

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт социально-гуманитарных технологий
Направление подготовки – Бухгалтерский учет, анализ и аудит в
коммерческих организациях (кроме банков и других финансово-кредитных
организаций)
Кафедра экономики

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

Тема работы
Учет расчетов с персоналом по оплате труда (на примере ТРОО ФЛГ «Старт»

УДК 657.471.12:331.21

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
О-3501	Чугунова Анна Петровна		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
преподаватель	Плучевская Эмилия Валерьевна	Кандидат экономических наук, доцент		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
	Барышева Галина Анзельмовна	доктор экономических наук, доцент		

Томск - 2016 г.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)
<i>Профессиональные компетенции</i>	
P1	Владеть необходимыми знаниями в области экономической теории, бухгалтерского учета (финансового и управленческого), бухгалтерской (финансовой) отчетности, анализа хозяйственной деятельности, аудита, налогообложения, делового и коммерческого права, финансирования коммерческой деятельности и финансового управления, количественных экономико-математических методов анализа и статистики для коммерческой деятельности, оперативного управления и стратегии, общей коммерческой стратегии и основных организационных структур, управленческих функций и методов, организационной деятельности, маркетинга на предприятии и принципов международной коммерческой деятельности, информационной технологии, международных стандартов бухгалтерского учета (отчетности) и аудита
P2	Уметь выработать для конкретного предприятия рациональную систему организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта
P3	Выполнять работы по учету наличия и движения активов, обязательств и капитала хозяйствующего субъекта и определению результатов его хозяйственно-финансовой деятельности
P4	Знать и уметь практически применять принципы и правила аудита основных хозяйственных операций
P5	Уметь аналитически обрабатывать учетную и отчетную информацию с целью принятия хозяйственных решений и получения оценки эффективности функционирования объектов
<i>Универсальные компетенции</i>	
P6	Использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции
P7	Использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
P8	Работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
P9	Использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности
P10	Анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции

Министерство образования и науки Российской Федерации

федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт социально-гуманитарных технологий

Направление подготовки – Бухгалтерский учет, анализ и аудит в коммерческих организациях
(кроме банков и других финансово-кредитных организаций)

Кафедра экономики

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой

Барышева Г.А.

(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Дипломной работы

(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
О-3501	Чугунова Анна Петровна

Тема работы:

Учет расчетов с персоналом по оплате труда (на примере ТРОО ФЛГ «Старт»)

Утверждена приказом директора (дата, номер)	№881/с от 08.02.2016г.
---	------------------------

Срок сдачи студентом выполненной работы:	30.05.2016г.
--	--------------

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе <i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i>	Объект исследования Томская региональная общественная организация «Федерация по лыжным гонкам «Старт» (ТРОО ФЛГ «Старт»)
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов <i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i>	Аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения порядка организации и учета расчетов с персоналом по оплате труда. Исследование организации учета труда и оплаты труда в ТРОО ФЛГ «Старт».
Перечень графического материала <i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i>	

Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы <i>(с указанием разделов)</i>	
Раздел	Консультант
1. Принципы учета оплаты труда 2. Синтетический и аналитический учет и его аплаты 3. Учет труда и заработной платы в Томская региональная общественная организация «Федерация по лыжным гонкам «Старт» (ТРОО ФЛГ «Старт») 4. Социальная ответственность	Плучевская Эмилия Валерьевна

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	
---	--

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Подпись	Дата
преподаватель	Плучевская Эмилия Валерьевна		12.01.2016г.

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
О-3501	Чугунова Анна Петровна		12.01.2016

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа изложена на 202 страницах, включая 1 рисунок, 9 таблиц, 58 литературных источников, 14 приложений.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, ТРОО ФЛГ «Старт», формы и системы оплаты труда, компенсации, пособия, удержания, НДФЛ, ПФР, ФОМС, ФСС, средний дневной заработок.

Объектом исследования является Томская региональная общественная организация «Федерация по лыжным гонкам «Старт».

Цель работы – изучение особенностей учета расчетов с персоналом по оплате труда в организации.

В процессе исследования проводилось изучение теоретических аспектов по организации и учету расчетов с персоналом по оплате труда, а также их сравнение с действующим на предприятии ТРОО ФЛГ «Старт» учетом труда и оплаты труда, рассматривались унифицированные формы первичной учетной документации предприятия ТРОО ФЛГ «Старт».

В результате исследования изучено нормативное регулирование вопросов, связанных с оплатой труда в РФ, исследована организация учета труда и оплаты труда на ТРОО ФЛГ «Старт».

Степень внедрения: результаты данного исследования могут быть использованы в качестве теоретической основы для организации и учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки

ЗП	заработная плата;
ТК РФ	Трудовой кодекс Российской Федерации;
НК РФ	Налоговый кодекс Российской Федерации;
ПБУ	Положение по бухгалтерскому учету;
МРОТ	Минимальный размер оплаты труда;
ПФР	Пенсионный фонд России;
ФСС	Фонд социального страхования;
ФОМС	Фонд обязательного медицинского страхования;
НДФЛ	Налог на доходы физических лиц.

В настоящей работе использованы ссылки на следующие нормативные документы:

1) Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ).

2) Налоговый кодекс Российской Федерации. Федеральный закон РФ от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 05.04.2016).

3) Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015).

4) Приказ Минфина России от 06.05.1999 N 33н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Расходы организации" ПБУ 10/99».

5) Приказ Минфина РФ от 06.07.1999 N 43н (ред. от 08.11.2010) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" (ПБУ 4/99)».

6) Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 15.10.2014) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

7) Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О специальной оценке условий труда».

8) Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

9) Постановление Правительства РФ от 15.06.2007 N 375 (ред. от 25.03.2013) «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

10) Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ (ред. от 09.03.2016) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

11) Федеральный закон от 19.05.1995 N 81-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».

12) Семейный кодекс Российской Федерации. Утвержден федеральным законом РФ от 29.12.1995 N 223-ФЗ (ред. от 30.12.2015).

13) Федеральный закон от 15.12.2001 N 167-ФЗ (ред. от 14.12.2015) «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».

14) Федеральный закон от 24.07.2009 N 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования».

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа изложена на 206 страницах, включая 1 рисунок, 9 таблиц, 58 литературных источников, 14 приложений.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, ТРОО ФЛГ «Старт», формы и системы оплаты труда, компенсации, пособия, удержания, НДФЛ, ПФР, ФОМС, ФСС, средний дневной заработок.

Объектом исследования является Томская региональная общественная организация «Федерация по лыжным гонкам «Старт» (ТРОО ФЛГ «Старт»).

Цель работы – изучение особенностей учета расчетов с персоналом по оплате труда в организации.

В процессе исследования проводилось изучение теоретических аспектов по организации и учету расчетов с персоналом по оплате труда, а также их сравнение с действующим на предприятии ТРОО ФЛГ «Старт» учетом труда и оплаты труда, рассматривались унифицированные формы первичной учетной документации предприятия ТРОО ФЛГ «Старт».

В результате исследования изучено нормативное регулирование вопросов, связанных с оплатой труда в РФ, исследована организация учета труда и оплаты труда на ТРОО ФЛГ «Старт».

Степень внедрения: результаты данного исследования могут быть использованы в качестве теоретической основы для организации и учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки

ЗП	заработная плата;
ТК РФ	Трудовой кодекс Российской Федерации;
НК РФ	Налоговый кодекс Российской Федерации;
ПБУ	Положение по бухгалтерскому учету;
МРОТ	Минимальный размер оплаты труда;
ПФР	Пенсионный фонд России;
ФСС	Фонд социального страхования;
ФОМС	Фонд обязательного медицинского страхования;
НДФЛ	Налог на доходы физических лиц.

В настоящей работе использованы ссылки на следующие нормативные документы:

1) Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ).

2) Налоговый кодекс Российской Федерации. Федеральный закон РФ от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 05.04.2016).

3) Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015).

4) Приказ Минфина России от 06.05.1999 N 33н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Расходы организации" ПБУ 10/99».

5) Приказ Минфина РФ от 06.07.1999 N 43н (ред. от 08.11.2010) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" (ПБУ 4/99)».

6) Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 15.10.2014) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

7) Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О специальной оценке условий труда».

8) Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

9) Постановление Правительства РФ от 15.06.2007 N 375 (ред. от 25.03.2013) «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

10) Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ (ред. от 09.03.2016) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

11) Федеральный закон от 19.05.1995 N 81-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».

12) Семейный кодекс Российской Федерации. Утвержден федеральным законом РФ от 29.12.1995 N 223-ФЗ (ред. от 30.12.2015).

13) Федеральный закон от 15.12.2001 N 167-ФЗ (ред. от 14.12.2015) «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».

14) Федеральный закон от 24.07.2009 N 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования».

Оглавление

Введение	13
1. Принципы учета оплаты труда	14
1.1 Нормативное регулирование учета расчетов с персоналом по оплате труда	14
1.2. Формы и системы оплаты труда	20
2. Синтетический и аналитический учет труда и его оплаты	45
3. Учет труда и заработной платы в Томская региональная общественная организация «Федерация по лыжным гонкам «Старт» (ТРОО ФЛГ «Старт»)	70
3.1 Характеристика ТРОО ФЛГ «Старт»	70
3.2 Анализ Системы оплаты труда в ТРОО «Федерация по лыжным гонкам «Старт»	79
3.3 Расчет и начисление заработной платы, удержаний и страховых взносов в ТРОО ФЛГ «Старт»	90
3.4 Рекомендации по повышению эффективности оплаты труда и стимулирования работников ТРОО ФЛГ «Старт»	98
4. Социальная ответственность	103
4.1 Анализ корпоративной социальной ответственности ТРОО ФЛГ «Старт»	105
4.1.1 Определение стейкхолдеров организации	106
4.1.2 Определение структуры программ КСО	107
4.1.3 Определение затрат на программы КСО	107
4.1.4 Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций	108
Заключение	110
Список использованных источников	113
Приложение А Положение об оплате труда	122
Приложение Б Размер премии за качество выполненных работ	133

Приложение В Коллективный договор	136
Приложение Г Трудовой договор (Эффективный контракт № Б-1) с работником Томская региональная общественная организация «Федерация по лыжным гонкам «Старт»	150
Приложение Д Приказ о приеме на работу	159
Приложение К Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику	160
Приложение Л Расчет по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование в Пенсионный фонд Российской Федерации и на обязательное медицинское страхование в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования плательщиками страховых взносов, производящими выплаты и иные вознаграждения физическим лицам	162
Приложение М Штатное расписание	185
Приложение Н Реестр начисления заработной платы и других выплат сотрудникам	186
Приложение П Табель учета использования рабочего времени	191
Приложение Р Реестр налогового учета по налогу на доходы физических лиц	192
Приложение С Карточка индивидуального учета сумм начисленных выплат и иных вознаграждений и сумм начисленных страховых взносов	200
Приложение Т Расчет среднего заработка	201
Приложение У Расчетный листок	202

Введение

В современном мире важнейшим элементом производства является труд. Труд для каждого человека – основной источник удовлетворения социальных и материальных потребностей. В связи с бесконечно идущими изменениями в социальном и экономическом становлении страны существенно претерпевает изменения и система в отношении оплаты труда, социальной поддержке и защиты работников. Многие функции государства, реализующие эту политику возложены непосредственно на предприятия, самостоятельно устанавливающие формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования, а также его результатов. Такое определение как «заработная плата» несет новый смысл, новое содержание и охватывает все виды заработков (а также различных видов премии, вознаграждений, доплат, надбавок и социальных льгот), которые начислены в натуральных и денежных формах (независимо от источников финансирования). В их состав входят денежные суммы, которые начислены работникам в соответствии с законодательством за не отработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и тому подобное) [1].

