



**ЛУБЕНСЬКА МІСЬКА РАДА
ЛУБЕНСЬКОГО РАЙОНУ
ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
(десята сесія восьмого скликання)**

Р І Ш Е Н Н Я

18 серпня 2021 року

**Про результати позапланового
аудиту окремих питань діяльності Комунального
підприємства «Лубенська лікарня
інтенсивного лікування» Лубенської
міської ради за 2020 рік та I півріччя 2021 року**

Заслухавши інформацію начальника відділу внутрішнього аудиту та контролю у сфері праці виконавчого комітету Лубенської міської ради Юрченка В.М., про результати позапланового аудиту окремих питань діяльності Комунального підприємства «Лубенська лікарня інтенсивного лікування» Лубенської міської ради за 2020 рік та I півріччя 2021 року, керуючись ст. 26 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»,

міська рада вирішила:

1. Результати позапланового аудиту окремих питань діяльності Комунального підприємства «Лубенська лікарня інтенсивного лікування» Лубенської міської ради Лубенського району Полтавської області за 2020 рік та I півріччя 2021 року взяти до відома (додається).

2. Контроль за виконанням рішення покласти на заступника Лубенського міського голови Харченко І.В. та постійну депутатську комісію з питань охорони здоров'я, материнства та дитинства.

Лубенський міський голова

Олександр ГРИЦАЄНКО

**Про результати позапланового аудиту окремих питань діяльності
Комунального підприємства «Лубенська лікарня інтенсивного лікування»
Лубенської міської ради за 2020 рік та 1 півріччя 2021 року**

Відповідно до розпорядження Лубенського міського голови «Про проведення позапланового аудиту» № 296р від 01.07.2021 на підставі службової записки тимчасової контрольної депутатської комісії з перевірки організації медичного обслуговування в КП «Лубенська лікарня інтенсивного лікування» Лубенської міської ради від 30.06.2021 Відділом внутрішнього аудиту та контролю у сфері праці виконавчого комітету Лубенської міської ради Лубенського району Полтавської області проведено позаплановий аудит окремих питань діяльності Комунального підприємства «Лубенська лікарня інтенсивного лікування» Лубенської міської ради (далі – КП «ЛЛІЛ» ЛМР, Підприємство) за 2020 рік та 1 півріччя 2021 року, про що складено Аудиторський звіт від 10.08.2021 № 16-11/4 (49 аркушів). Посадові особи Підприємства 10.08.2021 ознайомлені з Аудиторським звітом та 11.08.2021 отримали його копію.

Аудит проведено в термін з 02.07.2021 по 10.08.2021 у відповідності до питань програми позапланового аудиту з відома головного лікаря КП «ЛЛІЛ» ЛМР Наталенка Сергія Миколайовича та головного бухгалтера Тесленко Інни Олександрівни, яким було надано право розпоряджатися рахунками та підписувати розрахункові документи у періоді, що підлягав дослідженню.

Комунальне підприємство «Лубенська лікарня інтенсивного лікування» Лубенської міської ради створене в результаті перетворення Комунальної Лубенської центральної міської лікарні за рішенням 34 сесії 7 скликання Лубенської міської ради Полтавської області від 19.07.2018. КП «ЛЛІЛ»ЛМР є некомерційним підприємством та правонаступником усього майна, грошових коштів, які знаходяться на рахунках в казначействі, всіх прав та обов'язків Комунальної Лубенської центральної міської лікарні. Засновником, власником та органом управління майном Підприємства є територіальна громада міста Лубни в особі Лубенської міської ради Полтавської області.

**I. ВИСНОВКИ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ АУДИТУ ОКРЕМИХ ПИТАНЬ
ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

За результатами проведеного аудиту встановлено, що діяльність КП «Лубенська лікарня інтенсивного лікування» Лубенської міської ради спрямована на забезпечення медичного обслуговування населення шляхом надання йому медичних послуг в порядку та обсязі, встановлених законодавством.

В ході аудиторського дослідження встановлено ряд фінансових порушень, що підлягають відшкодуванню, а саме:

1. При дослідженні правильності нарахування та виплати доплат до заробітної плати медичних та інших працівників Підприємства, які надають медичну допомогу хворим на гостру респіраторну хворобу COVID-19, та тим, що забезпечують життєдіяльність населення на виконання Постанови КМУ від 19.06.2020 № 610 «Деякі питання оплати праці медичних та інших працівників закладів охорони здоров'я» встановлено, що **внаслідок не дотримання норм**

