6,0	4,0	6,0	1,0	6,0	1,0	6,0	1,0 (0,5 заме щают ся в порядк е совме щения)	6,0	1,0
Рабочий зеленого хозяйства	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0 (0,5 заме щают ся в порядк е совме щения)	1,0	1,0
Тракторист	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Администратор	3,0	3,0	3,0	1,0	3,0	1,0 (заме щают ся в порядк е совме стит ельст ва)	3,0	2,0 (1,0 заме щают ся в порядк е совме стит ельст ва)	3,0	3,0
Инспектор по кадрам	1,0	0,5 (замещ аются в порядк е совме ститель ства)	1,0	0,5 (замещ аются в порядк е совме ститель ства)	1,0	0,5 (заме щают ся в порядк е совме стит ельст ва)	1,0	0,5 (заме щают ся в порядк е совме стит ельст ва)	1,0	0,5 (замещ аются в порядк е совме ститель ства)

Делопроизводитель	1,0	0,5 (замещаются в порядке совмещения)	1,0	0,5 (замещаются в порядке совмещения)	1,0	0,5 (замещаются в порядке совмещения)	1,0	0,5 (замещаются в порядке совмещения)	1,0	0,5 (замещаются в порядке совмещения)
Юрисконсульт	1,0	0,5 (замещаются в порядке совместительства)	1,0	0,5 (замещаются в порядке совместительства)	1,0	0,5 (замещаются в порядке совместительства)	1,0	0,5 (замещаются в порядке совместительства)	1,0	0,5 (замещаются в порядке совместительства)
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1,0	0,5 (замещаются в порядке совместительства)	1,0	0,5 (замещаются в порядке совместительства)	1,0	1,0	1,0	0,5 (замещаются в порядке совместительства)	1,0	1,0
Инженер - программист	1,0	-	1,0	1,0	1,0	0,5 (замещаются в порядке совместительства)	1,0	0,5 (замещаются в порядке совместительства)	1,0	0,5 (замещаются в порядке совместительства)
ИТОГО	25,0	17,0	25,0	11,0	35,0	13,0	25,0	10,5	25,0	14,0

Согласно данным, представленным в Таблице №11, в МАУ «Стадион Торпедо» по состоянию на 01.01.2019 оставались вакантными 14 должностей, по состоянию на 01.01.2020 количество вакантных должностей уменьшилось до 11 единиц, при этом обращает на себя внимание тот факт, что по состоянию на вышеуказанные даты вакантными в МАУ «Стадион Торпедо» являлось 32 % (по состоянию на 01.01.2019) и 25 % (по состоянию на 01.01.2020), *причем на протяжении всего рассматриваемого периода вакантными оставались одни и те же должности, что свидетельствует о неэффективном управлении штатной численностью.*

1.2 Анализ эффективности управления штатной численностью в муниципальных учреждениях, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога.

Следует отметить, что в структуре муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога, имеются муниципальные

учреждения дополнительного образования детей, а также муниципальное казенное учреждение, основным видом деятельности которого является деятельность по комплексному обслуживанию помещений (МКУ «ЦХОУК»).

В связи с тем, что целью настоящего экспертно-аналитического мероприятия являлся анализ эффективности управления штатной численностью, а также анализ структуры расходов на оплату труда работников муниципальных учреждений культуры и физической культуры и спорта, в рамках проводимого мероприятия в перечень объектов не входили подведомственные Управлению культуры г. Таганрога муниципальные учреждения дополнительного образования, а также МКУ «ЦХОУК».

Динамика изменения штатной численности работников муниципальных учреждений культуры приведена в Таблице №12

Таблица № 12

№ п/п	Наименование учреждения	Количество штатных единиц по состоянию:				
		на 01.01.2019	на 01.04.2019	на 01.07.2019	на 01.10.2019	на 01.01.2020
<i>Муниципальные ансамбли и оркестры</i>						
1.	МБУК «Духовой оркестр»	38,0	38,0	38,0	39,0	39,0
2.	МБУК «Камерный оркестр»	22,0	22,0	22,0	22,0	22,0
3.	МБУК ансамбль «Диво»	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0
4.	МБУК «Таганрогский джаз-оркестр»	26,0	26,0	26,0	26,0	26,0
5.	МБУК «Камерный хор «Лик»	32,0	32,0	32,0	32,0	32,0
	ИТОГО	128,0	128,0	128,0	129,0	129,0
<i>Муниципальные учреждения клубного типа</i>						
6.	МБУК «ДК «Фестивальный»	65,0	65,0	65,0	46,0	46,0
7.	МБУК «Дворец молодежи»	44,0	44,0	44,0	32,0	32,0
8.	МБУК «СКЦ «Приморский»	65,0	65,0	65,0	65,0	43,0
9.	МБУК «Молодежный центр»	30,5	30,5	30,5	27,0	23,0
10.	МАУ «Городской дом культуры»	53,25	53,25	53,25	37,75	36,25
	ИТОГО	257,75	257,75	257,75	207,75	180,25
11.	МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова»	194,0	194,0	194,0	161,0	161,0
12.	МАУК «ТМК»	5,0	5,0	5,0	5,0	3,0
13.	МАУ «ЦКДД»	128,0	128,0	229,0*	128,0	128,0
14.	МБУК ЦБС г. Таганрога	247,5	247,5	247,5	191,3	190,3
	ИТОГО	960,25	960,25	1061,25	822,05	791,55

*количество штатных единиц с учетом временного и сезонного состава

Согласно данным, приведенным в Таблице № 12 за период с 01.01.2019 г. по 01.01.2020 г. произошло уменьшение общей штатной численности работников муниципальных учреждений культуры на 168,7 штатных единиц или 17,57 %.

Наблюдается уменьшение штатной численности работников МБУК «ДК «Фестивальный» на 19 штатных единиц или на 29,23%, работников МБУК «Дворец молодежи» на 12 штатных единиц или 27,27%, работников МБУК «СКЦ «Приморский» на 22 штатных единицы или 33,85%, работников МБУК «Молодежный центр» на 7,5 штатных единицы или 24,59%, работников МАУ «Городской дом культуры» на 17,0 штатных единицы или 31,92%, работников МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова» на 33,0 штатных единицы или 17,01%, работников МАУК «ТМК» на 2,0 штатных единицы или 40,0%.

Штатная численность работников МБУК «Камерный оркестр», МБУК ансамбль «Диво», МБУК «Таганрогский джаз-оркестр», МБУК «Камерный хор «Лик» в 2019 году не изменилась.

Штатная численность остальных учреждений, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога в течение 2019 года изменялась незначительно в сторону уменьшения или увеличения.

Согласно пояснениям начальника Управления культуры г. Таганрога Е.Б. Шелухиной (рег. № 60.5.4/579 от 06.03.2020) изменение штатной численности работников учреждений подведомственных Управлению культуры г. Таганрога по состоянию на 01.01.2020 года с аналогичным периодом на 01.01.2019 связано с внесением изменений в штатные расписания учреждений с целью совершенствования организационной структуры и оптимизации штатной численности:

МБУК «Духовой оркестр», МАУ «ЦКДД», МБУК «Дворец молодежи», МБУК «ДК «Фестивальный», МБУК «СКЦ «Приморский», МБУК «Молодежный центр», МАУ «Городской дом культуры», МБУК «Таганрогский ордена «Знак Почета» театр им. А.П. Чехова», МАУК «ТМК», МБУК ЦБС г. Таганрога (перевод технического персонала в МКУ «ЦХОУК», созданного на основании постановления Администрации города Таганрога от 19.06.2019 №1059 «О создании муниципального казенного учреждения «Центр хозяйственного обслуживания учреждений культуры»; штатная численность 182 единицы, из них 10 единиц административно-управленческий персонал, 172 технический персонал).

В ходе проведения экспертно-аналитического мероприятия был проведен анализ штатного расписания Муниципального бюджетного учреждения культуры Центральная библиотечная система г. Таганрога, который показал следующее (Таблица №13).