Рыночные отношения в современных условиях предполагают новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладов членов трудового коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты) [2].

Таким образом, трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом, с учетом конечных результатов работы предприятия. Так же регулируется налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Минимальный размер оплаты труда работников всех организационно-правовых форм устанавливаются настоящим законодательством [3].

На наш взгляд проблема оплаты труда – является одной из ключевых проблем в Российской экономике. От успешного решения этой проблемы во

многим зависит и уровень производства, и рост материального благополучия работающих. И как следствие, в обществе складывается благоприятствующий социально-психологический климат [4].

С точки зрения современной экономики, материальная составляющая работника в результатах своей трудовой деятельности, является главным источником для организации заработной платы.

Отсюда следует, что в новых развивающихся условиях, такое понятие, как, социальное партнерство играет значимую роль в решении возникающих трудностей в системе оплаты труда. И решение данной проблемы не представляется возможным без оптимизации данных механизмов. Еще одна проблема, с которой мы сталкиваемся, является проблема государственных социальных стандартов в отношении преобразования оплаты труда. Социальные стандарты - это нормативные показатели уровня жизни и социального развития. Данные стандарты применяются как целевые ориентиры в практике государственного управления процессами социально - экономического и развития. В рамках данного вопроса особую социальную напряженность и волнение вызывает проблема задолженности по оплате труда. И на данном отрезке времени остается одной из наиболее острых проблем.

Действующая система организации и оплаты труда основана на законодательстве о труде и предусматривает наряду с государственным регулированием трудовых отношений значительные права организаций. В современном трудовом обществе тарифные соглашения и коллективный договор, являются юридической формой координации и упорядочивания трудовых отношений. И исходя из этого, системы и формы оплаты труда организация вправе устанавливать самостоятельно, исходя из своих особенностей и задач, которые преследует данная организация. Но при этом в организации учет трудовой деятельности и заработной платы предполагает обеспечение существенного контроля над количеством и качеством труда, так

же контроль за использованием средств, которые являются включенными в фонд оплаты труда и выплаты социального характера [6].

В этом отношении для работающего коллектива со стороны руководителей, в качестве новой системы организации труда и заработной платы, сотрудникам должны быть обеспечены материальные стимулы. Эти стимулы могут быть задействованы наиболее эффективно при жесткой индивидуализации заработной платы каждого работника, то есть при внедрении индивидуального коэффициента и ежегодной аттестации рабочих, что позволяет оценить вклад в развитие организации более детализировано. Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета в организации [7].

Актуальность данного исследования объясняется прямой зависимостью уровня и качества жизни человека от величины оплаты труда, так как в современном обществе основным источником получения дохода является заработная плата.

Поэтому все вопросы, которые связаны с заработной платой (ее величиной, формой начисления, выплатой и др.), являются одними из наиболее важных, как для работников, так и для работодателей.

Объектом исследования является Томская региональная общественная организация «Федерация по лыжным гонкам «Старт» (ТРОО ФЛГ «Старт»).

Предметом исследования являются формы и методы организации учета расчетов с персоналом по оплате труда в ТРОО ФЛГ «Старт», а также его анализ.

Целью работы является изучение особенностей учета расчетов с персоналом по оплате труда в организации.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующий круг задач:

- рассмотреть теоретические и практические аспекты учета расчетов с персоналом по оплате труда;

- раскрыть особенности учета труда и его оплаты в Томской региональной общественной организации «Федерация по лыжным гонкам «Старт»

- предложить рекомендации по увеличению эффективности учета труда и его оплаты в ТРОО ФЛГ «Старт».

Методологической основой разработки темы данной выпускной квалификационной работы явились труды отечественных ученых-экономистов, а также нормативные и законодательные акты.

Практическая значимость работы. Результаты данного исследования могут быть использованы в практической работе экономического отдела данной организации.

Структура дипломной работы: Введение, четыре главы, Заключение, Список использованных источников и Приложения.

1 Принципы учета оплаты труда

1.1 Нормативное регулирование учета расчетов с персоналом по оплате труда

Система нормативного регулирования на территории Российской Федерации, представляет собой целую систему, последовательно выстроенную совокупность нормативно-правовых актов, законов, положений, которые нацелены упорядочить систему организации учета труда и его оплату.

И так, существует многообразие законодательных актов и иных нормативных документов по вопросам учета расчетов с персоналом по оплате труда.

В нашей стране на государственном уровне установлены основные принципы правового регулирования оплаты труда, базовые гарантии для работников и правовые меры защиты заработной платы [8]: Конституция РФ [9], Налоговый кодекс РФ [10], Трудовой кодекс РФ.

Относительно учета оплаты труда в системе бухгалтерского учета главное место занимают такие нормативные документы как, ПБУ 10/99 «Расходы организации» [11] и ПБУ 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации» [12].

В организациях на основе законодательных актов разрабатывают и принимают локальные нормативные документы и акты, данные мероприятия необходимы для регулирования взаимоотношений между работодателем и работниками, трудовой деятельности коллектива, оплаты труда и материального поощрения, работающих. К таким локальным документам относятся коллективный договор, трудовой договор (контракт), положение о системе оплаты труда, положение о премировании, штатное расписание и учетная политика организации, должностные инструкции и прочее.

Так же в сферу регулирования входят и отношения, вытекающие из норм законодательства, какие как порядок выплат различных пособий [13].

Подводя итог, важно отметить, что в настоящее время на территории Российской Федерации не существует единого нормативного документа, закона, который бы полностью регламентировал порядок учета по оплате труда, включая страховые и пенсионные начисления. Но при этом нормативное регулирование деятельности организации призвано обеспечивать правильное и единообразное ведение бухгалтерского учета.

Рассмотрим основные нормативные документы в отношении оплаты труда.

Главный основополагающий законодательный документ – Конституция Российской Федерации. В данном документе отражены статьи, полностью посвященные труду. И так, в Статье 34 отмечено, что каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности. При этом не допускается экономическая деятельность, направленная на монополизацию и недобросовестную конкуренцию.

В статье 37 говорится о том, что труд свободен, и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. При всем этом труд должен отвечать требованиям безопасности и гигиены.

Конституция РФ гарантирует вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ) [14].

Таким образом, МРОТ определяет низшую границу оплаты труда неквалифицированных работников при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В МРОТ не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные или компенсационные выплаты [15].

В Статье 1 Федерального закона № 82-ФЗ от 19 июня 2000г. (ред. От 14.12.2015) «О минимальном размере оплаты труда» указано, что с 1 января

2016 года МРОТ в РФ составляет 6 204,00 тысяч рублей в месяц. В Томской области, для организаций внебюджетной сферы – 8 581, 00.

Работающему по трудовому договору, гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск [16]. Это есть констатация права на труд в любой разрешённой законом форме.

Основным законодательным сводом по вопросам организации и оплаты труда является трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ).

ТК РФ имеет бесспорный приоритет перед иными Федеральными законами, содержащими нормы трудового права. Статья 1 ТК РФ формулирует задачи трудового законодательства: целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. «Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».

ТК РФ призван устанавливать уровень условий труда и всемирную охрану трудовых прав работников. Так же ТК регулирует права и обязанности работников, порядок заключения трудового договора, рабочее время, время отдыха, порядок оплаты труда. Определяет нормы труда, гарантии и компенсации [15].

Одним Трудовым кодексом РФ законодательство нашей страны не ограничивается – в дополнение и расширение к ТК РФ существует целый перечень документов, касающихся организации и учета оплаты труда. По характеру их можно разделить на правовые и экономические. К числу правовых можно отнести те статьи Гражданского кодекса Российской Федерации, которые также касаются труда [17]. В целом Гражданский кодекс

характеризует все виды возникающих отношений между гражданами, гражданами и обществом, и предприятиями и гражданами. Трудовые отношения, как таковые, он не затрагивает. Но некоторые статьи и главы ГК напрямую касаются отношений по договорам гражданско-правового характера как в юридической, так и в экономической части (есть статьи Гражданского кодекса, которые так и называются – «оплата работ» или «цена работ» (ст. 735, 746, 781 и т.д.)). В них производится законодательное определение этих понятий, что позволяет затем использовать их при оформлении договоров подряда [18].

Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая гл. 23, 24,25) регулирует взаимоотношения предприятия с налоговыми органами: порядок расчетов и уплаты налогов, ставки налогов, а также права и обязанности налогоплательщиков и налоговых органов.

Главой 23 «Налог на доходы физических лиц» НК РФ части второй введен налог на доходы физических лиц (НДФЛ) Плательщиками НДФЛ признаются физические лица, являющиеся налоговыми резидентами РФ, а также физические лица, получающие доходы от источников в РФ, и не являющиеся налоговыми резидентами РФ.

В главе 25 НК РФ части второй «Налог на прибыль организаций», установлен состав затрат на оплату труда, включаемых в себестоимость продукции и учитываемых при налогообложении прибыли. [10, 19].

При организации учета труда и его оплаты используются также следующие законодательные и нормативные документы.

Федеральный Закон «О бухгалтерском учете» от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ, является базой для совершенствования и развития бухгалтерского учета. В законе освещены основные требования по ведению бухгалтерского учета, первичные документы, отражаются понятия синтетического и аналитического учета, плана счетов. Целью данного документа является не только установление единых требований к бухгалтерскому учету, но и в том

числе бухгалтерской отчетности, а также создание правового механизма регулирования бухгалтерского учета [20].

Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющих детей» от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ (в редакции от 29.12.2015 г.) обеспечивает гарантированную государственную денежную материальную поддержку материнства, отцовства и детства [21].

Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29 декабря 2006 г. №255-ФЗ (ред. от 09.03.2016г.). Настоящий Федеральный закон регулирует правоотношения в системе обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, определяет круг лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, и виды предоставляемого им обязательного страхового обеспечения, устанавливает права и обязанности субъектов обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также определяет условия, размеры и порядок обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячным пособием по уходу за ребенком граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством [22].

Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ, утверждено приказом Минфина России от 29 июля 1998 г. № 34н (в редакции от 06.04.2015г.). Так, например, в п.8 ПБУ 10/99 «Расходы организации» затраты на оплату труда выделены в отдельную группу расходов по обычным видам деятельности [23].

План счетов бухгалтерского учета. Утвержден Приказом Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н (в редакции от 08 ноября 2010 г.), представляет собой схему регистрации и группировки фактов хозяйственной деятельности

(активов, обязательств, финансовых, хозяйственных операций и др.) в бухгалтерском учете [24].

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (ред. от 30.12.2015г.) устанавливает особенности порядка исчисления средней заработной платы (среднего заработка) [25].

«Перечень видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержания алиментов на несовершеннолетних детей», утвержденный постановлением Правительства РФ от 18 июля 1996 г. № 841 (в ред.от 09.04.2015 г.), в котором утверждается перечень видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей [26].

Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной документации по учету труда и его оплаты» [27].

А также рабочие документы организации, в которых на основании общеустановленных правил и принципов они формируют свою учетную политику, свои подходы к раскрытию бухгалтерской информации в отчетах. Все вышеперечисленные нормативные документы определяют общие правила организации и ведения учета труда и оплаты труда, тем самым, распространяются на все предприятия и организации.

В организациях в целях регулирования взаимоотношений между работодателем и работниками трудовой деятельности коллектива, оплаты труда и материального поощрения, работающих на основе законодательных актов разрабатывают и принимают внутренние нормативные документы. К важнейшим из них относятся: коллективный договор, трудовой договор (контракт), положение о системе оплаты труда, положение о премировании, положение о вознаграждении по итогам работы за год, положение о вознаграждении за выслугу лет, штатное расписание и должностные

инструкции. Таким образом, можно утверждать, что учет расчетов с персоналом по оплате труда регулируется во всех четырех уровнях нормативного регулирования бухгалтерского учета в Российской Федерации. Все эти нормативно-правовые источники позволяют организации грамотно и правильно вести бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате [28].