абз. 5 п.1 ПКМУ № 610 та п.1 (1) наказу Міністерства охорони здоров'я України від 03.09.2020 № 2021 «Про затвердження переліку типів закладів охорони здоров'я та переліку посад медичних та інших працівників, для яких встановлюються доплати до заробітної плати медичним та іншим працівникам закладів охорони здоров'я, які надають медичну допомогу хворим на гостру респіраторну хворобу COVID-19, спричинену коронавірусом SARS-CoV-2, та тим, що забезпечують життєдіяльність населення, що мають право на встановлення доплати до заробітної плати з 01 вересня 2020 року до 31 грудня 2020 року» та п.1 наказів по Підприємству (№183-к від 29.09.2020, №199-к від 19.10.2020, №231-к від 25.11.2020, №250-к від 17.12.2020) в частині визначення переліку працівників, яким надається вище вказана доплата, **за період з 01.01.2020 по 31.12.2020 нараховано та виплачено доплату до заробітної плати окремим категоріям працівників Підприємства, посади яких не віднесені до переліку посад медичних та інших працівників, що затверджені МОЗ, для яких установлюються такі доплати, що призвело до зайвих витрат коштів НСЗУ на оплату праці за вересень-грудень 2020 року в загальній сумі 284685,98 гривень.**

Крім того, внаслідок не дотримання норм зазначених в Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників, Випуск 78 «Охорона здоров'я», затвердженого Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29.03.2002 р. № 117, п.1 наказів по Підприємству (№18-к від 27.01.2021, №33-к від 17.02.2021, №47-к від 17.03.2021) в частині визначення переліку працівників, яким надається вказана доплата та вимог ч. 3 статті 97 КЗпП та розділу «Перелік доплат, які виплачуються працівникам закладу» Положення про преміювання працівників з переліком надбавок і доплат, які встановлюються закладом, що є Додатком №2 до Колективного договору, в період з січня по березень 2021 року нараховано та виплачено доплату до заробітної плати окремим категоріям працівників Підприємства, посади яких не віднесені до переліку посад медичних та інших працівників, що затверджені МОЗ (та не передбачено такий вид доплат умовами колективного договору), що призвело до зайвих витрат коштів НСЗУ на оплату праці за вказаний період в загальній сумі 224503,98 грн.

Вищевказані порушення, як наслідок, призвели до зайвого проведення нарахувань на заробітну плату та сплати ЄСВ на загальну суму **93959,31 гривень.**

Вказані порушення допущено з вини ряду посадових осіб Підприємства, зокрема: зазначені накази готувались відділом кадрів та погоджувались юрисконсультком Підприємства. Нарахування вказаних доплат здійснювали бухгалтери по нарахуванню заробітної плати Підприємства. Порушення в ході аудиту усунуто частково в сумі 96123,71 гривень шляхом повернення коштів на рахунок Підприємства, що складає 24% від загальної суми, яка підлягає поверненню. Розроблено графік повернення коштів до грудня 2021 року.

2. При дослідженні правильності нарахування та виплати медичним та іншим працівникам, які безпосередньо зайняті ліквідацією захворювання серед людей на COVID-19, передбаченої доплати до заробітної плати у розмірі до

300% встановлено, що за період з 01.04.2020 по 30.06.2021 року під час нарахування та виплати доплати до заробітної плати у розмірі до 300 % (посадового окладу (з підвищеннями)) з урахуванням передбачених законодавством обов'язкових доплат, надбавок занижена база для розрахунку вказаної доплати, а саме при розрахунку доплати не враховано обов'язкову доплату за роботу в нічний час, внаслідок чого медичним та іншим працівникам, які безпосередньо зайняті ліквідацією захворювання серед людей на COVID-19 недоотримано заробітної плати на загальну суму **1091205,60 гривень**, в тому числі: за період з 01.04.2020 по 31.12.2020 в сумі 404427,77 грн. та за період з 01.01.2021 по 30.06.2021 року в сумі 686777,83 грн., чим порушено ч. 2 п. 5 розд. II Закону України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо підтримки платників податків на період здійснення заходів, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17.03.2020 № 533-IX та п. 1 ПКМУ «Деякі питання оплати праці медичних та інших працівників, які безпосередньо зайняті на роботах з ліквідації гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 23.03.2020 р. № 246.

Порушення допущено з вини бухгалтерів по нарахуванню заробітної плати Підприємства та в ході аудиту усунуто в повному обсязі шляхом донарахування заробітної плати працівникам Підприємства у липні 2021 року.