Таблица №13

Наименование структурного подразделения	Количество штатных единиц				
	на 01.01.2019	на 01.04.2019	на 01.07.2019	на 01.10.2019	на 01.01.2020
<i>Административно-управленческий персонал</i>	11,8	9,0	9,0	9,0	8,0
Директор	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Заместитель директора	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0

Главный бухгалтер	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Главный инженер библиотеки	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Главный энергетик библиотеки	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Редактор библиотеки, вторая категория	1,0	1,0	1,0	1,0	-
Ведущий методист ЦБС	1,8	-	-	-	-
Главный хранитель фонда	1,0		-	-	-
Основной персонал	143,0	157,0	160,0	160,0	161,0
Библиотекарь	5,5	16,5	16,0	16,0	14,0
Библиотекарь, вторая категория	7,0	9,0	9,0	12,0	14,0
Библиотекарь, первая категория	14,5	14,5	14,0	15,0	15,0
Методист библиотеки	-	1,0	1,0	1,0	1,0
Методист библиотеки, вторая категория	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Редактор библиотеки	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0
Редактор библиотеки, вторая категория	2,0	2,0	3,0	3,0	4,0
Редактор библиотеки, первая категория	3,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Ведущий библиотекарь	50,0	49,0	51,0	47,0	47,0
Ведущий библиограф	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Ведущий методист библиотеки	3,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Главный библиотекарь	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
Главный библиограф	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Заведующий отделом библиотеки	20,0	22,0	22,0	22,0	21,0
Заведующий сектором библиотеки	9,0	9,0	9,0	9,0	10,0
Заведующий филиалом ЦБС	14,0	14,0	14,0	14,0	14,0
Вспомогательный персонал	92,7	81,5	78,5	22,3	21,3
Архивариус	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Бухгалтер, первая категория	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Вахтер	4,0	4,0	4,0	-	-
Ведущий бухгалтер	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Ведущий экономист	2,0	-	-	-	-
Водитель	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0

автомобиля					
Гардеробщик (сезон)	2,0	2,0	2,0	-	-
Делопроизводитель	3,3	-	-	-	-
Заведующий хозяйством	2,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Звукооператор, первая категория	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Инженер	-	-	1,0	1,0	1,0
Инженер-энергетик	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Кассир	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Начальник отдела кадров	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Программист	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6,5	10,5	6,5	-	-
Слесарь-сантехник	0,5	0,5	0,5	-	-
Специалист по кадрам	3,11	1,0	1,0	1,0	1,0
Специалист по охране труда, вторая категория	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Сторож	15,0	15,0	15,0	1,0	-
Техник по защите информации, первая категория	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Уборщик служебных помещений	25,0	25,0	25,0	-	-
Уборщик территорий	4,2	4,2	4,2	-	-
Экономист	1,2	1,0	1,0	1,0	-
Экономист, вторая категория	2,76	1,0	1,0	1,0	2,0
Экономист, первая категория	4,83	-	-	-	-
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3
Электроник	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Юрисконсульт, первая категория	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
ИТОГО	247,5	247,5	247,5	191,3	190,3

Анализ штатного расписания Муниципального бюджетного учреждения культуры Центральная библиотечная система г. Таганрога показал, что штатное расписание МБУК ЦБС г. Таганрога сформировано в соответствии с созданными структурными подразделениями. В течение 2019 года произошло уменьшение штатной численности в МБУК ЦБС г. Таганрога на 57,2 штатных единиц или на 23,11%, что было также связано с переводом технического персонала в МКУ «ЦХОУК».

В целях проведения настоящего экспертно-аналитического мероприятия МБУК «ЦБС» была представлена информация о штатной численности работников в разрезе категорий персонала (административно-управленческий, основной, вспомогательный).

Следует отметить, что Постановлением Администрации г. Таганрога от 30.12.2016 № 2854 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога» (далее также Постановление Администрации г. Таганрога от 30.12.2016 № 2854) утвержден примерный перечень должностей административно-управленческого персонала. Кроме того, Постановлением Администрации г. Таганрога от 28.11.2014 № 3823 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры г. Таганрога, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности» (далее также Постановлением Администрации г. Таганрога от 28.11.2014 № 3823) утвержден перечень должностей и профессий работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога, относимых к основному персоналу.

В ходе проведения экспертно-аналитического мероприятия установлено, что МБУК «ЦБС» при формировании информации о штатной численности административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала не соблюдались вышеуказанные Постановления Администрации г. Таганрога.

Так, должности архивариус, бухгалтер, ведущий бухгалтер, инженер-энергетик, экономист, ведущий экономист, делопроизводитель, кассир, согласно Постановлению Администрации г. Таганрога от 30.12.2016 № 2854, отнесены к административно-управленческому персоналу, в тоже время в информации, представленной МБУ ЦБС указанные должности отнесены к вспомогательному персоналу.

Также следует отметить, что в соответствии с Постановлением Администрации г. Таганрога от 28.11.2014 № 3823 к основному персоналу по виду деятельности «Деятельность библиотек» отнесен редактор, однако в представленной МБУК ЦБС информации указанная должность была отнесена как к основному персоналу, так и к административно-управленческому персоналу.

Следует отметить, что формирование недостоверной информации о штатной численности административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала создает условия для формирования недостоверной информации о достижении показателей «Дорожных карт» по фонду оплаты труда по каждой категории персонала.

Согласно пункту 7 Единых рекомендаций установление систем оплаты труда работников муниципальных учреждений должно осуществляться с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем (государственным и муниципальным учреждением) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

В соответствии с пунктом 38 Единых рекомендаций при нормировании труда, в качестве дополнительной методической помощи на основе утвержденных типовых отраслевых норм труда функционирует интерактивный электронный сервис «Конструктор

штатных расписаний учреждений культуры», размещенный в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу shtat.mkrf.ru.

В связи с вышеизложенным, Контрольно-счетная палата г. Таганрога рекомендует организовать работу по внедрению систем нормирования труда в муниципальных учреждениях культуры, в том числе с использованием интерактивного электронного сервиса «Конструктор штатных расписаний учреждений культуры», размещенного в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу shtat.mkrf.ru.

Анализ штатных расписаний в разрезе категорий персонала муниципальных учреждений культуры был проведен, исходя из представленных учреждениями штатных расписаний и информации об отнесении должностей к категориям административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала.

Динамика изменения штатного состава муниципальных учреждений культуры в разрезе категорий персонала приведен в Таблице №14.

Таблица № 14

Наименование подразделения, должность	Количество штатных единиц по состоянию:				
	на 01.01.2019	на 01.04.2019	на 01.07.2019	на 01.10.2019	на 01.01.2020
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ					
<i>Административно-управленческий персонал муниципальных ансамблей и оркестров</i>					
МБУК «Духовой оркестр»	3,0	3,5	3,5	3,5	3,5
МБУК «Камерный оркестр»	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
МБУК ансамбль «Диво»	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25
МБУК «Таганрогский джаз-оркестр»	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
МБУК «Камерный хор «Лик»	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
ИТОГО АУП муниципальных ансамблей и оркестров	9,75	10,25	10,25	10,25	10,25
<i>Административно-управленческий персонал муниципальных учреждений клубного типа</i>					
МБУК «ДК «Фестивальный»	14,0	14,0	14,0	14,0	14,0
МБУК «Дворец молодежи»	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
МБУК «СКЦ «Приморский»	4,0	4,0	4,0	4,0	3,0
МБУК «Молодежный центр»	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
МАУ «Городской дом культуры»	10,5	10,5	10,5	10,5	10,5
ИТОГО АУП муниципальных учреждений клубного типа	35,50	35,50	21,50	35,50	34,50
<i>Административно-управленческий персонал</i>					
МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова»	41,0	41,0	43,0	32,0	32,0

МАУК «ТМК»	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
МАУ «ЦКДД»	22,0	22,0	22,0	21,0	22,0
МБУК ЦБС	11,8	9,0	9,0	9,0	8,0
ИТОГО	76,80	74,00	76,00	64,00	64,00
ИТОГО АУП по учреждениям, подведомственным Управлению культуры г. Таганрога	122,05	119,75	107,75	109,75	108,75
ОСНОВНОЙ ПЕРСОНАЛ					
Основной персонал муниципальных ансамблей и оркестров					
МБУК «Духовой оркестр»	36,0	35,5	35,5	36,5	36,5
МБУК «Камерный оркестр»	20,5	20,5	20,5	20,5	20,5
МБУК ансамбль «Диво»	8,75	8,75	8,75	8,75	8,75
МБУК «Таганрогский джаз-оркестр»	23,0	23,0	23,0	23,0	23,0
МБУК «Камерный хор «Лик»	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0
ИТОГО основной персонал муниципальных ансамблей и оркестров	118,25	117,75	117,75	118,75	118,75
Основной персонал муниципальных учреждений клубного типа					
МБУК «ДК «Фестивальный»	31,0	31,0	31,0	30,0	30,0
МБУК «Дворец молодежи»	15,0	15,0	15,0	17,0	17,0
МБУК «СКЦ «Приморский»	35,0	35,0	35,0	36,5	37,0
МБУК «Молодежный центр»	15,25	16,75	16,75	16,75	16,75
МАУ «Городской дом культуры»	22,75	22,75	22,75	22,75	22,75
ИТОГО основной персонал муниципальных учреждений клубного типа	119,00	120,50	120,50	123,00	123,50
Основной персонал					
МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова»	106,0	106,0	106,0	117,0	118,0
МАУК «ТМК»	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
МАУ «ЦКДД»	8,0	8,0	72,0	10,0	12,0
МБУК ЦБС	143,0	157,0	160,0	160,0	161,0
ИТОГО	258,00	272,00	339,00	288,00	292,00
ИТОГО основной персонал по всем учреждениям, подведомственным Управлению культуры г. Таганрога	495,25	510,25	577,25	529,75	534,25
ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ					
Вспомогательный персонал муниципальных ансамблей и оркестров					
МБУК «Духовой оркестр»	-	-	-	-	-