1.2 Формы и системы оплаты труда.

В настоящее время термин «оплата труда» и заработная плата употребляются как синонимы, но, несмотря на это, данные понятия имеют ряд отличительных особенностей.

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, в статье 129, дается определение понятия заработная плата. Заработная плата - 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) [15].

С нашей точки зрения оплата труда является системой отношений, которые связаны с начислением и выплатами работодателем вознаграждений работникам за их труд в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами, а также коллективными договорами, прочими соглашениями, трудовыми договорами и внутренними регламентами.

Таким образом, из представленных выше понятий следует что понятие «оплата труда» шире понятия «заработная плата». Оплата труда включает в себя систему расчетов суммы заработной платы, применяемые режимы,

правила использования и документального оформления рабочего времени, нормы труда, сроки выплаты заработной платы. Тем временем как заработная плата работника зависит не только от его квалификации, но и сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Следовательно, одной из ведущих задач организации учета труда, является точный учет отработанного времени рабочего и объема выполненных работ. [29].

В соответствии с действующим законодательством о труде, наряду с государственным регулированием трудовых отношений, предусматриваются значительные права организаций в выборе и в установлении системы оплаты труда, видов, форм оплаты труда, размеров тарифных ставок, окладов, режима работы, системы премирования. Все это фиксируются в коллективном договоре и других актах, издаваемых в организации [30].

Различают два вида заработной платы: основная и дополнительная

- Основная заработная плата – это та заработная плата, которая начисляется работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ (оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты и надбавки);

- Дополнительная заработная плата - выплаты, предусмотренные законодательством о труде или коллективными договорами за время, в течение которого работник отсутствовал, но в соответствии с законодательством это время ему должно быть оплачено. К таким выплатам относятся: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, выходное пособие при увольнении и т.д. [31].

В настоящее время организации сами определяют формы и системы оплаты труда. Вознаграждения каждого члена трудового коллектива обуславливаются его трудовым вкладом и размером той части полученного дохода, которая направляется на оплату труда. При этом из ТК РФ вытекает,

что, заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы и не ограничивается максимальным размером [15]. Формы оплаты труда различаются большим разнообразием. Наиболее распространенными являются повременная и сдельная формы оплаты труда, в каждую из которых включен ряд систем.

- Повременная делится на простую повременную и повременно-премиальную;
- Сдельная делится на прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную и косвенно-сдельную.

Так же начисление заработной платы может происходить по системе плавающих окладов, когда определяется прибыль организации в отчетный период, результаты работы и объем денежных средств, предназначенных на оплату труда работников в этом месяце. При этом заработная плата может увеличиваться или уменьшаться ежемесячно на определенный коэффициент.

При повременной форме оплаты труда заработок работника определяется в соответствии с его квалификацией, количеством отработанного рабочего времени и тарифной ставки работника, а не от количества выполненных работ[29].

Из ТК РФ, тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка может быть установлена на час, день или месяц. Более популярной формой тарифной ставки является должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работникам за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат [15].

При простой повременной системе оплаты труда заработок рабочего определяют, умножая часовую или дневную тарифную ставку его разряда на количество отработанных им часов или дней. При определении заработка

других категорий работников необходимо соблюдать следующий порядок. Если работник отработал все рабочие дни месяца, то оплата составит установленный для него оклад. Если в данном месяце отработано неполное число рабочих дней, то заработок определяется путем деления установленной ставки на календарное количество рабочих дней. Полученный результат умножается на количество оплачиваемых за счет организации рабочих дней. И так заработная плата рассчитывается исходя из формулы (1).

$$\text{ЗП} = \frac{\text{Оклад}}{\text{кол} - \text{во рабочих дней в месяце}} \cdot \text{кол} - \text{во отработанных дней в месяце} \quad (1)$$

Если же заработок работника рассчитывается исходя из часовой или дневной ставки и фактически отработанного времени, то применяется следующая формула (2).

$$\text{ЗП} = \text{кол} - \text{во отработанных дней (часов)} \cdot \text{дневная(часовая) ставка} \quad (2)$$

При повременной - премиальной форме оплаты труда к сумме заработка по тарифу прибавляют премию, которая устанавливается в процентном отношении к тарифной ставке. Премии выплачиваются в соответствии с положениями о премировании, которые разрабатываются, утверждаются в каждой организации. В положениях предусматриваются конкретные показатели и условия премирования, при соблюдении которых у работника возникает право требовать соответствующую премию. К таким показателям относятся: выполнение производственных заданий, экономия сырья, материалов, энергии, рост производительности труда, повышение качества производимой продукции, освоение новой техники и технологии и др. [31].

Размер заработной платы работника, которому установлен оклад (месячная тарифная ставка), не зависит от количества рабочих часов или дней в конкретном месяце. Если все дни в расчетном периоде отработаны

полностью, то заработная плата начисляется в размере месячной тарифной ставки. При этом не учитывается, что в одном месяце может быть меньше, а в другом больше рабочих дней.

В нашей стране окладная система оплаты труда является наиболее распространенной, так как данная система не предполагает никаких дополнительных расчетов, а работник всегда знает какое количество денежных средств, он получит за отработанный месяц [32].

Сдельная форма оплаты труда применяется тогда, когда можно учитывать количественные показатели результата труда и нормировать его путем установления норм выработки, норм времени, нормированного производственного задания. При сдельной форме труд работников оплачивается по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции (выполненной работы и оказанной услуги). Сдельная форма оплаты труда имеет несколько систем:

- прямая сдельная - когда труд работников оплачивается за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ, исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации;
- сдельно-прогрессивная - при которой оплата повышается за выработку сверх нормы;
- сдельно-премиальная - оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качественных показателей: сдачу работ с первого требования, отсутствие брака, экономию материалов;
- косвенно-сдельная - применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих (наладчиков, комплектовщиков и др.). Размер их заработка определяется в процентах от заработка основных рабочих, труд которых они обслуживают.

Расчет заработка при сдельной форме оплаты труда осуществляется по документам о выработке (наряд на сдельную работу, в котором указывается норма выработки и фактически выполненная работа, распоряжение о премировании за перевыполнение плана, аккордное задание, цеховой наряд на выполнение задания цехом) [33].

Применение сдельной оплаты труда возможно только при соблюдении следующих условий:

- имеются количественные показатели выработки, правильно отражающие затраты труда и возможность применить их с достаточной точностью;
- рабочим созданы реальные возможности увеличить выпуск продукции (объем выполненных работ) по сравнению с установленными нормами;
- существует необходимость увеличивать объем производства или выполняемых работ на данном рабочем месте;
- выяснена эффективность затрат на организацию нормирования труда и точный учет изготовленной продукции или выполненного объема работ;
- обеспечен рост выработки вследствие сдельной оплаты труда, исключая ухудшение качества продукции, нарушение технологии производства и правил техники безопасности [34].

Как уже было отмечено выше, системы оплаты труда по Трудовому кодексу РФ (ст.135) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права [15]. Данное положение в полной мере относится и к сдельным системам.

Среди сдельных систем оплаты труда выделяют следующие: прямая сдельная, сдельно-премиальная, косвенная сдельная, сдельно-прогрессивная, сдельно-регрессивная, аккордная, бригадная.

Прямая сдельная система оплаты труда.

Прямая сдельная система оплаты труда устанавливает непосредственную зависимость размера заработка рабочего от количества выработанной продукции (объема выполненных работ). Одним из основных элементов данной системы является расценка, устанавливаемая на единицу продукции (операцию). Расценка рассчитывается исходя из тарифной ставки, соответствующей, как правило, разряду работы, и нормы выработки или нормы времени.

Нормы выработки обычно применяются в массовом и крупносерийном производстве, нормы времени – в единичном и мелкосерийном.

Когда применяются нормы выработки, расценки рассчитываются делением тарифной ставки на норму выработки в соответствии с формулой (3).

$$P_{сд} = T_{д} : N_{выр} \quad (3)$$

где $P_{сд}$ – сдельная расценка на единицу продукции (изделия);
 $T_{д}$ – дневная (часовая) тарифная ставка, соответствующая, как правило, разряду работы;

$N_{выр}$ – сменная (часовая) норма выработки.

Если применяются нормы времени, то сдельная расценка исчисляется умножением тарифной ставки на норму времени по формуле (4).

$$P_{сд} = T_{ч} * N_{вр} \quad (4)$$

где $T_{ч}$ – часовая тарифная ставка, соответствующая разряду работы для рабочих-сдельщиков;

$N_{вр}$ – норма времени на единицу продукции (операцию), час.

Фактический сдельный заработок рабочего по прямой сдельной системе оплаты труда рассчитывается путем суммирования произведений сдельных расценок на фактическую выработку рабочего по каждому виду произведенной продукции за расчетный период, в соответствии с формулой (5).

$$З_{сд} = \sum (P_{сд} * Q_n) \quad (5)$$

где $Z_{сд}$ – общий сдельный заработок;

$P_{сд}$ – расценка за единицу каждого вида работ;

Q_n – фактический объем выработки по каждому виду произведенной продукции.

Таким образом, заработная плата, которую получают сдельщики, прямо пропорциональна выполненной ими работе [35].

Один из вариантов эффективного построения сдельной системы оплаты труда предусматривает периодический пересмотр тарифной ставки, являющейся основой установления расценки, в зависимости от ряда показателей: процент выполнения норм выработки, качество производимой продукции, степень использования рабочего времени, трудовая дисциплина и т. д. Устанавливается средневзвешенная оценка по всем используемым показателям, и в зависимости от количества набранных исполнителем баллов тарифная ставка, используемая для расчета расценки, может быть увеличена по отношению к базовой величине на 15–30%. Возможен и другой вариант, предполагающий не увеличение тарифных ставок, используемых для расчета расценки, а установление за выполнение указанных показателей стимулирующей надбавки, которая периодически пересматривается по итогам года (полугодия) [32].

Сдельно-премиальная система оплаты труда.

Чтобы рабочий-сдельщик не ориентировался только на увеличение количества производимой продукции, важно заинтересовать его и в улучшении качественных показателей. Эта задача может быть решена с помощью сдельно-премиальной системы оплаты труда: наряду с прямым сдельным заработком она включает в себя поощрение за такие показатели, как качество продукции (процент сдачи продукции с первого предъявления, снижение процента брака и др.), процент выполнения норм выработки, снижение трудоемкости, экономное расходование сырья и вспомогательных

материалов, соблюдение технологической дисциплины производства, освоение новой техники.

Заработная плата рабочего по сдельно-премиальной системе рассчитывается по формуле (6).

$$Z_{об} = Z_{сд} + \frac{Z_{сд} \times (P_{в} + P_{пр} + P_{пер})}{100}, \quad (6)$$

где **Z_{об}** – общий заработок по сдельно-премиальной системе оплаты труда, руб.;

Z_{сд} – сдельный заработок рабочего по сдельным расценкам, руб.;

P_в – процент премии за выполнение показателей премирования;

P_{пр} – процент премии за каждый процент перевыполнения показателей премирования;

P_{пер} – процент перевыполнения показателей премирования.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда.

При сдельно-прогрессивной системе оплаты труда предусматриваются одинарные (установленные с коэффициентом, равным единице) расценки в пределах исходной базы и повышенные значения расценки за каждую единицу продукции (выполненной работы) сверх установленной базы.