3. При дослідженні питання оплати понадурочних годин встановлено, що Підприємством внаслідок арифметичної помилки та оплати понадурочних годин у жовтні 2020 року в кількості більшій, ніж передбачено наказом, зайво нараховано та виплачено заробітної плати за 17,57 понаднормово відпрацьовані години медичним працівникам на загальну суму **819,96 гривень** та відповідно проведено нарахувань на заробітну плату та сплачено ЄСВ в сумі **180,39 гривень**, чим порушено вимоги ч.1. ст.3 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 № 996-XIV (зі змінами). *Порушення допущене бухгалтером по заробітній платі, якою було проведено нарахування понаднормових годин та в ході аудиту усунуто в повному обсязі за рахунок винних осіб.*

В ході проведеного аудиту встановлено факти проведення господарських операцій, що мають ризиковий характер та свідчить про необачне чи неефективне використання коштів, зокрема:

1. Дослідженням законодавства при нарахуванні та виплаті премій та матеріальної допомоги головному лікарю Підприємства, проведеним суцільним способом за період з 01.01.2020 по 30.06.2021 встановлено, що на протязі періоду, що підлягав аудиту головному лікарю КП «ЛЛЛ» ЛМР Наталенку С.М. без розпорядчого документу органу управління майном нарахована та виплачена премія та матеріальна допомога на оздоровлення на загальну суму **121915,86 гривень** (без врахування ЄСВ), в тому числі: виплата премії в сумі 113013,86 грн., в тому числі: за 2020 рік в сумі 74662,66 грн., за 1 півріччя 2021 року в сумі 38351,20 грн., виплата матеріальної

допомоги в сумі 8902,00 грн., в тому числі: за 2020 рік в сумі 8902,00 грн., **чим порушено** п. 14 та п.15 «Контракту № 14 з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я» від 08.01.2019 (далі – Контракт № 14), якими визначено, що преміювання керівника, встановлення йому надбавок та доплат до посадового окладу, надання матеріальної допомоги здійснюється за рішенням органу управління майном. Розмір премії встановлюється відповідно до положення про преміювання за погодженням з органом управління майном. Згідно п.1.4 Статуту Підприємства, засновником, власником та органом управління майном Підприємства є територіальна громада міста Лубни в особі Лубенської міської ради. Крім того, вказане є **порушенням** п.1.6 «Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення», затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 № 308/519 (зі змінами, далі – Наказ № 308/519), згідно вимог якого - преміювання керівників закладів, установ, встановлення їм надбавок та доплат до посадових окладів, надання матеріальної допомоги здійснюється за рішенням органу вищого рівня у межах наявних коштів на оплату праці.

Вказані господарські операції є ризиковими та призвели до неефективних витрат коштів Національної служби здоров'я України на оплату праці на вказану суму і у разі перевірки даного питання НСЗУ, правоохоронними чи іншими контролюючими органами можуть трактуватися, як «незаконні видатки, що призвели до збитків», що може передбачати повернення вказаних виплат та тягне за собою адміністративну відповідальність з боку керівника комунального підприємства.

2. При дослідженні правильності та законності нарахування та виплати стимулюючих виплат працівникам Підприємства встановлено, що відповідно до наказу головного лікаря від 27.11.2020 № 236к та від 22.12.2020 № 256к «Про грошове заохочення» у листопаді 2020 року та відповідно у грудні 2020 року 18 працівникам (бухгалтерської, кадрової служб та юрисконсульту) нараховано та виплачено премії (грошового заохочення) у розмірах, що не відповідають сумам, визначеним у самих наказах (наприклад: в наказі – 9,000 грн., нараховано – 9000,0 грн.), внаслідок чого у зазначеному періоді працівникам слід було нарахувати загалом 200,00 грн. (100,00 грн. в листопаді та грудні), а фактично нараховано та виплачено 200,00 тис. грн., тобто на **199820,00 грн. більше ніж передбачено наказами (без врахування ЄСВ), чим порушено вимоги вказаних наказів головного лікаря та п.2.2 «Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку», затвердженого наказом Міністерства Фінансів України від 24.05.1995 № 88, згідно якого - підставою для бухгалтерського обліку господарських операцій є первинні документи (в даному випадку – накази).**

Порушення допущене провідним бухгалтером по заробітній платі, якою недотримана вимога чинного законодавства в частині відсутності обов'язкової перевірки первинного документу за формою і змістом.

Враховуючи необачне нарахування премії бухгалтером по заробітній платі, вказані господарські операції слід трактувати, як ризикові та у разі перевірки даного питання зовнішніми контролюючими органами вказане може бути трактоване, як *«незаконно виплачена премія, що призвела до збитків»*, що передбачає утримання заробітної плати з працівників та тягне за собою адміністративну відповідальність з боку керівника та бухгалтера по заробітній платі комунального Підприємства.