МБУК «Камерный оркестр»	-	-	-	-	-
МБУК ансамбль «Диво»	-	-	-	-	-
МБУК «Таганрогский джаз-оркестр»	-	-	-	-	-
МБУК «Камерный хор «Лик»	-	-	-	-	-
ИТОГО вспомогательный персонал муниципальных ансамблей и оркестров	-	-	-	-	-
<i>Вспомогательный персонал муниципальных учреждений клубного типа</i>					
МБУК «ДК «Фестивальный»	20,0	20,0	20,0	2,0	2,0
МБУК «Дворец молодежи»	26,0	26,0	26,0	12,0	12,0
МБУК «СКЦ «Приморский»	26,0	26,0	26,0	24,5	3,0
МБУК «Молодежный центр»	11,25	9,75	9,75	6,25	2,25
МАУ «Городской дом культуры»	20,0	20,0	20,0	3,0	3,0
<i>ИТОГО вспомогательный персонал муниципальных учреждений клубного типа</i>	<i>103,25</i>	<i>101,75</i>	<i>101,75</i>	<i>47,75</i>	<i>22,25</i>
<i>Вспомогательный персонал</i>					
МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова»	47,0	47,0	45,0	45,0	11,0
МАУК «ТМК»	2,0	2,0	2,0	2,0	-
МАУ «ЦКДД»	98,0	98,0	135,0	97,0	94,0
МБУК ЦБС г. Таганрога	92,7	81,5	78,5	22,3	21,3
<i>ИТОГО</i>	<i>239,70</i>	<i>228,50</i>	<i>260,50</i>	<i>166,30</i>	<i>126,30</i>
ИТОГО вспомогательный персонал по всем учреждениям, подведомственным Управлению культуры г. Таганрога	342,95	330,25	362,25	214,05	148,55

Из вышеприведенной Таблицы №14 следует, что штатная численность административно-управленческого персонала сократилась на 13,3 единиц или на 10,9% в связи с сокращением штатной численности МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова» на 9,0 единиц или 21,95 %, МБУК ЦБС г. Таганрога на 3,8 единиц или 32,2 %, при этом наблюдается увеличение общей штатной численности основного персонала на 39,0 единиц или 7,87%, которое обусловлено увеличением штатной численности работников МБУК ЦБС г. Таганрога на 18 единиц или 12,59%, МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова» на 12,0 единиц или 11,32%, а также муниципальных учреждений клубного типа на 4,5 единицы или 3,78%. При этом за период с 01.01.2019 по 01.01.2020г. наблюдается уменьшение общей численности вспомогательного персонала на 194,4 единицы или

56,68% в связи с созданием МКУ «ЦХОУК», осуществляющего удовлетворение потребностей муниципальных учреждений культуры в хозяйственной сфере и переводом работников вспомогательного персонала учреждений культуры в указанное учреждение.

Таким образом, соотношение административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала на 01.01.2019 по учреждениям в целом составило: административно-управленческий персонал – 12,71%, основной персонал – 51,58%, вспомогательный персонал- 35,71%.

В течение 2019 года за счет общего уменьшения количества штатных единиц в учреждениях культуры, в целом изменилось соотношение административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала и на 01.01.2020 г. указанное соотношение составило: административно-управленческий персонал – 13,74% (увеличение на 1,03%), основной персонал – 67,48% (увеличение на 15,91%), вспомогательный персонал- 18,77% (уменьшение на 16,94%).

В рамках проведения настоящего мероприятия проведен анализ расходов на заработную плату работников муниципальных учреждений культуры в разрезе категорий персонала.

Динамика изменения фонда оплаты труда указанных муниципальных учреждений по категориям персонала приведена в Таблице №15.

Таблица №15

Наименование структурного подразделения	Фонд оплаты труда по состоянию:				
	на 01.01.2019 (за 2018 год)	на 01.04.2019 (за I квартал 2019 года)	на 01.07.2019 (за I полугодие 2019 года)	на 01.10.2019 (за 9 месяцев 2019 года)	на 01.01.2020 (за 2019 год)
МБУК «Духовой оркестр»					
Административно-управленческий персонал	753 647,23	141 713,15	315 988,47	364 400,05	460 551,95
Основной персонал	7 371 228,20	1 824 965,60	3 813 521,82	5 922 296,54	8 060 176,14
Вспомогательный персонал	-	-	-	-	-
Доля оплаты труда работников списочного состава АУП и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда, (%)	9,28	7,21	7,65	5,80	5,41
ИТОГО по МБУК «Духовой оркестр»	8 124 875,43	1 966 678,75	4 129 510,29	6 286 696,59	8 520 728,09
МБУК «Камерный оркестр»					
Административно-управленческий персонал	687 761,49	115 126,01	246 917,46	400 369,41	563 469,21
Основной персонал	4 539 566,72	1 134 332,87	2 333 912,47	3 603 429,17	4 854 693,55
Вспомогательный персонал	-	-	-	-	-
Доля оплаты труда работников списочного состава АУП и вспомогательного персонала в фонде	13,16	9,21	9,57	10,0	10,40

оплаты труда, (%)					
ИТОГО по МБУК «Камерный оркестр»	5 227 328,21	1 249 458,88	2 580 829,93	4 003 798,58	5 418 162,76
МБУК ансамбль «Диво»					
Административно-управленческий персонал	580 140,98	105 032,50	252 090,17	392 309,61	540 282,66
Основной персонал	1 454 418,11	299 841,0	728 825,27	934 463,77	1 254 503,52
Вспомогательный персонал	-	-	-	-	-
Доля оплаты труда работников списочного состава АУП и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда, (%)	28,51	25,94	25,70	29,57	30,10
ИТОГО по МБУК ансамбль «Диво»	2 034 559,09	404 873,5	980 915,44	1 326 773,38	1 794 786,18
МБУК «Таганрогский джаз-оркестр»					
Административно-управленческий персонал	668 485,51	193 262,23	428 785,68	611 657,39	741 850,49
Основной персонал	6 627 965,07	1 734 945,53	3 487 968,87	5 720 161,21	7 581 865,87
Вспомогательный персонал	-	-	-	-	-
Доля оплаты труда работников списочного состава АУП и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда, (%)	9,16	10,02	10,95	9,66	8,91
ИТОГО по МБУК «Таганрогский джаз-оркестр»	7 296 450,58	1 928 207,76	3 916 754,55	6 331 818,6	8 323 716,36
МБУК «Камерный хор «Лик»					
Административно-управленческий персонал	833 559,92	127 325,28	277 604,29	454 640,72	627 065,57
Основной персонал	9 581 263,87	2 233 380,74	4 539 546,88	7 062 487,38	9 508 226,62
Вспомогательный персонал	-	-	-	-	-
Доля оплаты труда работников списочного состава АУП и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда, (%)	8,00	5,39	5,76	6,05	6,19
ИТОГО по МБУК «Камерный хор «Лик»	10 414 823,79	2 360 706,02	4 817 151,17	7 517 128,1	10 135 292,19
Итого АУП муниципальных ансамблей и оркестров	3 523 595,13	682 459,17	1 521 386,07	2 223 377,18	2 933 219,88