Исходная база определяется на основе анализа фактических данных, характеризующих процент выполнения норм труда на конкретном производственном участке, как правило, за последние 3–6 месяцев, предшествующих введению или корректировке сдельно-прогрессивной системы оплаты труда. От обоснованности установления исходной базы во многом зависит эффективность данной системы оплаты труда.

Коэффициент повышения сдельных расценок устанавливается специальной шкалой, определяющей зависимость уровня расценки от степени превышения исходной базы. Шкалу характеризует количество ступеней изменения сдельных расценок и степень ее крутизны. Может применяться

одноступенчатая либо многоступенчатая шкала увеличения расценок. Как правило, предприятия, применяя сдельно-прогрессивную систему, ограничиваются одной-двумя ступенями. При этом степень возрастания расценки должна быть достаточной, чтобы резко повысить заинтересованность рабочих в перевыполнении установленной исходной базы.

Таким образом, при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда рабочий заинтересован производить как можно больше продукции сверх базовой величины. Однако эта система применяется редко, обычно в тех случаях, когда возникает экономически обоснованная необходимость быстрого наращивания объемов продукции за счет повышенных расценок на отдельных участках производства [30].

Сдельно-регрессивная система оплаты труда.

Данная система оплаты труда применяется в том случае, когда экономически нецелесообразно наращивать объемы производства сверх установленного плана в связи с невозможностью быстро реализовать сверхплановую продукцию и, как следствие, необоснованными затратами на ее хранение. Сдельно-регрессивная система может применяться также с целью ограничения перераспределения объема работ в пользу работников со стажем, чтобы они не получали необоснованного преимущества при распределении работ по сравнению с молодыми работниками, когда ограничены заказы на выпускаемую продукцию.

При сдельно-регрессивной системе оплаты труда устанавливаются различные значения расценки – в зависимости от степени отклонения выполненного объема работ от установленной базы. За каждую единицу продукции, произведенную сверх установленной базы, расценка снижается. Так же, как и при сдельно-прогрессивной системе, может применяться одноступенчатая либо многоступенчатая шкала снижения расценки. При этом степень снижения расценки должна быть достаточной, чтобы не

заинтересовывать рабочих увеличивать количество произведенной продукции сверх установленной исходной базы.

Таким образом, при использовании сдельно-регрессивной системы оплаты труда рабочий в меньшей степени заинтересован производить продукцию сверх установленной базы, чем при прямой сдельной системе оплаты труда [36].

Косвенная сдельная система оплаты труда.

По косвенной сдельной системе оплаты труда начисляется заработная плата работникам, от количества и качества труда которых зависит выработка обслуживаемых ими основных работников, занятых непосредственно производством конечной продукции. Данную систему целесообразно использовать для тех, чей труд оказывает непосредственное влияние на результаты работы обслуживаемых ими основных работников. Обычно такая система применяется в отношении рабочих, занятых наладкой, ремонтом и другими работами по обслуживанию основных работников.

При расчете заработной платы по косвенной сдельной системе могут использоваться различные методы.

Первый метод. Если обслуживаемые основные рабочие производят различные виды продукции или выполняют различные операции, то косвенные расценки рассчитывают по каждому объекту обслуживания. При этом используется формула (7).

$$P_{\text{кс}} = \frac{T_{\text{д}}}{H_{\text{выр}} \times M}, \quad (7)$$

где $P_{\text{кс}}$ – косвенная сдельная расценка по каждому объекту обслуживания, руб.;

$T_{\text{д}}$ – дневная тарифная ставка рабочего, переведенного на косвенную сдельную оплату труда;

Нвыр – дневная норма выработки или плановый объем производства для данного объекта обслуживания;

М – количество обслуживаемых объектов (рабочих, бригад).

Общий заработок рабочего по косвенной сдельной системе оплаты труда рассчитывается по формуле (8).

$$Z_{сд} = \sum P_{кс} \times Q, \quad (8)$$

где **Z_{сд}** – заработная плата рабочего по косвенной сдельной системе оплаты труда, руб.;

Q – выработка каждого из обслуживаемых объектов или рабочих.

Второй метод предусматривает расчет заработка рабочего по косвенной сдельной системе с учетом среднего процента выполнения норм выработки всеми обслуживаемыми рабочими, определенного исходя из количества установленных рабочих часов по графику и фактически выработанных нормо-часов, по формуле (9).

$$Z_{сд} = \frac{(T \times \Phi \times П_{нв})}{100}, \quad (9)$$

где **Z_{сд}** – заработная плата рабочего при косвенной сдельной системе, руб.;

T – часовая тарифная ставка рабочего, руб.;

Φ – фактически отработанное данным рабочим количество часов за расчетный период, час;

П_{нв} – средний процент выполнения норм выработки всеми обслуживаемыми рабочими.

Возможны и другие методы расчета, например, путем корректировки заработной платы по косвенной сдельной системе на коэффициент, учитывающий время простоя основных рабочих по вине вспомогательного рабочего.

Бригадная сдельная система оплаты труда.

Бригадная система оплаты труда, которая применяется на многих российских предприятиях, основана на объединении рабочих в производственные бригады. Такая система предполагает соответствующую организацию труда рабочих, объединенных единым производственным заданием и стимулированием по общим результатам труда. Бригадная система целесообразна в тех случаях, когда необходимы согласованные совместные усилия и взаимодействие группы рабочих при выполнении производственного задания.

Бригадная система оплаты труда позволяет более рационально использовать рабочее время и производственные ресурсы, увеличивать выработку и обеспечивать качественный выпуск продукции, что в конечном счете положительно влияет на общие результаты работы всего предприятия и повышение его конкурентоспособности. При обеспечении необходимых условий для эффективного функционирования бригад создается благоприятный психологический климат, снижается текучесть кадров, активно осваиваются смежные профессии, развивается творческая инициатива и демократические начала в управлении коллективом, повышается общая заинтересованность в коллективных результатах труда [32].

Эффективное применение бригадной системы оплаты обеспечивается при следующих условиях:

- организация труда исключает возможность простоев не по вине рабочих;
- установлена непосредственная связь между членами бригады при совместном выполнении работы;
- члены бригады имеют соответствующую квалификацию для выполнения производственных заданий;
- активно используется система совмещения профессий; применяются обоснованные нормы труда;

- организован учет количества и качества продукции, произведенной бригадой сдельщиков;
- организован учет результатов труда и отработанного времени каждого члена бригады;
- каждому члену бригады гарантирован тарифный заработок за отработанное время при выполнении нормы труда;
- общий заработок каждого рабочего зависит от коллективных результатов труда бригады и личного трудового вклада [35].

Бригадная система оплаты труда широко применяется в строительстве, угольной и горнорудной промышленности, на лесозаготовках, при ремонтных работах на транспорте. Ее целесообразно использовать при коллективном обслуживании крупных агрегатов, аппаратов и механизмов и в других случаях. Бригадную сдельную систему оплаты труда применяют, как правило, в сочетании с премированием за коллективные результаты труда.

Для начисления сдельной заработной платы бригаде рассчитывается комплексная расценка за единицу произведенной продукции, которая умножается на объем произведенной продукции. Комплексная сдельная расценка может быть рассчитана несколькими методами.

Первый метод. Комплексная расценка равна сумме расценок, установленных за выполнение работ, тарифицируемых разными разрядами, в соответствии с формулой (10).

$$P_{бр} = \sum (T_c \times TP), \quad (10)$$

где **P_{бр}** – комплексная или бригадная расценка на единицу конечной продукции, руб.;

T_с – часовые тарифные ставки, соответствующие разрядам выполняемых работ;

TP – трудоемкость работ по каждому разряду.

Членам бригады могут устанавливаться персональные выплаты, индивидуальные доплаты за работу в сверхурочное и ночное время, в праздничные дни, а также некоторые другие, которые не включаются в общий заработок бригады.

Второй метод. При обслуживании сложных агрегатов бригадой работников, имеющих различный уровень квалификации, комплексная расценка определяется путем деления суммы тарифных ставок членов бригады на общую норму выработки в соответствии с формулой (11).

$$P_{бр} = \frac{\sum T_c}{N_{выр.бр}}, \quad (11)$$

где $\sum T_c$ – сумма тарифных ставок всех членов бригады;

$N_{выр. бр}$ – норма выработки на агрегат.

Аккордная система оплаты труда.

При аккордной системе оплаты труда заработок работника или группы работников устанавливается за весь объем произведенной продукции или выполненной работы. Применение этой системы предполагает усиление заинтересованности работников в повышении производительности труда и сокращении сроков выполнения работ при их соответствующем качестве.

Размер общего заработка по аккордному наряду определяется на основе калькуляции, включающей в себя перечень всех видов работ (операций), их объемы и расценку на каждый из них.

Если выполнение аккордного задания рассчитано на длительный срок, то, как правило, предусматриваются авансовые расчеты за фактически выполненные работы в отчетном периоде. При этом допущенный в ходе работы брак устраняется до окончательного расчета и без дополнительной оплаты. Окончательный расчет по аккордному наряду производится после завершения и приемки всех работ [36].

Организация аккордной оплаты труда, являющейся разновидностью сдельных систем заработной платы, предполагает соблюдение следующих условий:

-установление размера оплаты труда в соответствии с действующими нормами труда и требованиями нормативных документов по тарификации работ;

-организация строгого контроля за качеством выполнения работ (операций), входящих в аккордное задание;

-обеспечение контроля за соблюдением нормальной продолжительности рабочей смены, недопущение скрытых сверхурочных часов работы и неправильного учета отработанного времени [32].

При выполнении аккордного задания группой (бригадой) общий заработок распределяется в том же порядке, что и при бригадной сдельной системе оплаты труда.

Аккордная система оплаты труда может предусматривать премирование за сокращение срока выполнения аккордного задания при качественной работе.

При аккордной системе заработок (**З_{ак}**) рассчитывается в соответствии с установленными расценками на каждый вид работ по формуле (12)

$$Z_{ак} = \sum_{i=1}^n (p_i \times q_i), \quad (12)$$

где **p_i** – расценка i-го вида работ, руб.;

q_i – объем i-го вида работ в натуральных измерителях [36]

Премирование.

Рассмотренные сдельные системы оплаты труда, кроме прямой сдельной, как правило, предусматривают премирование за выполнение установленных оценочных показателей.

Премирование рабочих-сдельщиков осуществляют по тем показателям, на которые они могут оказывать непосредственное влияние и которые характеризуют результаты труда. Выбор показателей премирования зависит от тех задач, которые ставятся перед тем или иным рабочим, или производственным участком. Особое внимание уделяется тем показателям, выполнение которых рабочими в наибольшей степени влияет на общие результаты работы производственного участка или цеха.

Можно выделить четыре основные группы показателей премирования, стимулирующих рабочих по индивидуальным результатам труда:

1. Количественные показатели: выполнение и перевыполнение производственных заданий по выпуску продукции в номенклатуре, процент выполнения норм выработки, обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования, соблюдение или сокращение плановых сроков ремонтных работ, выполнение работ меньшей численностью рабочих по сравнению с нормативной, снижение трудоемкости продукции, рост производительности труда, освоение прогрессивных норм выработки и нормативов численности на основе внедрения организационно-технических мероприятий и др.

2. Качественные показатели: повышение качества выпускаемой продукции, процент сдачи продукции с первого предъявления, снижение процента брака, повышение коэффициента сортности продукции, выполнение и перевыполнение плана выхода годной продукции, сокращение случаев возврата продукции, не соответствующей стандартам качества, отсутствие претензий к продукции и др.

3. Экономия используемых ресурсов: бережное расходование сырья и материалов, экономия топлива и электроэнергии, рациональное использование оборудования и инструмента, сокращение затрат на обслуживание и ремонт оборудования, снижение нормируемых потерь на единицу продукции по сравнению с базисным периодом и др.