3. При дослідженні законності нарахування стимулюючих виплат встановлено, що Підприємством відповідно до постанови КМУ від 28.12.2016 № 1037 «Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» згідно наказів «Про диференціацію заробітної плати» щомісячно в період з січня 2020 року по червень 2021 року нараховано та виплачено щомісячної диференціації заробітної плати у вигляді премії працівникам Підприємства в загальній сумі **9045817,92 гривень** (без врахування ЄСВ), з яких в 2020 році – в сумі 4912170,04 грн., в січні-червні 2021 року в сумі 4133647,88 грн., які не передбачені для комунальних Підприємств та не передбачені умовами Колдоговору Підприємства, яке згідно Статуту є комунальним унітарним некомерційним підприємством (відповідно не є бюджетною установою), тобто порушено п.2 вказаної Постанови № 1037 та умови Колдоговору (Положення про преміювання).

Порушення допущене працівниками відділу кадрів, які готували відповідні накази та юрисконсультом Підприємства, якою були погоджені накази, що суперечать вимогам чинного законодавства.

Непрофесійний підхід з боку юрисконсультанта Підприємства при погодженні наказів, які суперечать чинному законодавству, призвів до неефективного використання коштів НСЗУ на виплату диференціацій у вигляді премій та у разі перевірки даного питання зовнішніми контролюючими органами вказане може бути трактоване, як *«незаконні видатки, що призвели до збитків»*, що передбачає можливе повернення вказаних виплат та тягне за собою адміністративну відповідальність з боку керівника та юрисконсультанта комунального підприємства.

4. При дослідженні питання в частині законності нарахування та виплати доплат, проведеним вибіркоким способом за період з 01.01.2021 по 31.03.2021 встановлено, що в порушення вимог ч. 3 статті 97 КЗпП та розділу «Перелік доплат, які виплачуються працівникам закладу» Положення про преміювання працівників з переліком надбавок і доплат, які встановлюються закладом, що є Додатком № 2 до Колективного договору працівникам Підприємства в період з січня по березень 2021 року на підставі наказів проведено нарахування та виплату доплати до заробітної плати медичним та іншим працівникам лікарні, яка не передбачена переліком доплат, визначених Колдоговором та безпосередньо Положенням про преміювання, на загальну суму **4775570,00 гривень** (без врахування ЄСВ). Слід відмітити, що в наказах «Про встановлення доплат» загалом відсутня констатуюча частина (преамбула), в якій має зазначатися підстава, обґрунтування або мета видання наказу, тобто відсутнє посилання на нормативно-правовий акт, яким

регламентовано виплату доплати до заробітної плати, чим порушено вимоги абз.2 п.4 глави 9 розділу II «Правил організації діловодства та архівного зберігання документів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях», затверджених наказом Міністерства юстиції України від 18.06.2015 № 1000/5 (зі змінами).

Вказане допущено внаслідок необачно підготовлених та сформованих в супереч законодавству наказів відділом кадрів, погоджених юрисконсультom, що призвело до нарахування доплати, непередбаченої внутрішніми нормативними документами. Зазначені господарські операції є ризиковими, та у разі перевірки зовнішніми контролюючими органами можуть трактуватися, як «незаконні видатки, що призвели до збитків», що може передбачати повернення вказаних виплат та тягне за собою адміністративну відповідальність з боку керівника Підприємства та осіб, які склали та підписали первинні документи (накази).

5. При дослідженні дотримання Підприємством державних гарантій забезпечення рівня заробітної плати за повністю відпрацьовану місячну (годинну) норму не менше за розмір мінімальної заробітної плати встановлено, що за період з 01.01.2020 по 30.06.2021 щомісячні премії, які надавались згідно наказів по Підприємству «Про диференціацію заробітної плати» нараховувались понад розмір мінімальної заробітної плати, що є порушенням ч.2 статті 3-1 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 №108/95-ВР, внаслідок чого нараховано та виплачено працівникам Підприємства доплати для забезпечення її мінімального розміру в завищеному розмірі в загальній сумі **1671738,19 гривень** (без врахування ЄСВ), в тому числі: за 2020 рік в сумі 909540,44 грн. та за період з 01.01.2021 по 30.06.2021 в сумі 762197,75 грн.

Порушення допущено внаслідок необачного нарахування заробітної плати бухгалтерами, відповідальними за стан розрахунків з оплати праці на Підприємстві. Вказані господарські операції, які проведені всупереч вимогам чинного законодавства є ризиковими та у разі перевірки даного питання зовнішніми контролюючими органами можуть трактуватися, як «незаконні видатки, що призвели до збитків» та, як наслідок, передбачають адміністративну відповідальність і повернення вказаних виплат на рахунок Підприємства за рахунок винних осіб.