Итого основной персонал ансамблей и оркестров	29 574 441,97	7 227 465,74	14 903 775,31	23 242 838,07	31 259 465,7
ИТОГО ФОТ муниципальных ансамблей и оркестров	33 098 037,1	7 909 924,91	16 425 161,38	25 466 215,25	34 192 685,58
МБУК «ДК «Фестивальный»					
Административно-управленческий персонал	4 623 175,3	924 334,98	2 009 392,44	3 238 872,0	4 041 071,06
Основной персонал	8 094 101,79	2 129 636,93	4 497 838,76	6 329 152,56	8 092 394,95
Вспомогательный персонал	3 489 460,6	885 117,95	1 724 808,51	2 668 863,94	2 814 154,12
Доля оплаты труда работников списочного состава АУП и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда, (%)	50,06	45,94	45,36	48,28	45,86
ИТОГО по МБУК «Фестивальный» ДК	16 206 737,69	3 939 089,86	8 232 039,71	12 236 888,5	14 947 620,13
МБУК «Дворец молодежи»					
Административно-управленческий персонал	1 748 697,02	427 014,96	863 675,39	1 408 099,77	1 886 250,82
Основной персонал	3 030 393,06	532 437,9	1 091 165,28	1 847 006,23	2 270 658,26
Вспомогательный персонал	3 847 213,42	956 180,78	1 801 214,02	2 952 322,57	3 786 263,02
Доля оплаты труда работников списочного состава АУП и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда, (%)	64,87	72,21	70,95	70,25	71,41
ИТОГО по МБУК «Дворец молодежи»	8 626 303,5	1 915 633,64	3 756 054,69	6 207 428,57	7 943 172,1
МБУК «СКЦ «Приморский»					
Административно-управленческий персонал	2 634 699,33	994 675,23	1 691 465,32	2 206 528,45	2 828 110,29
Основной персонал	6 952 915,01	1 968 914,01	4 180 995,16	7 035 059,7	4 180 995,16
Вспомогательный персонал	4 098 788,38	700 853,34	1 721 881,63	2 114 731,68	7 193 747,95
Доля оплаты труда работников списочного состава АУП и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда, (%)	49,20	46,27	44,95	38,05	70,56
ИТОГО по МБУК «СКЦ «Приморский»	13 686 402,72	3 664 442,58	7 594 342,11	11 356 319,83	14 202 853,4

МБУК «Молодежный центр»					
Административно-управленческий персонал	2 034 974,28	386 312,17	776 305,02	1 206 369,06	1 631 725,12
Основной персонал	4 397 817,96	1 255 637,63	2 584 880,14	4 000 654,02	5 303 736,45
Вспомогательный персонал	3 621 656,15	742 239,87	1 475 206,93	2 256 654,02	2 640 881,40
Доля оплаты труда работников списочного состава АУП и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда, (%)	56,26	47,33	46,55	46,40	44,62
ИТОГО по МБУК «Молодежный центр»	10 054 448,39	2 384 189,67	4 836 392,09	7 463 677,1	9 576 342,97
МАУ «Городской дом культуры»					
Административно-управленческий персонал	4 016 735,82	957 689,40	1 971 517,38	2 857 961,82	3 715 479,17
Основной персонал	7 355 531,18	1 638 717,63	3 321 660,94	5 415 049,69	7 010 068,07
Вспомогательный персонал	4 065 508,16	988 075,19	1 908 124,26	2 978 707,32	3 206 969,88
Доля оплаты труда работников списочного состава АУП и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда, (%)	52,35	54,28	53,87	51,87	49,69
ИТОГО по МАУ «ГДК»	15 437 775,16	3 584 482,22	7 201 302,58	11 251 718,83	13 932 517,12
Итого АУП муниципальных учреждений клубного типа	15 058 281,75	3 690 026,74	7 312 355,55	10 917 831,1	14 102 636,46
Итого основной персонал учреждений клубного типа	29 830 759,0	7 525 344,1	15 676 540,28	24 626 922,2	26 857 852,89
Итого вспомогательный персонал учреждений клубного типа	19 122 626,71	4 272 467,13	8 631 235,35	12 971 279,53	19 642 016,37
ИТОГО ФОТ муниципальных учреждений клубного типа	64 011 667,46	15 487 837,97	31 620 131,18	48 516 032,83	60 602 505,72
МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова»					
Административно-управленческий персонал	9 829 016,0	2 292 880,0	3 867 098,0	6 303 599,0	7 315 873,0
Основной персонал	17 525 007,0	4 359 094,0	9 812 395,0	15 431 507,0	20 861 772,0
Вспомогательный персонал	4 598 576,0	1 208 041,0	2 477 257,0	3 312 724,0	4 849 224,0

Доля оплаты труда работников списочного состава АУП и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда, (%)	45,15	44,54	39,27	38,39	36,83
ИТОГО по МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова»	31 952 599,0	7 860 015,0	16 156 750,0	25 047 830,0	33 026 869,0
МАУК «ТМК»					
Административно-управленческий персонал	1 345 239,86	264 710,4	525 462,62	832 955,42	1 105 379,68
Основной персонал	343 055,56	83 277,60	166 555,20	260 348,40	292 886,86
Вспомогательный персонал	479 743,02	68 400,0	140 758,18	208 438,18	268 018,18
Доля оплаты труда работников списочного состава АУП и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда, (%)	84,18	80,00	80,00	80,00	82,42
ИТОГО по МАУК «ТМК»	2 168 038,44	416 388,0	832 776,0	1 301 742,0	1 666 284,72
МАУ «ЦКДД»					
Административно-управленческий персонал	8 019 594,44	1 875 866,91	3 856 472,40	6 436 125,15	8 450 828,68
Основной персонал	3 400 237,72	898 691,11	1 911 236,86	3 105 596,74	4 158 235,09
Вспомогательный персонал	11 828 698,47	2 198 492,29	6 299 846,86	9 576 467,59	12 328 838,55
Доля оплаты труда работников списочного состава АУП и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда, (%)	85,37	81,93	84,16	83,76	83,33
ИТОГО по МАУ «ЦКДД»	23 248 530,63	4 973 050,31	12 067 556,12	19 118 189,48	24 937 902,32
МБУК ЦБС г. Таганрога					
Административно-управленческий персонал	5 453 445,21	1 144 869,71	2 639 041,24	4 123 212,53	5 208 611,55
Основной персонал	50 295 968,93	11 988 136,33	23 768 572,22	37 781 695,69	48 938 155,22
Вспомогательный персонал	11 691 400,0	2 526 700,0	5 304 200,0	7 851 900,0	8 780 300,0
Доля оплаты труда работников списочного состава АУП и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда, (%)	25,42	23,45	25,05	24,07	22,23

ИТОГО по МБУК ЦБС г. Таганрога	67 440 814,14	15 659 706,04	31 711 813,46	49 756 808,22	62 927 066,77
ИТОГО по учреждениям, подведомственным Управлению культуры г. Таганрога	221 919 686,77	52 306 922,23	108 814 188,14	169 206 817,78	217 353 314,11

(руб.)

Согласно данным, приведенным в Таблице №15, общий фонд оплаты труда по учреждениям, подведомственным Управлению культуры г. Таганрога и являющимся объектом экспертно-аналитического мероприятия, за 2018 год составил 221 919 686,77 руб. за 2019 год – 217 353 314,11 руб., уменьшение составило 4 566 372,66 рублей или 2,06%.

В фонде оплаты труда муниципальных ансамблей и оркестров, в среднем за 2018 год доля, приходящаяся на административно - управленческий персонал, составляла 10,65%, за 2019 год доля, приходящаяся на административно- управленческий персонал, уменьшилась на 2,07% и составляла 8,58%.

В фонде оплаты труда муниципальных ансамблей и оркестров в среднем за 2018 год доля, приходящаяся на основной персонал, составляла 89,35%, за 2019 год доля, приходящаяся на основной персонал, увеличилась на 2,07% и составляла 91,42%.

В фонде оплаты труда муниципальных учреждений клубного типа, в среднем за 2018 год доля, приходящаяся на административно - управленческий персонал, составляла 23,52%, за 2019 год доля, приходящаяся на административно- управленческий персонал, уменьшилась на 0,25% и составляла 23,27%.

В фонде оплаты труда муниципальных учреждений клубного типа, в среднем за 2018 год доля, приходящаяся на основной персонал, составляла 46,6%, за 2019 год доля, приходящаяся на основной персонал, уменьшилась на 2,28% и составляла 44,32%.

В фонде оплаты труда муниципальных учреждений клубного типа, в среднем за 2018 год доля, приходящаяся на вспомогательный персонал, составляла 29,87%, за 2019 год доля, приходящаяся на вспомогательный персонал, увеличилась на 2,54% и составляла 32,41%.

В фонде оплаты труда МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова» на долю административно-управленческого персонала по итогам 2018 года приходилось 30,76%, основного персонала 54,85%, вспомогательного персонала 14,39%.

В фонде оплаты труда МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова» за 2019 год доля, приходящаяся на административно-управленческий персонал, уменьшилась на 9,15% и составляла 21,61%, доля, приходящаяся на основной персонал, увеличилась на 8,32% и составляла 63,17%, доля, приходящаяся на вспомогательный персонал, незначительно увеличилась на 0,29 % и составляла 14,68%.