4. Рациональное использование техники: соблюдение сроков освоения новой техники и прогрессивной технологии, технологической дисциплины производства, повышение коэффициента загрузки оборудования, коэффициента сменности работы оборудования, увеличение межремонтного периода его эксплуатации и др.

Размеры премий рабочим целесообразно устанавливать по каждому показателю отдельно с учетом его выполнения и перевыполнения. Рабочим-сдельщикам размер премии определяют в процентах к сдельному заработку. При использовании систем премирования рабочих на практике имеют место случаи, когда премии устанавливают в абсолютном денежном выражении.

Премирование рабочих-сдельщиков производится не только за индивидуальные результаты труда, но и за достижения коллектива бригады, участка или цеха. С целью формирования корпоративного интереса, как показывает опыт ведущих отечественных и зарубежных предприятий, целесообразно также часть премии выплачивать по результатам работы всего предприятия, как правило, по итогам года [36].

Подводя итог можно сделать следующие выводы, что повременная оплата труда используется, там где:

- результаты труда трудно нормировать в количественном выражении;
- оплата труда может лишь косвенно зависеть от производительности – в большинстве случаев работник получает установленный оклад вне зависимости от результатов работы;
- гарантирует стабильный заработок и работу;
- выгоднее для работника, так независимо от усилий, которые он прикладывает к труду, он всегда уверен в том, что получит полную заработную плату;
- без применения премирования означает полное отсутствие мотивации;

- при условии выплаты премии за качество работы работники будут стремиться выполнять ее еще лучше.

Сдельная же оплата труда применяется чаще всего на производстве, а, следовательно:

- в этой сфере проще нормировать труд и производить оплату в соответствии с выполненной работой;

- устанавливает прямую зависимость оплаты труда от производительности;

- не дает работнику ощущение стабильности;

- выгоднее для работодателя, так как он платит за конкретный полученный результат;

- мотивирует работника на результат;

- отрицательно влияет на качество изготавливаемой продукции, так как работник делает упор на увеличение количества.

Одним из ключевых документов в отношении оплаты труда является трудовой договор, в котором прописаны все основные положения (ст.57 ТК РФ). В соответствии со ст.129-135 ТК РФ, при повременной оплате труда в трудовом договоре прописываются надбавки и доплаты, премии. А при сдельной оплате труда, в соответствии со статьей 22 ТК РФ, в трудовом договоре должны быть прописаны сдельные расценки и нормы выработки [15].

Так же необходимо отметить, что в настоящее время большей части крупных и средних организаций используется тарифная система оплаты труда, что предполагает зависимость размера оплаты труда от сложности выполняемой работы; условий труда (нормальные, тяжелые и вредные, особо тяжелые и особо вредные); природно-климатических условий выполнения работы; интенсивности и характера труда. Тарифная система включает следующие элементы: тарифную ставку, тарифную сетку, тарифные коэффициенты, тарифно-квалификационные справочники. Тарифная ставка -

размер вознаграждения за работу определенной сложности, выполненную в единицу времени (час, день, месяц). Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполняемой работы определяется посредством тарифного коэффициента. Тарифный коэффициент I разряда равен единице. Размер тарифной ставки I разряда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, предусмотренного законом (в настоящее время 5554 руб.), тарифные коэффициенты последующих разрядов показывают, во сколько раз более сложный труд оплачивается выше труда работника I разряда. Тарифно-квалификационный справочник содержит перечень профессий и основных видов работ с указанием требований, которые предъявляются работнику соответствующей квалификации. Достоинство тарифной системы оплаты труда в том, что она, во-первых, при определении размера вознаграждения за труд позволяет учитывать его сложность и условия выполнения работы; во-вторых, обеспечивает индивидуализацию оплаты труда с учетом опыта работы, профессионального мастерства, непрерывного трудового стажа работы в организации, отношения к труду; в-третьих, дает возможность учитывать факторы повышенной интенсивности труда (совмещение профессий, руководство бригадой) и выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни). Учет этих факторов при оплате труда осуществляется посредством надбавок и доплат к тарифным ставкам и окладам. Некоторые надбавки и доплаты предусмотрены действующим законодательством и не могут быть ниже установленных размеров, другие определяются локальными нормативными актами. Их размеры и условия назначения фиксируются по общему правилу в коллективных договорах [1].

Исходя из выше сказанного, необходимо отметить, что основным источником оплаты труда всем работающим, является фонд оплаты труда.

Средства, направляемые на потребление, объединяют денежные и натуральные выплаты, носящие индивидуальный характер. Фонд потребления

включает, кроме того, выплаты за счет фонда социальной защиты и расходов на содержание объектов здравоохранения, культуры и спорта. В состав средств, направляемых на потребление, включаются: средства фонда оплаты труда.

В состав фонда заработной платы включаются начисленные предприятием, учреждением, организацией суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

Включению в фонд заработной платы, в частности, подлежат:

1. Оплата за отработанное время:

- заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время;

- заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам. В процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ и оказания услуг);

 - стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;

 - премии и вознаграждения, (включая стоимость натуральных премий), носящие регулярный или периодический характер независимо от источников их выплаты;

 - стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам (за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей, допуск к государственной тайне и т. п.);

 - ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы;

 - компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда;

- выплаты, обусловленные районным регулированием платы труда: по районным коэффициентам за работу в пустынных, безводных местностях и в высокогорных районах, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

- доплаты за работу во вредных или опасных условиях на тяжелых работах; доплаты за работу в ночное время;

- оплата работы в выходные и праздничные дни; оплата сверхурочной работы; оплата работника за дни отдыха (отгулы), предоставленные в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ, при суммированном учете рабочего времени и в других случаях, установленных законодательством;

- доплаты работникам, постоянно занятым на подъемных работах, за нормативное время их передвижения в шахте (руднике) от ствола к месту работы и обратно;

- оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов предприятий и организаций, освобожденных от основной работы и привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- оплата специальных перерывов в работе;

- выплата разницы в окладах работникам, трудоустроенным из других предприятий и организаций, с сохранением в течение определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы; выплата разницы в окладах при временном замещении;

- оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству; оплата труда работников не списочного состава;

- оплата труда лиц, не состоящих в списочном составе работников предприятия (организации), за выполнение работ по гражданским договорам, если расчеты за выполненную работу производятся предприятием с

физическими, а не юридическими лицами. При этом размер средств на оплату труда этих физических лиц определяется, исходя за сметы на выполнение работ (услуг) по этому договору и платежных документов;

- оплата услуг (гонорар) работников не списочного состава (за переводы, консультации, чтение лекций, выступление по радио и телевидению и т.д.);

2. Оплата за неотработанное время:

- оплата ежегодных и дополнительных отпусков (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск);

- оплата дополнительно предоставленных по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работникам;

- оплата льготных часов подростков;

- оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях;

- оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям;

- оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям;

- оплата труда работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей;

- оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми на сельскохозяйственные и другие работы;

- суммы, выплаченные за счет средств предприятия, за не проработанное время работникам, вынужденно работавшим неполное рабочее время по инициативе администрации;

- оплата работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови;

- оплата простоев не по вине работника; оплата за время вынужденного прогула;

3. Единовременные поощрительные выплаты:

- единовременные (разовые) премии независимо от источников их выплаты;

- вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы);

-материальная помощь, предоставленная всем или большинству работников;

- дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска (сверх нормальных отпускных сумм в соответствии с законодательством.);

- денежная компенсация за неиспользованный отпуск;

- стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций или льгот по приобретению акций;

- другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков;

4. Выплаты на питание, жилье, топливо.

В фонд потребления входят, но не включаются в состав средств, направляемых на потребление: затраты на командировочные расходы, надбавки к зарплате взамен суточных работникам, направляемым для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, стоимость спецодежды, спецпитания, выплаты за счет средств фонда социальной защиты, включая пособия по временной нетрудоспособности, по беременности, по уходу за ребенком, пенсии, возмещение причиненного ущерба, а также расходы за счет чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия [37].

Вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности организации выплачиваются за счет прибыли, остающейся в распоряжении организации, за вычетом средств, направляемых на потребление. Размер вознаграждения устанавливается по нормативу,

определяемому как соотношение 12-ти месячных окладов к сумме, указанной прибыли за предшествующий календарный год. Периодичность выплаты вознаграждения определяется организацией самостоятельно.

В качестве источников вознаграждения за труд в организации создаются фонды социальной поддержки и развития, фонд развития производства, резервный фонд. Эти фонды создаются для распределения доходов и дивидендов между работающими с целью повышения их заинтересованности [36].

2 Синтетический и аналитический учет труда и его оплаты

По степени детализации учета бухгалтерские счета делятся на синтетические, аналитические и субсчета.

На синтетических счетах отражаются наличие и движение хозяйственных средств в итоговой денежной оценке.

На аналитических счетах учет ведется более детально, с разбивкой по конкретным видам средств, их открывают в развитие соответствующих синтетических счетов. Учет на аналитических счетах ведется в денежном и натуральном выражении (метрах, килограммах, тоннах, штуках и т.п.) [38].

Ведение аналитического и синтетического учета имеет следующие особенности:

1) аналитический учет - это, как правило, количественно-суммовой учет, поэтому в основном он ведется на складах. Синтетический учет ведется в бухгалтерии предприятия. Но и в бухгалтерии на некоторых счетах может вестись аналитический учет, например, на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ведется учет заработной платы по каждому работнику;

2) синтетический учет ведется только в денежном выражении, а аналитический учет может вестись как в денежном выражении, так и в натуральных единицах;

3) система ведения синтетического учета, как правило, не зависит от специфики работы предприятия, так как это обобщающий учет. Аналитический учет привязан к конкретному предприятию и зависит от сферы его деятельности;

4) синтетические и аналитические счета взаимосвязаны, так как на аналитических счетах отражаются те же хозяйственные операции, что и на синтетических. Но на аналитических счетах учет ведется более подробно для конкретных видов средств. Это означает, что итоговые данные по

аналитическим счетам должны быть равны итогу на соответствующем синтетическом счете [39].

Согласно Федеральному закону «О бухгалтерском учете» синтетический учет - это учет обобщенных данных бухгалтерского учета о видах имущества, обязательств и хозяйственных операций по определенным экономическим признакам, который ведется на синтетических счетах бухгалтерского учета [20].

Синтетический учет по оплате труда осуществляется на пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» (далее счет 70)

Счет 70 предназначен для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда (по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации.

По кредиту счета 70 отражаются суммы:

1) оплаты труда, причитающиеся работникам, - в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (расходов на продажу) и других источников;

2) оплаты труда, начисленные за счет образованного в установленном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждений за выслугу лет, выплачиваемого один раз в год, - в корреспонденции со счетом 96 «Резервы предстоящих расходов»;

3) начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм - в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»;

4) начисленных доходов от участия в капитале организации и т.п. - в корреспонденции со счетом 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)».