6. При дослідженні питання оплати понадурочних годин лікарям та водіям Підприємства за 2020 рік встановлено, що у розрахунку на рік гранична тривалість надурочних робіт не може перевищувати 120 годин, як передбачено статтею 65 КЗпП. Проте, всупереч вимогам ст. 65 КЗпП Підприємством протягом минулого року проведено оплату 21 медичному працівнику за надурочну роботу понад визначену норму (120 годин на рік для кожного працівника) в загальній сумі **130631,61 гривень за 5190,83 понаднормових годин** та проведено оплату 4 водіям за надурочну роботу понад визначену норму в загальній сумі **15139,94 гривень за 1050,95 понаднормових годин**.

Порушення допущено з вини адміністрації Підприємства, зокрема: головним лікарем - в частині не забезпечення раціонального добору кадрів, як

передбачено Контрактом та начальником відділу кадрів, яка згідно посадової інструкції готує та надає копії наказів до бухгалтерії Підприємства. Враховуючи вищевикладене, прийняття неефективних управлінських рішень з боку адміністрації Підприємства в частині допущення в супереч законодавству понаднормової кількості надурочних годин, призвело до нераціонального використання в 2020 році коштів НСЗУ на оплату праці в загальній сумі **145771,55 гривень**. У разі перевірки даного питання органом Держпраці, перевищення граничної кількості надурочних годин може бути кваліфіковане, як порушення інших вимог законодавства про працю, що передбачає адміністративну відповідальність винних осіб у вигляді штрафу відповідно до статті 265 КЗпП.

Крім того, в ході аудиту встановлено ряд порушень та недоліків, що мають певні ризики та на які в процесі подальшої діяльності Підприємства слід звернути увагу, зокрема:

1. Аудитом дотримання умов Колдоговору при виданні розпорядчих документів, зокрема наказів головного лікаря з кадрових питань встановлено, що надані до аудиту накази на преміювання, встановлення надбавок та доплат тощо в період з 01.01.2020 по 30.06.2021 не погоджені профспілковою організацією, чим порушено умови п. 4.18 розділу 4 «Оплата праці» Колдоговору та Положення про преміювання Підприємства.

Усі накази готувались відділом кадрів, підписані головним лікарем та погоджені юрисконсультом Підприємства, яка згідно посадової інструкції розробляє та бере участь у розробленні документів правового характеру. Зазначені господарські операції при нарахуванні та виплаті заробітної плати з не дотриманням умов Колдоговору мають певні ризики, та у разі перевірки даного питання органом Держпраці тощо можуть трактуватися, як порушення законодавства про працю.

2. В порушення вимог затвердженої номенклатури справ Підприємства (розділ «секретаріат-01», індекс 01-14 та 01-15, розділ «відділ кадрів-03», індекс 03-06) та ст.16 р.І «Переліку типових документів, що створюються під час діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, інших установ, підприємств та організацій, із зазначенням строків зберігання документів», затвердженого наказом Міністерства юстиції України від 12.04.2012 № 578/5 та «Збірника уніфікованих форм організаційно-розпорядчих документів», виданого Українським науково-дослідним інститутом архівної справи та документознавства та схваленого протоколом засідання Нормативно-методичної комісії Укрдержархіву від 22.11.2015 № 7 - в періоді, який підлягає аудиту накази головного лікаря з основної діяльності та з адміністративно-господарських питань, накази головного лікаря з кадрових питань не реєструвались в «Журналі реєстрації наказів головного лікаря з основної діяльності», «Журналі реєстрації наказів головного лікаря з адміністративно-господарських питань» та «Журналі реєстрації наказів головного лікаря з кадрових питань». Порушення допущено працівниками

відділу кадрів Підприємства. В межах терміну проведення аудиту з'ясовано, що вказані порушення знаходяться в процесі усунення.

3. При дослідженні правильності оформлення наказів головного лікаря з кадрових питань, поведеним вибірковим способом за 2020 рік та 1 півріччя 2021 року встановлено, що **протягом вказаного періоду в констатуючій частині деяких наказів щодо нарахування та виплати стимулюючих та обов'язкових виплат відсутні прізвища та повні назви посад працівників Підприємства, зокрема: в наказах про диференціацію (премії, грошове заохочення), доплати тощо не визначено чіткий перелік осіб, яким передбачені зазначені виплати та відсутні відомості про ознайомлення працівників з наказами, чим не дотримано вимоги глави 9 розділу II «Правил організації діловодства та архівного зберігання документів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях», затверджених наказом Міністерства юстиції України від 18.06.2015 № 1000/5. Порушення допущено працівниками відділу кадрів, якими готувались накази та юрисконсультом Підприємства, який їх погоджує, що засвідчено його підписом в наказах.**