В фонде оплаты труда МАУК «ТМК» на долю административно-управленческого персонала по итогам 2018 года приходилось 62,05%, основного персонала 15,82%, вспомогательного персонала 22,13%.

В фонде оплаты труда МАУК «ТМК» за 2019 год доля, приходящаяся на административно-управленческий персонал, увеличилась на 4,29% и составляла 66,34%, доля, приходящаяся на основной персонал, увеличилась на 1,76% и составляла 17,58%,

доля, приходящаяся на вспомогательный персонал, уменьшилась на 6,05 % и составляла 16,08%.

В фонде оплаты труда МАУ «ЦКДД» на долю административно-управленческого персонала по итогам 2018 года приходилось 34,5%, основного персонала 14,63%, вспомогательного персонала 50,88%.

В фонде оплаты труда МАУ «ЦКДД» за 2019 год доля, приходящаяся на административно-управленческий персонал, уменьшилась на 0,61% и составляла 33,89%, доля, приходящаяся на основной персонал, увеличилась на 2,04% и составляла 16,67%, доля, приходящаяся на вспомогательный персонал, уменьшилась на 1,44 % и составляла 49,44%.

В фонде оплаты труда МБУК ЦБС г. Таганрога на долю административно-управленческого персонала по итогам 2018 года приходилось 8,09%, основного персонала 74,58%, вспомогательного персонала 17,34%.

В фонде оплаты труда МБУК ЦБС г. Таганрога за 2019 год доля, приходящаяся на административно-управленческий персонал, увеличилась на 0,19% и составляла 8,28%, доля, приходящаяся на основной персонал, увеличилась на 3,19% и составляла 77,77%, доля, приходящаяся на вспомогательный персонал, уменьшилась на 3,39 % и составляла 13,95%.

Таким образом, согласно представленной Управлением культуры г. Таганрога информации, превышение установленного Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы культуры» показателя предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда (40 %) наблюдается в учреждениях клубного типа (среднее значение за 2018 год 53,39 %, за 2019 год 55,68 %), в МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова» (за 2018 год – 45,25 %), МАУК «ТМК» (за 2018 год – 84,18 %, за 2019 год – 82,42%), МАУ «ЦКДД» (за 2018 год – 85,38 %, за 2019 год 83,33 %), при этом необходимо отметить, что по отдельным учреждениям, к примеру МАУ «ЦКДД», превышение обусловлено тем, что утвержденный Управлением культуры г. Таганрога перечень должностей основного персонала не учитывал специфику деятельности учреждения.

В рамках оценки эффективности управления штатной численностью проведен анализ изменения среднесписочной численности работников, а также внешних совместителей и анализ динамики изменения доли вакантных должностей в структуре штатной численности работников муниципальных учреждений культуры.

Динамика изменения среднесписочной численности работников муниципальных учреждений культуры, а также средней численности внешних совместителей приведена в Таблице №16.

Таблица № 16

Дата	по состоянию на 01.01.2019	по состоянию на 01.04.2019	по состоянию на 01.07.2019	по состоянию на 01.10.2019	по состоянию на 01.01.2020
------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

Наименование учреждения	среднесписочная численность работников	средняя численность внешних совместителей	среднесписочная численность работников	средняя численность внешних совместителей	среднесписочная численность работников	средняя численность внешних совместителей	среднесписочная численность работников	средняя численность внешних совместителей	среднесписочная численность работников	средняя численность внешних совместителей
Муниципальные ансамбли и оркестры										
МБУК «Духовой оркестр»	13,2	23,3	14,0	24,0	14,0	23,2	13,8	20,5	13,9	20,5
МБУК «Камерный оркестр»	12,0	8,0	12,0	8,0	12,0	7,8	12,0	7,8	12,0	7,8
МБУК ансамбль «Диво»	3,0	7,0	2,0	6,0	2,0	6,3	2,0	6,6	2,0	6,5
МБУК «Таганрогский джаз-оркестр»	20,0	3,0	22,0	2,0	22,0	2,0	22,0	2,0	23,0	2,0
МБУК «Камерный хор «Лик»	26,0	6,0	26,0	3,6	26,5	3,6	26,4	3,5	26,6	3,5
ИТОГО муниципальные ансамбли и оркестры	74,2	47,3	76,0	43,6	76,5	42,9	76,2	40,4	77,5	40,3
Муниципальные учреждения клубного типа										
МБУК «ДК «Фестивальный»	45,8	2,2	46,1	1,2	46,6	1,5	45,8	1,5	42,0	1,9
МБУК «Дворец молодежи»	28,3	4,1	23,0	3,8	22,4	3,1	23,1	3,6	22,3	3,7
МБУК «СКЦ «Приморский»	41,0	9,2	43,4	12,0	43,5	7,0	43,5	12,0	40,6	11,0
МБУК «Молодежный центр»	28,3	0,7	28,3	0,7	28,3	0,7	28,3	0,7	27,2	0,7
МАУ «Городской дом культуры»	39,8	3,7	41,2	3,7	39,9	4,3	39,9	4,7	37,0	4,4
ИТОГО муниципальные учреждения клубного типа	183,2	19,9	182,0	21,4	180,7	16,6	180,6	22,5	169,1	21,7
МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова»	99,0	3,7	98,3	3,8	98,8	3,9	97,0	3,5	95,7	3,6
МАУК «ТМК»	6,0	-	5,0	-	5,0	-	5,0	-	4,8	-
МАУ «ЦКДД»	67,0	1,8	59,0	3,0	71,0	2,3	71,0	2,4	70,5	2,2
ИТОГО по всем учреждениям	429,4	72,7	420,3	71,8	432,0	65,7	429,8	68,8	417,6	67,8

Исходя из данных, представленных в Таблице №16, с 01.01.2019 по 01.01.2020 г. произошло уменьшение среднесписочной численности работников на 11,8 единиц или 2,75% за счет уменьшения среднесписочной численности работников муниципальных учреждений клубного типа на 14,1 единицу или 7,7%, МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова» на 3,3 единицы или 3,3%, МАУК «ТМК» на 1,2 единицы или 20,0%. В тоже время, среднесписочная численность муниципальных ансамблей и оркестров увеличилась

на 3,3 единицы или 4,45% и в МБУ «СШ № 3» на 3,5 единицы или 7,45%, МАУ «ЦКДД» на 3,5 или 5,22%.

Также следует отметить и уменьшение средней численности внешних совместителей в целом по учреждениям на 4,9 или 6,74% в связи с тем, что произошло уменьшение средней численности внешних совместителей муниципальных ансамблей и оркестров на 7,0 или 14,8% и МАУК «ТМК» на 0,1 или 2,7%.

Показатели средней численности внешних совместителей учреждений клубного типа увеличились на 1,8 или 9,05%, МАУ «ЦКДД» на 0,4 или 22,22%.

Динамика изменения среднесписочной численности работников Муниципального бюджетного учреждения культуры Центральная библиотечная система г. Таганрога, а также средней численности внешних совместителей, приведена в Таблице №17.

Таблица №17

Дата	на 01.01.2019		на 01.04.2019		на 01.07.2019		на 01.10.2019		на 01.01.2020	
	среднесписочная численность работников	средняя численность внешних совместителей	среднесписочная численность работников	средняя численность внешних совместителей	среднесписочная численность работников	средняя численность внешних совместителей	среднесписочная численность работников	средняя численность внешних совместителей	среднесписочная численность работников	средняя численность внешних совместителей
МБУК ЦБС г. Таганрога	186,2	3,5	186,1	3,5	188,0	3,7	188,2	3,7	179,3	3,3

Исходя из данных, приведенных в таблице, среднесписочная численность работников МБУК ЦБС г. Таганрога изменялась в течение 2019 года и по состоянию на 01.01.2020 уменьшилась на 6,9 или 3,7%, средняя численность внешних совместителей также уменьшилась на 0,2 или на 5,7%.

Динамика изменения доли вакантных должностей в структуре штатной численности работников муниципальных учреждений культуры приведена в Таблице №18.