По дебету счета 70 отражаются выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий т.п., доходов от участия в капитале организации, а также суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

Начисленные, но не выплаченные в установленный срок (из-за неявки получателей) суммы отражаются по дебету счета 70 и кредиту счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» (субсчет «Расчеты по депонированным суммам») [40]

Счет 70 корреспондирует со счетами, представленными в таблице

1.Таблица 1 - Корреспонденция 70 счета

По дебету		По кредиту	
50	Касса	08	Вложения во внеоборотные активы
51	Расчетные счета	20	Основное производство
52	Валютные счета	23	Вспомогательные производства
55	Специальные счета в банках	25	Общепроизводственные расходы
68	Расчеты по налогам и сборам	26	Общехозяйственные расходы
69	Расчеты по социальному страхованию и обеспечению	28	Брак в производстве
71	Расчеты с подотчетными лицами		
73	Расчеты с персоналом по прочим операциям	29	Обслуживающие производства и хозяйства
76	Расчеты с разными дебиторами и кредиторами	44	Расходы на продажу
79	Внутрихозяйственные расчеты	69	Расчеты по социальному страхованию и обеспечению
94	Недостачи и потери от порчи ценностей	76	Расчеты с разными дебиторами и кредиторами
		79	Внутрихозяйственные расчеты
		84	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)
		91	Прочие доходы и расходы
		96	Резервы предстоящих расходов
		97	Расходы будущих периодов
		99	Прибыли и убытки

Заработная плата работников может включаться:

- в состав расходов по обычным видам деятельности;
- в состав вложений во внеоборотные активы;
- в состав внереализационных или операционных расходов;
- в состав расходов будущих периодов;
- в состав чрезвычайных расходов;

Заработная плата работников может выплачиваться за счет резерва предстоящих расходов, а также за счет чистой прибыли организации.

В состав расходов по обычным видам деятельности включается заработная плата:

- работников основного, вспомогательного и обслуживающего производств, занятых в процессе изготовления продукции (выполнения работ, оказания услуг);
- работников, занятых в процессе продажи готовой продукции или товаров;
- общехозяйственного (управленческого) и общепроизводственного персонала.

Основанием для начисления заработной платы служит штатное расписание (ТК РФ, ст.15) [15]. Штатное расписание (форма № Т-3) которое представлено в Приложении М, утверждается директором, согласовывается с профсоюзным комитетом при наличии такового. Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы. Изменения в штатное расписание вносятся в соответствии с приказом (распоряжением) руководителя организации [27].

Также основанием для начисления заработной платы является табель учета рабочего времени (форма № Т-12 или Т-13), представленный в Приложении П. Статья 136 ТК РФ предусматривает необходимость выплаты заработной платы не реже чем каждые полмесяца, следовательно, можно

закрывать два табеля, но однако не противоречит требованиям законодательства и другой вариант, когда табель закрывается один раз в целом за месяц [15]. Табель учета рабочего времени отражает количество отработанного времени каждым работником. Табель составляется в одном экземпляре и на его основе рассчитывается заработная плата [41]. Во исполнении требований ст.91 ТК РФ работодатель с использованием табеля обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником .

Положение об оплате труда (Приложение А). В положении об оплате труда должны быть прописаны все формы оплаты труда и материального поощрения, используемые на предприятии, случаи выплат надбавок, материальной помощи и т.д. [15].

Положение о премировании. В положении должны быть отражены виды и источники выплат премий, которые носят систематический характер. Премирование может осуществляться за счет себестоимости и за счет чистой прибыли. Положение о премировании должно содержать перечень производственных показателей, за достижение которых может быть выплачена премия, за счет каких источников могут выплачиваться разовые выплаты и т.д.

Премии. Выплата премий производится на основании приказа (распоряжения) о поощрении работника (форма № Т-11 или Т-11а). Премирование осуществляется в качестве поощрений за успехи в работе. Приказы о премировании составляются на основании представления руководителя структурного подразделения организации, в котором работает работник, и подписываются руководителем организации или уполномоченным им лицом, объявляются работнику под расписку. На основании приказа (распоряжения) может вноситься соответствующая запись в трудовую книжку работника [13].

В соответствии с Трудовым Кодексом работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск. На время отпуска за работником

сохраняется место работы (должность) и средний заработок (Ст.114 ТК РФ) [15]. С 01.01.2002 он предоставляется в календарных днях на срок 28 дней. В зависимости от места нахождения организации имеет место дополнительный отпуск (Например, в Хабаровском крае он составляет 8 дней).

В связи с тем, что отпуск предоставляется неравномерно в течение года организация имеет право создавать резерв на оплату отпусков, который формируется на счете 96 «Резервы предстоящих расходов». Исходя из данных о численности и заработной плате каждого работника на прогнозируемый год, рассчитывается общая заработная плата за отпуск всем работникам, затем её необходимо разделить на двенадцать месяцев, и полученная сумма ежемесячно включается в себестоимость продукции равными частями. Начисленная заработная плата за отпуск будет списываться за счет созданного резерва.

В случае отзыва работника из отпуска продолжительность отпуска должна быть не менее четырнадцати дней.

При расчете заработной платы за отпуск используется:

- 1) Трудовой Кодекс статья 139 «Исчисление средней заработной платы»;
- 2) Постановление Правительства № 922 от 24.12.2007г. (с изменениями от 25 марта 2013 г.)

Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя:

- 1) заработная плата по тарифным ставкам и окладам за отработанное время;
- 2) заработная плата за выполненную работу по сдельным расценкам;
- 3) заработная плата, начисленная в процентах от выручки или комиссионное вознаграждение;

4) заработная плата, выданная в неденежной форме (такая заработная плата может выдаваться в размере, не превышающем 20% от причитающейся заработной платы за месяц);

5) надбавки и доплаты к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет, ученую степень, совмещение профессий и другое;

б) выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда в виде коэффициентов и процентных надбавок, повышенная оплата труда на тяжелых работах;

7) премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда.

Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и не относящиеся к оплате труда:

- материальная помощь;
- стоимость питания;
- проезд;
- обучение;
- стоимость коммунальных услуг;
- стоимость отдыха.

Расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за двенадцать календарных месяцев, предшествующих периоду, в течении которого сохраняется средняя заработная плата.

Из расчетного периода исключается время, а так же начисленные за это время суммы, если:

- за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ;
- работник получал пособие по больничному листу;
- работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работника и работодателя;

- работник освобождался от работы для ухода за детьми-инвалидами.

В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период и до начала расчетного периода средний заработок определялся исходя из размера заработной платы фактически начисленной за фактически отработанные дни в месяце наступления отпуска, представлено в формуле (13).

$$\text{З/п за отпуск} = (\text{з/п за 12мес.}) / (12 * 29,3 \text{дн.}) * \text{кол-во календарных дней отпуска.} \quad (13)$$

Если расчетный период отработан не полностью, то заработная плата исчисляется путем деления фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3) умноженное на количество полных календарных месяцев и количество календарных дней в неполных календарных месяцах.

Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,3) на количество календарных дней этого месяца и умножается на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце [43]. Страховые взносы представлены в таблице 2.

Рассмотрим на примере :

Заработная плата за 12 месяцев составила 340 000 р. Отпуск - 28 календарных дней с 20 октября 2014г.

$$\text{З/п за отпуск} = 340\,000 / (12 * 29,3) * 28 = 340\,000 / 352,8 * 28 = 963,72 * 28 = 26\,984 \text{ р. } 16 \text{ коп.}$$

ПФР: 5936,5 (22 %);

ФСС: 782,5 (2,9 %);

ФФОМС: 1376,2 (5,1 %).

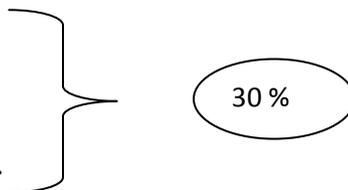


Таблица 2 - Тарифы страховых взносов в 2016 году [43]

ПЛАТЕЛЬЩИКИ	ПФР	ФФОМС	ФСС	ИТОГО
ОБЩИЕ ТАРИФЫ				
ИП и организации на ОСНО, УСН, ЕНВД, ЕСХН (кроме льготников)	22 %	5,1 %	2,9 %	30 %
ИП на ПСН (торговля, общепит, сдача имущества в аренду)				
Организации СМИ (кроме реклама и эротика)				
Организации, оказывающие инжиниринговые услуги				
Начисления инвалидов и общественных организаций инвалидов				
При превышении размера базы в 718 000 руб. (ФСС)	22 %	5,1 %	—	27,1 %
При превышении размера базы в 796 000 руб. (ПФР)	10 %	5,1 %	—	15,1 %

С 2016 года установлены новые предельные величины базы для начисления страховых взносов:

ПФР — 796 000 руб. (суммы сверх базы облагаются взносами по ставке 10 %). В 2015 г. было 711 000 руб.

ФСС — 718 000 руб. (при превышении базы взносы далее не уплачиваются). В 2015 г. было 670 000 руб.

ФФОМС — предельный размер базы отменён

Плательщики по пониженным тарифам при превышении базы в 796 000 рублей и 718 000 руб. взносы в ПФР и ФСС не платят.

Предельная база считается нарастающим итогом с начала календарного года, отдельно по каждому работнику [43].

Если работник устроился не с начала года, то учитывается заработок только у текущего страхователя.

Заработная плата за отпуск включается в себестоимость продукции и признается расходом при налогообложении.

При определении среднего заработка премии и вознаграждения учитываются в следующем порядке:

1) ежемесячные премии - фактически начисленные в расчетном периоде, но не более одной выплаты за каждый показатель за каждый месяц расчетного периода;

2) премии, превышающие один месяц - фактически начисленные за каждый показатель в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода;

3) вознаграждение по итогам работы за год, вознаграждения за выслугу лет - независимо от времени начисления вознаграждения.

При повышении в организации заработной платы, средний заработок работника повышается в следующем порядке.

Если повышение произошло в расчетном периоде - выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные в расчетном периоде за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки или оклада, установленных в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, на тарифные ставки или оклады, установленные в каждом из месяцев расчетного периода [44].

Рассмотрим на примере:

Отпуск с 15.10 на 28 календарных дней. Заработная плата работников за 12 месяцев: с 1.10.2013г была 10000р. (с октября по июль включительно); с 1.08.2008г. - повышение на 20%.

Для расчета средней заработной платы для отпуска необходимо скорректировать на коэффициент 1,2 заработную плату с 1.10.2013 по июль 2013г.

Ср. з/п = $((10000*10*1,2) + 12000*2) / (12*29,3) = 144000 / 352,8 = 408,16р.$

З/п за отпуск = $408,16*28 = 11428р. 48коп.$

Если повышение произошло после расчетного периода, но до дня ухода в отпуск, то заработная плата за расчетный период тоже повышается на этот коэффициент.

Если повышение произошло во время отпуска, то часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифной ставки или оклада до окончания указанного периода.

Для расчета пособия по временной нетрудоспособности и в связи с материнством основанием является выданный лечебным заведением «листок нетрудоспособности» (больничный лист).

Пособие по больничному листу назначается по месту основной работы, а также работы по совместительству.

Источники выплаты:

- 1) первые два дня болезни за счет работодателя;
- 2) остальные - за счет средств фонда социального страхования.

Размер пособия зависит от страхового стажа, представленного в таблице 3.

Таблица 3 - Размер пособия по временной нетрудоспособности [15].

Страховой стаж	%
От 6 мес.- 5 лет	60
5 - 8 лет	80
Свыше 8 лет	100
До 6 мес.	МРОТ

Пособие по беременности и родам (или, как его часто называют, «декретные») является одним из видов страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию [45].

На декретные могут рассчитывать только женщины (в отличие от пособия по уходу за ребенком). Все категории получателей пособия по беременности и родам в 2016 году перечислены в Федеральном законе от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей». К ним относятся женщины: работающие, безработные (уволенные в связи с ликвидацией организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших дню признания их безработными), обучающиеся по очной форме обучения, проходящие военную службу по контракту, усыновившие ребенка и относящиеся к вышеперечисленным категориям [21].

Необходимо обратить внимание на то, что пособие по беременности и родам в 2016 году выплачивается только за период одноименного отпуска. Это значит, что если женщина не воспользуется правом на указанный отпуск и продолжит работать (и, соответственно, получать заработную плату), то пособие ей не положено. Работодатель в данной ситуации не вправе предоставить женщине сразу два вида выплат: и зарплату, и пособие. Следовательно, за дни работы будет выплачена заработная плата. Как только женщина решит воспользоваться правом на отпуск по беременности и родам, и он будет оформлен, выплата зарплаты прекратится и работодатель начислит пособие.