4. Аудитом правильності застосування норм та визначень у Колдоговорі та ПВТР діючому законодавству встановлено, що відповідно до **змін та доповнень до Колдоговору** (протокол № 9 від 25.04.2019) внесено зміни до розділу «Оплата праці» в частині виплати заробітної плати двічі на місяць 20 та 6 числа і **встановлення розміру заробітної плати за 1 половину місяця (аванс) в розмірі 40 %**, чим **недотримано вимоги ч.3 ст. 115 КЗпП і ст. 24 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 №108/95-ВР (зі змінами)**, згідно яких розмір зарплати за першу половину місяця має бути не менше плати за фактично відпрацьований час із розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника, тобто розмір фіксованого відсотка для виплати авансу слід встановити так, щоб сума авансу була більше 50 % від окладу для усіх місяців. Вказана норма з оплати праці в Колдоговорі, що суперечить вимогам ч. 3 ст. 115 КЗпП в частині розміру заробітної плати за першу половину місяця не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника є мінімальною державною гарантією.

Недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці відповідно до абзацу 4 ч.2 ст. 265 КЗпП тягне за собою накладення штрафу на юридичну особу, яка використовує найману працю, у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.

5. При дослідженні додатку 5 до Колдоговору встановлено, що вказаним додатком визначено перелік виробництв, де за умовами праці неможливо встановити перерву на обід згідно статті 66 Кодексу законів про працю України, зокрема: відділення ЦМЛ, харчоблок, пральня, бухгалтерія, відділ кадрів, гараж, головна медична сестра ЦМЛ та працівникам цих виробництв надавати час для споживання їжі тривалістю не більше 30 хвилин протягом робочої зміни і цей час зараховувати як робочий, чим **порушено норми ст.66 КЗпП та додатком 5**

Колдоговору не визначено перелік робіт, порядок і місце приймання їжі, а передбачено лише перелік виробництв, хоча вказане у додатку 5 не є виробництвом, адже виробництво – це діяльність, пов'язана з випуском продукції, яка включає всі стадії технологічного процесу, а також реалізацію продукції власного виробництва, як передбачено Законом України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» № 1775-III від 01.06.2000.

Враховуючи вищевикладене, в розділі V «Робочий час і його використання» ПВТР не зазначено час відпочинку працівників Підприємства (відсутній час обідньої перерви), чим порушено вимоги ст.13, ст.66 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII (зі змінами), оскільки час початку і закінчення перерви безпосередньо встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку. Крім того, в розділі 5 «Робочий час та час відпочинку» Колдоговору та додатках до нього не зазначено час відпочинку працівників (обідньої перерви). Право на відпочинок є одним з основних конституційних прав громадян України, і закріплене статтею 45 Конституції України.

Вказані порушення допущені профспілковим комітетом Підприємства та головним лікарем, який відповідно до п.9.2 Статуту здійснює поточне керівництво Підприємством. У разі перевірки даного питання правоохоронними органами чи органами Держпраці вказані порушення будуть кваліфікуватися як порушення трудового законодавства, за яке роботодавець несе фінансову відповідальність (штраф) відповідно до ст. 265 КЗпП, а посадові особи можуть бути притягнуті до адміністративної відповідальності згідно зі ст. 41 КУпАП.

В цілому, аналізуючи діяльність КП «ЛЛЛ» ЛМР в періоді, що підлягав аудиту, слід відмітити високий рівень допущених фінансових порушень, неефективного та необачного використання коштів НСЗУ, проведення господарських операцій з певними ризиками та виявлення порушень законодавства, що не мають грошового еквіваленту.

Вказане свідчить про:

- посередній, а в окремих випадках низький рівень кваліфікації кадрової, юридичної та бухгалтерської служби Підприємства та виконання ними своїх посадових обов'язків на неналежному рівні в частині підготовки та розроблення наказів з кадрових питань та відповідно нарахування заробітної плати з порушенням чинного законодавства та внутрішніх нормативних документів;

- посередній професійний підхід з боку головного лікаря Підприємства при роботі з кадрами та відповідно посередній професійний підхід з його боку та з боку головного бухгалтера при здійсненні своєчасного контролю за обачним та раціональним використанням коштів НСЗУ та організацією бухгалтерського обліку.

Крім того, слід зазначити, що значні суми порушень при проведенні ряду господарських операцій з оплати праці виникли внаслідок великої кількості працюючих.