Таблица № 18

Дата	на 01.01.2019	на 01.04.2019	на 01.07.2019	на 01.10.2019	на 01.01.2020
------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Наименование учреждения	Штатная численность	Количество вакантных должностей, в том числе должности, замещаемые в порядке совмещения и на основании договоров	Штатная численность	Количество вакантных должностей, в том числе должности, замещаемые в порядке совмещения и на основании договоров	Штатная численность	Количество вакантных должностей, в том числе должности, замещаемые в порядке совмещения и на основании договоров	Штатная численность	Количество вакантных должностей, в том числе должности, замещаемые в порядке совмещения и на основании договоров	Штатная численность	Количество вакантных должностей, в том числе должности, замещаемые в порядке совмещения и на основании договоров
Муниципальные ансамбли и оркестры										
МБУК «Духовой оркестр»	38,0	23,5/ 22,0	38,0	22,1/ 22,0	38,0	23,8/ 23,0	39,0	23,5/ 23,0	39,0	23,5/ 23,0
МБУК «Камерный оркестр»	22,0	10,0/ 8,7	22,0	10,0/ 8,7	22,0	10,0/ 8,7	22,0	10,0/ 8,7	22,0	10,0/ 8,7
МБУК ансамбль «Диво»	10,0	8,0/7,0	10,0	8,0/7,0	10,0	8,0/8,0	10,0	8,0/8,0	10,0	8,0/7,0
МБУК «Таганрогский джаз-оркестр»	26,0	3,0/ 2,0	26,0	3,0/ 2,0	26,0	3,0/ 2,0	26,0	2,0/2,0	26,0	2,0/2,0
МБУК «Камерный хор «Лик»	32,0	4,0/4,0	32,0	4,5/4,5	32,0	4,5/4,5	32,0	4,5/4,5	32,0	5,3/4,5
ИТОГО муниципальные ансамбли и оркестры	128,0	48,5/ 43,7	128,0	47,6/ 44,2	128,0	46,8/ 46,2	129,0	48,0/ 46,2	129,0	48,8/ 45,2
Муниципальные учреждения клубного типа										
МБУК «ДК «Фестивальный»	65,0	16,5/ 16,5	65,0	16,5/ 16,5	65,0	17,5/ 16,5	46,0	18,5/ 18,0	46,0	12,5/ 12,5
МБУК «Дворец молодежи»	44,0	24,0/ 10,3	44,0	24,0/ 10,8	44,0	22,5/ 9,3	32,0	17,0/ 9,3	32,0	17,0/ 9,3
МБУК «СКЦ «Приморский»	65,0	15,75/ 6,25	65,0	15,75/ 6,25	65,0	15,75/ 6,25	65,0	13,75/ 4,75	43,0	11,5/ 6,5
МБУК «Молодежный центр»	30,5	2,25/ 1,5	30,5	2,75/ 2,5	30,5	3,25/ 2,5	27,0	2,25/ 1,5	23,0	-
МАУ «Городской дом культуры»	53,25	11,35/ 9,75	53,25	11,85/ 10,25	53,25	13,75/ 11,25	37,75	11,25/ 9,25	36,25	9,25/ 7,75
ИТОГО муниципальные учреждения клубного типа	257,75	69,85/ 44,3	257,75	70,85/ 46,3	257,75	72,25/ 45,8	207,75	62,75/ 42,8	180,25	50,25/ 36,05
МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова»	194,0	89,0/ 55,0	194,0	88,0/ 58,0	194,0	88,0/ 58,0	161,0	75,0/ 46,0	161,0	75,0/ 47,0
МАУК «ТМК»	5,0	-	5,0	-	5,0	-	5,0	-	3,0	-
МАУ «ЦКДД»	128,0	69,5/ 11,75	128,0	65,5/ 8,75	229,0	62,5/ 11,0	128,0	63,5/ 8,75	128,0	63,5/ 9,25
МБУК ЦБС г. Таганрога	247,5	60,5/ 59,35	247,5	59,0/ 37,85	247,5	56,0/ 44,9	191,3	38,3/ 24,7	190,3	35,3/ 23,8

ИТОГО по всем учреждениям	960,25	337,3/ 214,10	960,25	330,95/ 195,10	1061,2 5	326,05/ 205,9	822,05	287,55/ 168,45	791,55	272,85/ 161,3
----------------------------------	---------------	--------------------------	---------------	---------------------------	---------------------	--------------------------	---------------	---------------------------	---------------	--------------------------

Исходя из данных, указанных в Таблице №18, на 01.01.2019 г. в муниципальных ансамблях и оркестрах количество вакантных должностей из общей штатной численности работников (128 штатных единиц) составляют 48,5 штатных единиц или 37,9 %, из них должности, замещаемые в порядке совмещения и на основании договоров совместительства, составляют 43,7 штатных единиц. На 01.01.2020 количество вакантных должностей увеличилось на 0,3 и составило 48,8 штатных единицы или 37,8 % от общей штатной численности (129 штатных единиц), из них количество должностей, замещаемых в порядке совмещения и на основании договоров совместительства, также увеличилось на 1,5 и составило 45,2 штатных единицы.

На 01.01.2019 в муниципальных учреждениях клубного типа количество вакантных должностей составило 69,85 штатных единиц или 27,1 % от общей штатной численности работников (257,75 штатных единиц), из них 44,3 штатных единиц – должности, замещаемые в порядке совмещения и на основании договоров совместительства. На 01.01.2020 количество вакантных должностей уменьшилось на 19,6 штатных единиц и составило 50,25 или 27,9 % от общей штатной численности (180,25 штатных единиц), в том числе произошло уменьшение по должностям, замещаемым в порядке совмещения и на основании договоров совместительства, на 8,25 штатные единицы и составило 36,05 штатных единиц.

В МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова» на 01.01.2019 года количество вакантных должностей составило 89,0 штатных единиц или 45,9 % от общей штатной численности (194 штатных единицы), из них 55,0 штатных единиц – должности, замещаемые в порядке совмещения и на основании договоров совместительства. На 01.01.2020 количество вакантных должностей уменьшилось на 14,0 штатных единиц и составило 75,0 штатных единиц или 46,6 % от общей штатной численности (161 штатная единица), в том числе произошло уменьшение по должностям, замещаемым в порядке совмещения и на основании договоров совместительства на 8,0 штатных единиц и составило 47,0 штатных единиц.

В МАУ «ЦКДД» на 01.01.2019 года количество вакантных должностей составило 69,5 штатных единиц или 54,3 % от общей штатной численности, из них 11,75 штатных единиц – должности, замещаемые в порядке совмещения и на основании договоров совместительства. На 01.01.2020 количество вакантных должностей уменьшилось на 6,0 штатных единиц и составило 63,5 штатных единиц или 49,6 % от общей штатной численности (128 штатных единиц), в том числе произошло уменьшение по должностям, замещаемым в порядке совмещения и на основании договоров совместительства на 2,5 штатные единицы и составило 9,25 штатных единиц.

В МБУК ЦБС г. Таганрога на 01.01.2019 года количество вакантных должностей составило 60,5 штатных единиц или 24,5 % от общей штатной численности (247,5 штатных единиц), из них 59,35 штатных единиц – должности, замещаемые в порядке совмещения и на основании договоров совместительства. На 01.01.2020 количество вакантных должностей уменьшилось на 25,2 штатных единиц и составило 35,3 штатных единиц или 18,5 % от общей штатной численности (190,3 штатных единицы), в том числе произошло уменьшение по должностям, замещаемым в порядке совмещения и на

основании договоров совместительства на 35,55 штатных единиц и составило 23,8 штатных единиц.

Наибольшее количество вакантных должностей из общей штатной численности работников учреждений, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога наблюдается в МАУ «ЦКДД». Так, по состоянию на 01.01.2019 г. из 247,5 штатных единиц работников МАУ «ЦКДД» вакантными оставались 57,75 должностей, по состоянию на 01.01.2020 г. при штатной численности 128,0 штатных единиц, количество вакантных должностей сократилось на 3,5 и стало 54,25.

В муниципальных ансамблях и оркестрах по состоянию на 01.01.2019 г. из 128,0 штатных единиц, вакантными оставались 4,8 должности или 3,75%, по состоянию на 01.01.2020 г. из 129,0 штатных единиц, количество вакантных должностей уменьшилось на 1,2 единицы и стало 3,6 штатных единицы или 2,79%.

В муниципальных учреждениях клубного типа по состоянию на 01.01.2019 из 257,75 штатных единиц вакантными оставались 25,55 должностей или 9,91%, на 01.01.2020 г. из 180,25 штатных единиц, количество вакантных должностей уменьшилось на 11,35 единицы и стало 14,2 штатных единицы или 7,88%.

Динамика изменения доли вакантных должностей в структуре штатной численности работников Муниципального бюджетного учреждения культуры Централизованной библиотечной системы г. Таганрога указана в Таблице №19.