Пособие по беременности и родам выплачивается по месту работы, службы или иной деятельности. Женщинам, уволенным в связи с ликвидацией организации, пособие выплачивается органами соцзащиты по месту жительства (месту фактического пребывания или фактического проживания).

Важно отметить что, если сотрудница является совместителем и в течение двух предшествующих лет трудилась у одних и тех же работодателей, то пособие по беременности и родам в 2016 году ей платят оба работодателя.

Пособие по беременности и родам выплачивается за счет средств ФСС.

При обращении за декретными выплатами важно не пропустить срок подачи документов - шесть месяцев со дня окончания отпуска по беременности и родам.

После того, как женщина предоставит пакет необходимых документов, страхователь в течение десяти календарных дней назначает ей пособие. Если пособие по беременности и родам платит работодатель, то оно выдается вместе с ближайшей зарплатой. Если же пособием обеспечивают органы соцзащиты, то выплата осуществляется почтой либо через банк не позднее 26-го числа месяца, следующего за месяцем приема документов. Соблюсти сроки назначения и выплаты пособия по беременности и родам поможет производственный календарь.

Пособие по беременности и родам выплачивается застрахованной женщине суммарно за весь период отпуска.

Размер декретных выплат зависит от статуса получательницы. Работающие женщины получают пособие в размере 100% среднего заработка, уволенные в связи с ликвидацией организации – в размере 300 рублей, студентки – в размере стипендии, военнослужащие-контрактницы – в размере денежного довольствия.

Если стаж застрахованной женщины составляет менее шести месяцев, она может рассчитывать на пособие в размере не выше МРОТ (в 2016 году – 6 204 рубля) [46].

С 2013 года женщинам не предоставляется право выбора порядка расчета пособия.

Пособие по беременности и родам рассчитывается исходя из среднего заработка и не зависит от стажа сотрудницы (в отличие от пособия по временной нетрудоспособности). Для удобства расчет пособия можно представить в виде следующей схемы:

Пособие по беременности и родам в 2016 году равно доходы за 2 календарных года (предшествующих году наступления декрета) делим на количество дней в этом периоде и умножаем на количество дней декрета

Исходя из вышесказанного, необходимо отметить:

1. Средний заработок за каждый из двух календарных лет не должен превышать определенного максимума. Этот максимум законодательно установлен – предельная величина базы для начисления страховых взносов в ФСС за соответствующий год. В 2015 году эта сумма составляла 670 000 рублей, в 2014 году – 624 000 рублей. То есть при расчетах по каждому году нужно использовать ту сумму, которая меньше;

2. Величина среднего дневного заработка (то есть частного от деления доходов за два года на количество дней) теперь законодательно ограничена. Допустимый максимум определяется так: берём предельные базы для начисления взносов в ФСС за два предшествующих декрету года, складываем и полученную сумму делим на 730;

3. Из общего количества календарных дней в двухлетнем периоде следует исключить: периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы, если на сохраняемую заработную плату за этот период не начислялись страховые взносы

4. Если в течение двух предшествующих декрету лет сотрудница брала отпуск по беременности и родам или по уходу за ребенком, то эти периоды, как видим, будут исключены из подсчетов. Однако женщине в этом случае предоставлено право заменить такие периоды (один год или оба) предшествующим годом (двумя годами), дабы это привело к увеличению размера декретных выплат.

Средний дневной заработок, из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, не может

превышать средний дневной заработок, определяемый путем деления предельной величины базы для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования РФ на день наступления страхового случая, на 365 [47].

Рассмотрим на примере:

Период нетрудоспособности с 01.07.2013 по 31.07.2013. Страховой стаж 4 года (60%). Фактический заработок за расчетный период с 01.07.2012 по 30.06.2013 - 600000 руб. Количество календарных дней, за который получен заработок - 365.

1) Среднедневной заработок сотрудника равен $600000 / 365 = 1643,84$.

2) Среднедневной заработок из предельной величины базы равен $512000 / 365 = 1402,73$

3) Минимальный среднедневной заработок
 $1643,84 > 1402,73$.

4) Среднедневной заработок в зависимости от страхового стажа
 $1402,73 * 60\% = 841,64$

5) Сумма пособия $841,64 * 31 = 26091$

Пособие по уходу за ребенком выплачивается работодателем по заявлению сотрудницы ежемесячно, начиная со дня, следующего за днем окончания отпуска по беременности и родам по день исполнения ребенку 1,5 лет.

Пособие начисляется в размере 40% от среднего заработка. Ниже в таблице 4 приведены минимальные и максимальные размеры месячного пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет [48].

Таблица 4 - Минимальные и максимальные размеры месячного пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет.

Вид пособия	Минимальный размер	Максимальный размер
Пособие на первого ребенка	2718,34 руб. (в январе) и 2908,62 руб. (в феврале и следующих месяцах)	21554,82 руб.
Пособие на второго ребенка	5436,67 руб. (в январе) и 5817,24 руб. (в феврале и следующих месяцах)	
Пособие на третьего ребенка		

В случае ухода за двумя и более детьми до достижения ими возраста полутора лет размер пособия суммируется и не может быть меньше суммы минимального размера пособия. При этом он не должен превышать 100% от среднего заработка (дохода) по месту работы за последние 12 календарных месяцев. Размер пособия при рождении ребенка с 1 февраля 2016 года (после произведенной индексации на коэффициент 1,07) составит 15 512,65 рублей. Если вы работник Крайнего Севера, размер пособия увеличится на районный коэффициент.

Единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается либо по месту работы (для работающих получателей), либо по месту жительства органами ФСС (для неработающих, студентов-очников). Если один из супругов работает, а второй нет, пособие выплатят тому, кто работает [49].

Очередность расчета:

- 1) определяем средний заработок и рассчитываем среднедневной заработок
- 2) так же, как и при расчете временной нетрудоспособности.
- 3) Определяем средний месячный заработок для расчета ежемесячного пособия. Среднедневной заработок умножаем на коэффициент 30,4.
- 4) Определяем средний месячный заработок исходя из предельной величины базы, на которую начисляются налоги .
- 5) Сравниваем полученные месячные заработки, выбираем меньший.

б) Меньший месячный заработок умножаем на 40% .

Рассмотрим на примере:

Отпуск по уходу за ребенком предоставлен с 01.02.2014. Расчетный период с 01.02.2013 по 31.01.2014. Фактический заработок за этот период 550000 руб. Число календарных дней, за который получен этот заработок - 225.

1) Среднедневной заработок сотрудника равен $550000/225 = 2444,44$ руб.

2) Средний месячный заработок

$2444,44 * 30,4 = 74311,11$ руб.

3) Средний месячный заработок из предельной величины базы $512000/12=42667$ руб.

4) Определяем меньшую величину $74311,11 > 42667$

5) Сумма пособия за полный календарный месяц $42667 * 40\% = 17067$ руб.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

1) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

2) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

3) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда.

4) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в сет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом [46].

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Из начисленной оплаты труда производятся следующие удержания:

- 1) обязательные (установленные законодательством);
- 2) по инициативе администрации организации.

Налог на доходы физических лиц (НДФЛ)

Налогоплательщиками налога на доходы физических лиц признаются физические лица, являющиеся налоговыми резидентами Российской Федерации, а также физические лица, получающие доходы от источников, в Российской Федерации, не являющиеся налоговыми резидентами Российской Федерации.

При определении налоговой базы учитываются все доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной формах, или право на распоряжение, которыми у него возникло, а также доходы в виде материальной выгоды.

Если из дохода налогоплательщика по его распоряжению, по решению суда или иных органов производятся какие-либо удержания, такие удержания не уменьшают налоговую базу.

Налоговая база определяется отдельно по каждому виду доходов, в отношении которых установлены различные налоговые ставки.

Налоговым периодом признается календарный год, но удерживается НДФЛ ежемесячно [50].

Налоговые ставки:

1. 13% в отношении заработной платы;
2. 35% в отношении следующих доходов:

- процентных доходов по вкладам в банках в части превышения размеров суммы, рассчитанной исходя из действующей ставки рефинансирования ЦБР, в течение периода, за который начислены проценты, по рублевым вкладам (за исключением срочных пенсионных вкладов, внесенных на срок не менее шести месяцев) и 9 % годовых по вкладам в иностранной валюте;

- суммы экономии на процентах при получении налогоплательщиками заемных (кредитных) средств.

3. 30% в отношении всех доходов, получаемых физическими лицами, не являющимися налоговыми резидентами Российской Федерации, за исключением доходов, получаемых в виде дивидендов от долевого участия в деятельности российских организаций, в отношении которых налоговая ставка устанавливается в размере 15%

4. 9% в отношении доходов от долевого участия в деятельности организаций, полученных в виде дивидендов физическими лицами, являющимися налоговыми резидентами Российской Федерации [51].

При определении налоговой базы налогоплательщик имеет право на следующие вычеты:

1. стандартные;
2. социальные;
3. имущественные;
4. профессиональные.

Стандартные вычеты:

- вычет в размере 3000р. за каждый месяц для лиц перенесших лучевую болезнь в связи с аварией на Чернобыльской АЭС, инвалидам ВОВ, инвалидам из числа военнослужащих, ставших инвалидами I, II и III групп вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при защите СССР или РФ;

- в размере 500р. - героям СССР или РФ, кавалеров ордена славы трех степеней, участникам ВОВ, инвалидам с детства, инвалидам I и II групп, родителям и супругам военнослужащих, погибших при защите СССР или РФ;

- в размере 400р. на каждого работника за каждый месяц. Вычет действует до месяца, в котором доход, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода, превысил 40000р.

- в размере 1000р. на каждого ребенка у налогоплательщика, на обеспечении которого находится ребенок, являются родителями, опекунами или попечителями (действует до месяца, когда доход не превысил 280000р.) Вычет предоставляется на ребенка до 18 лет, а также на каждого учащегося дневной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента, курсанта - в возрасте до 24 лет. Вдовам (вдовцам), одиноким родителям вычет производится в двукратном размере.

Налогоплательщикам, имеющим право на более чем один стандартный вычет, предоставляется максимальный из вычетов (данное правило не распространяется на четвертый пункт) [52].

Рассмотрим на примере:

Доход у главного бухгалтера составил 20000р. У него один ребенок двенадцати лет, а второй двадцати - студент ТПУ дневного отделения.

Рассчитать НДФЛ за январь, февраль и март.

За январь НДФЛ = $(20000 - 400 - 1\,000 - 1\,000) * 13\% = 2\,288р.$

За февраль НДФЛ = $(20000 - 400 - 2000) * 13\% = 2288р.$

За март НДФЛ = $(20000 - 2000) * 13\% = 2340р.$

В марте отсутствует вычет в 400р, т.к. в марте доход, исчисленный нарастающим итогом, превысил 40000р.

С марта по декабрь НДФЛ составит 2340р.

Для получения вычетов налогоплательщик предоставил в бухгалтерию заявление на стандартные вычеты, копию свидетельства о рождении детей и справку из учебного заведения (по старшему ребенку).

Социальные вычеты:

- в сумме доходов, которые перечислены налогоплательщиком на благотворительные цели, а также физкультурно-спортивным организациям, образовательным и дошкольным учреждениям на нужды физкультурного воспитания и содержания физкультурных команд; в сумме пожертвований религиозным организациям - в размере фактически произведенных расходов, но не более 25% от суммы дохода, полученного в налоговом периоде [52].