III. ПРОПОЗИЦІЇ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Враховуючи результати аудиторського дослідження та з метою підвищення ефективності використання коштів НСЗУ, спрямованих на утримання Підприємства, виконання покладених на нього завдань та з метою не допущення в подальшому фінансових та інших порушень законодавства, вважаємо за доцільне пропонувати:

На рівні Комунального підприємства «ЛЛЛ» ЛМР:

1. Опрацювати результати позапланового аудиту окремих питань діяльності Комунального підприємства «Лубенська лікарня інтенсивного лікування» Лубенської міської ради за 2020 рік та 1 півріччя 2021 року.

2. Розробити дієві заходи щодо усунення та недопущення в подальшому недоліків, виявлених аудиторським дослідженням, забезпечити та здійснювати контроль за їх усуненням.

3. Враховуючи той факт, що ряд встановлених в ході проведення контрольного заходу фінансових порушень законодавства на момент завершення аудиту не усунуто, Відділ внутрішнього аудиту та контролю у сфері праці рекомендує:

- забезпечити відшкодування нарахованої та виплаченої заробітної плати всупереч законодавству, яка не усунута в ході аудиту в загальній сумі **308682,25 гривень** згідно графіку погашення або за рахунок винних осіб. У разі утримання коштів із заробітної плати працівників Підприємства, відкоригувати суму зайвого перерахування ЄСВ на безпідставно виплачену заробітну плату. Слід відмітити, що утримання коштів з працівників проводиться відповідно до їх заяв; в іншому випадку усунення порушень здійснюється за рахунок винної в допущенні порушень особи. Крім того, в обов'язковому порядку з'ясувати питання щодо можливого повернення зайво нарахованих та виплачених коштів до НСЗУ.

4. З метою недопущення подібних порушень законодавства при здійсненні господарської діяльності, ефективного використання коштів НСЗУ, пропонуємо взяти до уваги задокументовані в Аудиторському звіті недоліки та в подальшому, з метою уникнення проведення господарських операцій з певними ризиками, рекомендуємо неухильно дотримуватись вимог нормативно-правових актів, які було порушено, зокрема:

- в подальшому, при нарахуванні та виплаті премій та матеріальної допомоги головному лікарю Підприємства дотримуватись вимог п. 14 та п.15 Контракту № 14 від 08.01.2019 в частині погодження вказаних виплат з органом управління майном та дотриманням вимог п.1.6 «Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення», затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 № 308/519 (зі змінами);

- в подальшому, при нарахуванні заробітної плати працівникам Підприємства (в т.ч. стимулюючих виплат) бухгалтерам по оплаті праці дотримуватись вимог пункту 2.15 Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку, затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 24.05.1995 № 88 (зі змінами), згідно якого, первинні документи (в т.ч. накази) – підлягають обов'язковій перевірці працівниками, які ведуть бухгалтерський облік, за формою і змістом, тобто перевіряється наявність у документі обов'язкових реквізитів та відповідність господарської операції чинному законодавству, логічна ув'язка окремих показників;

- в подальшому, при нарахуванні стимулюючих виплат не допускати нарахувань (щомісячної диференціації заробітної плати у вигляді премії), які не передбачені чинним законодавством та умовами Колдоговору Підприємства (Положенням про преміювання);

- в подальшому, нарахування та виплату доплати до заробітної плати медичним та іншим працівникам лікарні проводити лише у відповідності з переліком доплат, визначених законодавством України, Колдоговором та безпосередньо Положенням про преміювання. Крім того, не допускати складання наказів з кадрових питань (наявність преамбули; в т.ч. зазначати чіткий перелік осіб, яким передбачені зазначені виплати тощо) в супереч вимогам абз.2 п.4 глави 9 розділу II «Правил організації діловодства та архівного зберігання документів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях», затверджених наказом Міністерства юстиції України від 18.06.2015 № 1000/5 (зі змінами);

- в подальшому, дотримуватись державних гарантій забезпечення рівня заробітної плати в частині нарахування доплати для забезпечення її мінімального розміру у відповідності до вимог ч.2 статті 3-1 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 №108/95-ВР (зі змінами);

- в подальшому, з метою уникнення адміністративної відповідальності, прийняття неефективних управлінських рішень з боку адміністрації Підприємства та недопущення перевищення граничної тривалості надурочних робіт на рік в кількості 120 годин на 1 особу, мінімізувати надання понадурочних годин лікарям та водіям Підприємства у відповідності до вимог ст.65 КЗпП;

- в подальшому, при виданні розпорядчих документів, зокрема наказів головного лікаря з кадрових питань тощо, дотримуватись вимог п. 4.18 розділу 4 «Оплата праці» Колдоговору та Положення про преміювання Підприємства в частині обов'язкового погодження наказів з профспілковою організацією (по можливості обговорити та розробити дієвий механізм процесу погодження);