Таблица № 19

Дата	на 01.01.2019		на 01.04.2019		на 01.07.2019		на 01.10.2019		на 01.01.2020	
	Количество ставок в разрезе должностей, согласно штатному расписанию	Количество вакантных должностей, в том числе должности, замещаемые в порядке совмещения и на основании договоров совместительства	Количество ставок в разрезе должностей, согласно штатному расписанию	Количество вакантных должностей, в том числе должности, замещаемые в порядке совмещения и на основании договоров	Количество ставок в разрезе должностей, согласно штатному расписанию	Количество вакантных должностей, в том числе должности, замещаемые в порядке совмещения и на основании договоров совместительства	Количество ставок в разрезе должностей, согласно штатному расписанию	Количество вакантных должностей, в том числе должности, замещаемые в порядке совмещения и на основании договоров	Количество ставок в разрезе должностей, согласно штатному расписанию	Количество вакантных должностей, в том числе должности, замещаемые в порядке совмещения и на основании договоров
Архивариус	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0/1,0
Библиотекарь	5,5	3,5/3,5	16,5	13,0/3,0	16,0	13,0/6,0	16,0	14,0/5,0	14,0	14,0/5,0
Библиотекарь, первая категория	14,5	1,0/1,0	14,5	1,0/1,0	14,0	1,0/1,0	15,0	2,0/2,0	15,0	1,0/1,0
Библиотекарь, вторая категория	7,0	2,0/2,0	9,0	2,0/2,0	9,0	1,0/1,0	12,0	2,0/2,0	14,0	1,0/1,0
Ведущий библиотекарь	50,0	-	49,0	0,5/0,5	51,0	0,5/0,5	47,0	-	47,0	-
Ведущий	5,0	0,5/0,5	5,0	-	5,0	-	5,0	-	5,0	-

библиограф										
Главный библиограф	3,0	-	3,0	1,0/-	3,0	1,0/1,0	3,0	1,0/0,5	3,0	1,0/0,5
Ведущий методист библиотеки	3,0	1,0/1,0	2,0	-	2,0	-	2,0	-	2,0	-
Ведущий методист ЦБС	1,8	1,8/1,8	-	-	-	-	-	-	-	-
Ведущий экономист	2,0	2,0/2,0	-	-	-	-	-	-	-	-
Главный хранитель фонда	1,0	1,0/1,0	-	-	-	-	-	-	-	-
Главный энергетик библиотеки	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0/0,5	1,0	1,0/1,0
Делопроизводитель	3,3	3,3/3,3	-	-	-	-	-	-	-	-
Заведующий отделом библиотеки	20,0	-	22,0	2,0/2,0	22,0	-	22,0	-	21,0	-
Заведующий хозяйством	2,0	2,0/2,0	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0/-	1,0	1,0/-
Инженер-энергетик	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0/0,5	1,0	1,0/1,0
Кассир	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0/1,0
Методист библиотеки, без категории	-	-	1,0	1,0/-	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0/1,0
Методист библиотеки, 2 кат.	1,0	1,0/0,55	1,0	1,0/0,55	1,0	-	1,0	-	1,0	-
Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий	6,5	1,5/1,5	10,5	5,5/1,5	6,5	1,5/1,5	-	-	-	-
Редактор библиотеки	2,0	2,0/1,8	3,0	3,0/1,8	4,0	4,0/4,0	4,0	4,0/4,0	4,0	4,0/4,0
Редактор библиотеки, первая категория	3,0	2,0/2,0	2,0	1,0/1,0	2,0	1,0/1,0	2,0	1,0/1,0	2,0	1,0/1,0
Редактор библиотеки, вторая категория	2,0	-	2,0	-	3,0	1,0/1,0	3,0	1,0/1,0	4,0	
Специалист по кадрам	3,11	2,11/2,11	1,0	-	1,0	-	1,0	-	1,0	-
Специалист по охране труда	1,0	1,0/0,5	1,0	1,0/0,5	1,0	1,0/0,5	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0/1,0
Уборщик служебных помещений	25,0	14,0/14,0	25,0	14,0/14,0	25,0	14,0/14,0	-	-	-	-
Уборщик территории	4,2	1,2/1,2	4,2	1,2/1,2	4,2	1,2/1,2	-	-	-	-
Экономист	1,2	1,2/1,2	1,0	1,0/-	1,0	1,0/0,4	1,0	1,0/0,4	-	-
Экономист, первая категория	4,83	4,83/4,83	-	-	-	-	-	-	-	-
Экономист, вторая категория	2,76	1,76/1,76	1,0	-	1,0	-	1,0	-	2,0	1,0/1,0
Электромонтер по ремонту и обслуживанию	3,3	1,3/1,3	3,3	1,3/1,3	3,3	1,3/1,3	3,3	1,3/1,3	3,3	1,3/1,3

электрооборудования										
Слесарь-сантехник	0,5	0,5/0,5	0,5	0,5/0,5	0,5	0,5/0,5	-	-	-	-
Техник по защите информации	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0/1,0
Электроник	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0/1,0	1,0	1,0/1,0
Юрисконсульт	0,5	0,5/0,5	0,5	0,5/0,5	0,5	0,5/0,5	0,5	0,5/0,5	0,5	0,5/0,5
Звукооператор	0,5	0,5/0,5	0,5	0,5/0,5	0,5	0,5/0,5	0,5	0,5/0,5	0,5	0,5/0,5
Сторож	15,0	0,5/0,5	15,0	0,5/0,5	15,0	0,5/0,5	1,0	-	-	-
Гардеробщик	2,0	2,0	2,0	-	2,0	-	-	-	-	-
ИТОГО	202,5	63,3/ 60,15	202,5	59,8/ 39,65	201,5	53,8/ 45,7	149,3	38,6/ 26,5	148,3	35,6/ 25,1

Согласно данным, представленным в Таблице №19, в течение 2019 года произошло увеличение штатной численности по должности библиотекарь с 5,5 по состоянию на 01.01.2019 до 14,0 по состоянию на 01.01.2020 г., причем, по состоянию на 01.01.2020 г. 9,0 штатных единиц оставались вакантными. По остальным должностям, указанным в Таблице №18 в течение 2019 года происходило увеличение или уменьшение количества вакантных должностей, которые замещались в порядке совместительства или совмещения относительно количества должностей, установленных штатным расписанием.

Вопрос № 3 программы экспертно-аналитического мероприятия Анализ среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта.

В соответствии с пунктом 7 Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога, утвержденного Постановлением Администрации от 15.06.2016 № 1292, руководителям муниципальных учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных учреждений устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) таких учреждений в кратности от 1 до 6.

Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников списочного состава устанавливается учредителями.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Динамика изменения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) муниципальных учреждений культуры приведена в Таблице № 20.

Таблица № 20

Дата	на 01.01.2019	на 01.04.2019	на 01.07.2019	на 01.10.2019	на 01.01.2020
Муниципальные ансамбли и оркестры					
<i>Среднемесячная заработная плата МБУК «Духовой оркестр»</i>					
Руководитель учреждения	33 586,14	28 206,05	22 243,68	14 829,12	11 121,84
Среднемесячная заработная плата работников списочного состава без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера	28 200,83	27 759,20	27 759,52	28 927,60	28 927,60
Кратность	1,19	1,02	0,80	0,51	0,38
<i>Среднемесячная заработная плата МБУК «Камерный оркестр»</i>					
Руководитель учреждения	44 939,56	30 296,0	30 296,0	32 921,33	33 815,04
Среднемесячная заработная плата работников списочного состава без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера	29 669,51	27 759,20	27 759,75	28 565,03	28 483,29
Кратность	1,51	1,09	1,09	1,15	1,19
<i>Среднемесячная заработная плата МБУК ансамбль «Диво»</i>					
Руководитель учреждения	39 576,18	29 545,40	35 798,10	36 274,33	37 246,07
Среднемесячная заработная плата работников списочного состава без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера	31 836,32	27 759,20	31 666,67	28 930,19	28 927,60
Кратность	1,24	1,06	1,13	1,25	1,29
<i>Среднемесячная заработная плата МБУК «Таганрогский джаз-оркестр»</i>					
Руководитель учреждения	34 352,19	35 168,93	37 315,64	34 687,41	32 485,34
Среднемесячная заработная плата работников списочного состава без учета заработной платы	27 811,32	27 759,20	27 759,20	28 927,60	28 738,76

руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера					
Кратность	1,24	1,27	1,34	1,20	1,13
Среднемесячная заработная плата МБУК «Камерный хор «Лик»					
Руководитель учреждения	31 259,17	27 273,20	30 298,77	32 320,22	32 371,22
Среднемесячная заработная плата работников списочного состава без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера	29 851,30	27 974,39	27 753,05	28 963,10	28 872,66
Кратность	1,05	0,97	1,09	1,12	1,12
Муниципальные учреждения клубного типа					
Среднемесячная заработная плата МБУК «ДК «Фестивальный»					
Руководитель учреждения	77 052,73	59 157,91	63 766,6	66 562,06	61 740,4
Среднемесячная заработная плата работников списочного состава без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера	26 635,0	21 093,08	26 969,20	26 907,20	27 334,29
Кратность	2,89	2,80	2,36	2,47	2,26
Среднемесячная заработная плата МБУК «Дворец молодежи»					
Руководитель учреждения	61 511,51	52 633,33	53 400,0	58 957,06	60 731,5
Среднемесячная заработная плата работников списочного состава без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера	25 824,58	24 810,0	24 470,39	25 637,44	26 152,51
Кратность	2,38	2,12	2,18	2,30	2,32
Среднемесячная заработная плата МБУК «СКЦ «Приморский»					
Руководитель учреждения	46 642,03	113 160,84	89 125,77	73 881,78	71 986,26
Среднемесячная заработная плата работников списочного состава без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера	24 364,43	22 586,86	24 906,65	25 737,81	25 325,05
Кратность	1,91	5,01	3,58	2,87	2,84

Среднемесячная заработная плата МБУК «Молодежный центр»					
Руководитель учреждения	34 548,65	34 530,06	34 530,28	36 997,0	39 194,28
Среднемесячная заработная плата работников списочного состава без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера	27 129,19	26 830,60	27 210,26	27 978,42	27 854,39
Кратность	1,27	1,29	1,27	1,32	1,41
Среднемесячная заработная плата МАУ «ГДК»					
Руководитель учреждения	65 119,68	51 825,04	81 045,13	76 222,53	67 040,15
Среднемесячная заработная плата работников списочного состава без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера	24 745,0	22 226,66	24 587,28	26 011,76	26 071,64
Кратность	2,63	2,33	3,30	2,93	2,57
Среднемесячная заработная плата МБУК «Таганрогский театр им. А. П. Чехова»					
Руководитель учреждения	151 824,0	203 877,0	177 716,0	160 189,0	168 501,0
Среднемесячная заработная плата работников списочного состава без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера	24 872,0	25 379,0	25 244,0	26 394,0	26 323,0
Кратность	6,10	8,03	7,04	6,07	6,40
Среднемесячная заработная плата МАУК «ТМК»					
Руководитель учреждения	60 142,53	46 918,53	46 831,71	49 232,23	48 286,19
Среднемесячная заработная плата работников списочного состава без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера	17 141,64	16 853,07	17 072,97	17 362,47	16 693,60
Кратность	3,51	2,78	2,74	2,84	2,89
Среднемесячная заработная плата МАУК «ЦКДД»					
Руководитель учреждения	68 536,53	68 573,75	59 490,63	71 854,70	73 125,0
Среднемесячная заработная плата работников	26 923,59	26 271,26	25 915,26	27 374,11	27 512,41

списочного состава без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера					
Кратность	2,55	2,61	2,30	2,62	2,66
Среднемесячная заработная плата МБУК «ЦБС г. Таганрога»					
Руководитель учреждения	98 674,3	65 355,41	78 353,67	77 639,18	73 587,79
Среднемесячная заработная плата работников списочного состава без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера	28 149,85	27 015,55	26 567,84	27 915,99	27 862,86
Кратность	3,51	2,42	2,95	2,78	2,64

Из вышеуказанной таблицы следует, что по итогам 2019 года наблюдается уменьшение среднемесячной платы руководителей МБУК «Духовой оркестр», МБУК «Камерный оркестр», МБУК ансамбль «Диво», МБУК «Таганрогский джас-оркестр», МБУК «ДК «Фестивальный», МБУК «Дворец молодежи», МАУК «ТМК», МБУК «ЦБС».

Отмечается рост среднемесячной заработной платы руководителей следующих муниципальных учреждений культуры: МБУК «Камерный хор «Лик», МБУК «СКЦ «Приморский», МБУК «Молодежный центр», МАУ «ГДК», МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова», МАУК «ЦКДД», при этом в МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова» на протяжении всего рассматриваемого периода наблюдается значительное превышение установленного предельного размера соотношения среднемесячной зарплаты руководителя к среднемесячной заработной плате работников списочного состава.

По итогам 2019 года наблюдается уменьшение среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) следующих муниципальных учреждений МБУК «Камерный оркестр», МБУК ансамбль «Диво», МБУК «Камерный хор «Лик», МАУК «ТМК», МБУК «ЦБС», в остальных муниципальных учреждениях отмечается динамика роста среднемесячной заработной платы работников списочного состава.

Следует отметить, что по итогам 2019 года:

- 1) среднемесячная заработная плата руководителей муниципальных ансамблей и оркестров составляла от 11 121,84 руб. до 37 246,07 руб., при среднемесячной заработной плате работников списочного состава от 28 483,29 руб. до 28 927,60 руб.
- 2) среднемесячная заработная плата руководителей муниципальных учреждений клубного типа - от 39 194, 28 руб. до 71 986,26 руб., при среднемесячной заработной плате работников списочного состава от 25 325,05 руб. до 27 854,39 руб.
- 3) среднемесячная заработная плата руководителя МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова» 168 501, 00 руб., при среднемесячной заработной плате работников списочного состава 26 323,00 руб.

- 4) среднемесячная заработная плата руководителя МАУК «ТМК» 48 286,19 руб., при среднемесячной заработной плате работников списочного состава 16 693,60 руб.
- 5) среднемесячная заработная плата руководителя МАУК «ЦКДД» 73 125,00 руб., при среднемесячной заработной плате работников списочного состава 27 512,41 руб.
- б) среднемесячная заработная плата руководителя МБУК «ЦБС г. Таганрога» 73 587,79 руб., при среднемесячной заработной плате работников списочного состава 27 862,86 руб.

Динамика изменения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) муниципальных учреждений физической культуры и спорта приведена в Таблице № 21

Таблица № 21

Дата	на 01.01.2019	на 01.04.2019	на 01.07.2019	на 01.10.2019	на 01.01.2020
Среднемесячная заработная плата МБУ «СШ №1»					
Руководитель учреждения	42 192,27	43 039,44	43 042,08	45 509,63	44 881,8
Среднемесячная заработная плата работников списочного состава без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера	28 470,86	28 835,82	29 216,0	29 361,30	29 464,98
Кратность	1,48	1,49	1,47	1,55	1,52
Среднемесячная заработная плата МБУ «СШ №2»					
Руководитель учреждения	48 429,58	47 019,0	45 400,0	48 500,0	44 207,17
Среднемесячная заработная плата работников списочного состава без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера	24 500,0	24 430,0	24 200,0	25 010,0	24 700,0
Кратность	1,98	1,92	1,88	1,94	1,79
Среднемесячная заработная плата МБУ «СШ №3»					
Руководитель учреждения	38 494,10	37 362,50	37 240,51	39 503,84	41 109,08
Среднемесячная заработная плата работников списочного состава без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера	20 072,69	20 058,18	20 267,52	20 358,18	20 138,45
Кратность	1,92	1,86	1,84	1,94	2,04
Среднемесячная заработная плата МАУ «Стадион Торпедо»					

Руководитель учреждения	47 683,20	42 440,39	54 489,70	57 539,89	54 493,97
Среднемесячная заработная плата работников списочного состава без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера	13 361,03	13 183,9	12 069,62	11 790,53	12 351,18
Кратность	3,57	3,22	4,51	4,88	4,41

Из вышеприведенной таблицы следует, что по итогам 2020 года наблюдается рост среднемесячной заработной платы руководителей МБУ «СШ №1», МБУ «СШ №3» и МАУ «Стадион Торпедо», при этом отмечается уменьшение среднемесячной заработной платы руководителя МБУ «СШ №2».

Во всех спортивных школах по итогам 2019 года наблюдается динамика роста среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера), уменьшение среднемесячной заработной платы работников списочного состава отмечено в МАУ «Стадион Торпедо».

Следует отметить, что по итогам 2019 года заработная плата руководителей муниципальных спортивных школ не превышала 44 881, 80 руб., при среднемесячной заработной плате работников списочного состава от 20 138,45 руб. до 29 464,98 руб.

Зарплата руководителя МАУ «Стадион Торпедо» по итогам 2020 года составила 54 493,97 руб., при среднемесячной заработной плате работников списочного состава 12 351,18 руб., т.е. в МАУ «Стадион Торпедо» на протяжении всего рассматриваемого периода наблюдается значительное превышение установленного предельного размера соотношения среднемесячной зарплаты руководителя к среднемесячной заработной плате работников списочного состава.

Должностные лица Контрольно-счетной палаты города Таганрога:

Аудитор Контрольно-счетной палаты
города Таганрога

_____ Е. А. Угренинова

Инспектор Контрольно-счетной палаты
города Таганрога

_____ Т. В. Николаенко