- в подальшому, накази головного лікаря з основної діяльності, з адміністративно-господарських питань та накази головного лікаря з кадрових питань обов'язково реєструвати у відповідних журналах згідно затвердженої номенклатури справ Підприємства, ст.16 р.І «Переліку типових документів, що створюються під час діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, інших установ, підприємств та організацій, із зазначенням строків зберігання документів», затвердженого наказом Міністерства юстиції

України від 12.04.2012 № 578/5 та «Збірника уніфікованих форм організаційно-розпорядчих документів», виданого Українським науково-дослідним інститутом архівної справи та документознавства та схваленого протоколом засідання Нормативно-методичної комісії Укрдержархіву від 22.11.2015 № 7;

- з метою дотримання трудового законодавства, мінімальних державних гарантій з оплати праці та недопущення фінансової відповідальності (штрафу) відповідно до ст. 265 КЗпП, негайно привести Колективний договір Підприємства у відповідність до вимог чинного законодавства шляхом затвердження його в новій редакції з урахування недоліків, зазначених у Аудиторському звіті (в т.ч.: не допускати визначення встановлення розміру заробітної плати за 1 половину місяця (аванс) в розмірі 40 %; не допускати визначення переліку виробництв, де за умовами праці неможливо встановити перерву на обід у додатку до Колдоговору (слід визначити перелік робіт, порядок і місце приймання їжі); у ПВТР конкретно зазначити час відпочинку адміністративно-господарського персоналу Підприємства тощо), дотримуючись при цьому вимог ч.3 ст. 115, ст.13, ст.66 КЗпП і ст. 24 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 №108/95-ВР (зі змінами) та інших нормативно-правових актів.

5. З метою не допущення в подальшому подібних порушень, посилення дієвості контролю за використанням коштів НСЗУ рекомендуємо:

- визначитись з системою оплати праці працівників комунального Підприємства; самостійно визначитись з організаційною структурою, встановити необхідну чисельність працівників структурних підрозділів і штатний розпис; провести хронометраж робочого часу працівників;

- в Колективному договорі та ПВТР конкретизувати обліковий період на Підприємстві і в розрізі структурних підрозділів та зобов'язати відділ кадрів вести облік понаднормово відпрацьованих годин працівниками лікарні;

- відділу кадрів готувати накази у відповідності до чинного законодавства, не допускаючи недоліків, що зазначені в Аудиторському звіті; юрисконсульту Підприємства погоджувати та не допускати передачу наказів до бухгалтерії для відповідних нарахувань, що не відповідають вимогам чинного законодавства; бухгалтерам по нарахуванню заробітної плати приймати до обробки документи, які відповідають вимогам внутрішніх нормативних документів Підприємства та законодавства загалом;

- головному лікарю КП «ЛЛЛЛ» ЛМР посилити контроль за обачним та раціональним використанням коштів НСЗУ та вжити вичерпних заходів щодо забезпечення усунення порушень законодавства, які відображені в Аудиторському звіті та станом на момент завершення аудиту не усунуті та прийняти відповідні управлінські рішення щодо притягнення до матеріальної чи дисциплінарної відповідальності осіб, винних у допущенні порушень;

- головному бухгалтеру Підприємства посилити контроль та забезпечити ведення бухгалтерського обліку у відповідності до вимог Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 № 996-XIV та інших нормативно-правових актів у сфері обліку та оплати праці.

6. Про стан розгляду Аудиторського звіту та вжиті заходи проінформувати Лубенського міського голову відповідно до пропозицій та рекомендацій щодо усунення порушень та недоліків, що будуть надіслані окремим листом.

На рівні виконавчого комітету Лубенської міської ради Лубенського району Полтавської області:

- посилити контроль з боку головного розпорядника – Управління охорони здоров'я виконавчого комітету за ефективним та раціональним використанням коштів Підприємства та НСЗУ в частині оплати праці;
- сприяти Підприємству щодо визначення з його подальшою організаційною структурою, встановлення необхідної чисельності працівників структурних підрозділів і штатного розпису тощо.

Вжиття заходів:

За результатами позапланового аудиту окремих питань діяльності Комунального підприємства «Лубенська лікарня інтенсивного лікування» Лубенської міської ради буде проінформовано Управління охорони здоров'я виконавчого комітету та головному лікарю Підприємства будуть направлені пропозиції та рекомендації щодо усунення виявлених аудитом порушень і недоліків та ведення в подальшому господарських операцій в межах чинного законодавства. Підстави для притягнення керівника об'єкту аудиту та інших посадових осіб Підприємства до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності залишити на розсуд профільного заступника Лубенського міського голови та головного розпорядника коштів.

Начальник відділу внутрішнього
аудиту та контролю у сфері праці

Валерій ЮРЧЕНКО