Рассмотрим на примере:

Доход работника 300 тыс. в год. Он уплатил на благотворительные цели 50 тыс. за год.

$$300000 * 25\% = 75000 > 50000$$

Следовательно, налогооблагаемая база уменьшится на 50000р.:

$$\text{НДФЛ} = (300000 - 50000) * 13\% = 32500\text{р.}$$

Т.е. НДФЛ уменьшился на: 300

$$000 * 13\% - 32500 = 39000 - 32500 = 6500\text{р.}$$

- в сумме уплаченной налогоплательщиком в налоговом периоде за свое обучение в образовательных учреждениях - в размере фактически произведенных расходов на обучение, но не более 50000р.

- в сумме, уплаченной налогоплательщиком-родителем за обучение своих детей в возрасте до 24 лет, налогоплательщиком-опекуном за обучение своих подопечных в возрасте до 18 лет на дневной форме обучения в образовательных учреждениях - в размере фактически произведенных

расходов на это обучение, но не более 50000р на каждого ребенка в общей сумме на обоих родителей (опекуна или попечителя);

- в сумме уплаченной налогоплательщиком в налоговом периоде за услуги по лечению, предоставленному мед. учреждениями РФ, а также уплаченной за услуги по лечению супруги (супруга), родителей и детей (до 18 лет) в соответствии с перечнем утвержденным Правительством РФ, а также стоимости медикаментов (в соответствии с перечнем лекарственных средств утвержденным Правительством) в соответствии с подпунктом 3 пункта 1 статьи 219 Налогового Кодекса Российской Федерации

- Социальные налоговые вычеты, указанные в подпунктах 2 - 5 (кроме расходов на обучение детей и расходов на дорогостоящее лечение), предоставляются в размере фактически произведенных расходов, но в совокупности не более 120 000 рублей в налоговом периоде.

Имущественные вычеты:

- в сумме, полученной налогоплательщиком в налоговом периоде от продажи жилых домов, квартир, дач, садовых домиков или земельных участков, находившихся в собственности менее трех лет, но не превышающей в целом 1 млн.р.

- в сумме израсходованной налогоплательщиком на новое строительство, либо приобретение на территории РФ жилого дома или квартиры - в размере фактически произведенных расходов, а также в сумме, направленной на погашение процентов по ипотечным кредитам, полученным в банке и фактически израсходованные на новое строительство. Общий размер вычета не может превышать 1млн.р. без учета процентов [53].

Для того чтобы получить вычет налогоплательщик имеет право выбрать один из двух вариантов:

- по окончании года до 1 апреля предоставить в налоговый орган: декларацию по доходам за год; справку о доходах физических лиц по форме 2-НДФЛ; документы, связанные с продажей (покупкой) жилья или иного

имущества (свидетельство на право собственности, документы подтверждающие оплату (получение денег), договор купли-продажи). При проверке ИФНС перечисляет сумму НДС на открытый в банке счет налогоплательщика.

- налогоплательщик предоставляет документы и справку с ИФНС о предоставлении вычета в свою организацию. Бухгалтерия определяет сумму НДС и предоставляет вычет.

Профессиональные вычеты:

- физические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица- в сумме фактически произведенных и документально подтвержденных расходов, связанных с извлечением доходов.

- налогоплательщики, получающие авторские вознаграждения и вознаграждения за созданные произведения науки, литературы, искусства т.д. - в сумме фактически произведенных и документально подтвержденных расходов. Если расходы не могут быть подтверждены документально, они принимаются к вычету в пределах установленных норм

- налогоплательщики, получающие доходы от выполнения работ (оказания услуг) по договорам гражданско-правового характера- в сумме фактически произведенных ими и документально подтвержденных расходов, непосредственно связанных с выполнением этих работ (оказанием услуг) [54].

Удержания по исполнительным листам производятся на основании Семейного кодекса РФ и Постановления Правительства РФ от 18.07.1996 № 841 «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей».

Данный вид удержаний рассмотрен на примере удержания алиментов на содержание детей (родителей).

Родители могут добровольно платить алименты по заявлению. При отсутствии соглашения об уплате алиментов они взыскиваются судом ежемесячно:

- на 1 ребенка - 1/4 заработной платы
- на 2 детей - 1/3 заработной платы
- на 3 и более детей - 1/2 заработной платы,

но не менее суммы, установленной законодательством Согласно статье 81 Семейного Кодекса РФ.

При удержании алиментов доход уменьшается на сумму удержанного с работника НДФЛ Согласно п. 1 ст. 210 Налогового Кодекса РФ.

Алименты удерживаются со всех видов заработной платы, кроме разовых выплат. Алименты не взыскиваются с сумм материальной помощи, единовременных премий, компенсационных выплат за работу во вредных и экстремальных условиях и иных выплат, не носящих постоянный характер.

В исполнительном листе может быть написан другой размер алиментов (не более 70%) Согласно статье 138 Трудового Кодекса РФ. Удержание производится о исполнительным листам, и эта сумма перечисляется в трехдневный срок со дня выплаты заработной платы работникам, либо выдана из кассы (либо по почте).

Удержания по возмещению материального ущерба, за коммунальные услуги, детский сад и пр. - удерживается только на добровольной основе.

Исполнительные листы должны быть зарегистрированы в журнале регистраций. Если работник увольняется, то лист пересылается в суд.

Аналитический учет - учет, который ведется в лицевых, материальных и иных аналитических счетах бухгалтерского учета, группирующих детальную информацию об имуществе, обязательствах и о хозяйственных операциях внутри каждого синтетического счета [20].

Аналитический учет по счету 70 ведется по каждому работнику организации.

К документам аналитического учета заработной платы относятся: лицевой счет работника, налоговая карточка по учету доходов и налогу на доходы физических лиц, расчетно-платежные ведомости и др.

На каждого работника в начале года или при приеме на работу бухгалтерия организации открывает лицевой счет. Каждому работнику присваивается табельный номер, который в дальнейшем проставляется на всех документах по учету личного состава организации.

В расчетно-платежную ведомость заносят сумму начисленной заработной платы по её видам, суммы удержаний по их видам и суммы к выдаче. Для каждого работника в ведомости отводится одна строка. Расчетно-платежная ведомость не только является регистром аналитического учета расчетов с работниками по заработной плате, но и выполняет функции расчетного и платежного документа.

В целях реализации требований Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ Государственный комитет Российской Федерации по статистике постановил утвердить унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты [55].

3 Учет труда и заработной платы в Томская региональная общественная организация «Федерация по лыжным гонкам «Старт» (ТРОО ФЛГ «Старт»)

3.1 Характеристика ТРОО ФЛГ «Старт»

Томская региональная общественная организация «Федерация по лыжным гонкам «Старт», сокращенное наименование организации ТРОО «Федерация по лыжным гонкам «Старт», создана в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации «О некоммерческих организациях», является добровольным, самоуправляемым некоммерческим формированием, основанном на членстве.

В соответствии со статьей 52 Гражданского кодекса РФ, все юридические лица делятся на две группы:

- коммерческие организации – юридические лица, определяющие извлечение, прибыли в качестве основной цели своей деятельности;
- некоммерческие организации – юридические лица, не имеющие в качестве основной цели своей деятельности извлечение прибыли и не распределяющие полученную прибыль между участниками [56].

Понятие некоммерческой организации дано в статье 2 Федерального закона «О некоммерческих организациях» [57].

Таким образом, можно выделить два основных отличия некоммерческой организации от коммерческой: это направленность деятельности на достижение нематериальных целей и не распределение полученной прибыли между участниками.

Выделенные различия между коммерческими и некоммерческими организациями налагает определенный отпечаток на их правоспособность, т.е. способность иметь гражданские права и нести обязанности.

Коммерческие организации обладают общей, или универсальной правоспособностью, т.е. они могут иметь гражданские права и нести обязанности,

необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных законом.

Некоммерческие организации обладают специальной (ограниченной, целевой) правоспособностью, т.е. они могут иметь только те гражданские права и обязанности, которые предусмотрены в ее учредительных документах и соответствуют целям ее деятельности.

В пункте 2 статьи 2 Федерального закона «О некоммерческих организациях» содержится примерный перечень целей создания некоммерческих организаций.

Так, некоммерческие организации могут создаваться для достижения социальных, благотворительных, культурных, образовательных, научных и управленческих целей, в целях охраны здоровья граждан, развития физической культуры и спорта, удовлетворения духовных и иных нематериальных потребностей граждан, защиты прав, законных интересов граждан и организаций, разрешения споров и конфликтов, оказания юридической помощи, а так же в иных целях, направленных на достижение общественных благ.

Деятельность некоммерческой организации должна соответствовать целям ее создания.

В пункте 1 статьи 24 Федерального закона «О некоммерческих организациях» говорится, что некоммерческая организация может осуществлять один вид деятельности или несколько видов деятельности, не запрещенных законодательством Российской Федерации и соответствующих целям деятельности некоммерческой организации, которые предусмотрены ее учредительными документами.

Законодательством Российской Федерации могут устанавливаться ограничения на виды деятельности, которыми вправе заниматься некоммерческие организации отдельных видов.

Отдельные виды деятельности могут осуществляться некоммерческими организациями только на основании специальных разрешений (лицензий). Перечень этих видов деятельности определяется законом.

Правовое положение некоммерческих организаций, основания возникновения и порядок осуществления права собственности и других вещных прав, исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности (интеллектуальной собственности), а также другие имущественные и связанные с ними личные неимущественные отношения регулируются Гражданским кодексом Российской Федерации.

Федеральный закон «О некоммерческих организациях» №7-ФЗ от 12 января 1996 года определяет правовое положение, порядок создания, деятельность, реорганизацию и ликвидацию некоммерческих организаций как юридических лиц, порядок формирования и использования имущества некоммерческих организаций, права и обязанности их учредителей (участников), основы управления некоммерческими организациями и возможные формы их поддержки органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Действие данного закона не распространяется на потребительские кооперативы, товарищества собственников жилья, садоводческие, огороднические и дачные некоммерческие объединения граждан.

Действие указанного закона не распространяется также на органы государственной власти, иные государственные органы, органы местного самоуправления и на государственные (муниципальные) учреждения, если иное не установлено самим законом.

Деятельность некоммерческих организаций регулируется также следующими законами и подзаконными нормативными актами:

- Федеральный закон от 08.01.2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» граждан»;

- Постановление Правительства РФ от 15.04.2006 №212 «О мерах по реализации отдельных положений федеральных законов, регулирующих деятельность некоммерческих организаций»;

- Приказ Минюста России от 31.03.2009 № 96 «Об утверждении Административного регламента исполнения Министерством юстиции Российской Федерации государственной функции по принятию решения о государственной регистрации некоммерческих организаций»;

- Приказ Минюста России от 31.03.2009 № 90 «Об утверждении административного регламента исполнения Министерством юстиции Российской Федерации государственной функции по осуществлению контроля за соответствием деятельности некоммерческих организаций уставным целям и задачам, филиалов и представительств международных организаций, иностранных некоммерческих неправительственных организаций заявленным целям и задачам, а также за соблюдением ими законодательства Российской Федерации»;

В определенных сферах деятельность некоммерческих организаций может регулироваться также следующими актами:

Закон РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании»;

Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах местного самоуправления в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 11.08.1996 №135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;

Федеральный закон от 31.05.2002 № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 01.12.2007 № 315-ФЗ «О саморегулируемых организациях»;

Федеральный закон от 7 мая 1998 г. N 75-ФЗ "О негосударственных пенсионных фондах";- Федеральный закон от 20 июля 2000 г. N 104-ФЗ "Об

общих принципах организации общин коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации;

Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. N 156-ФЗ "Об объединениях работодателей"

Федеральный закон от 5 декабря 2005 г. N 154-ФЗ "О государственной службе российского казачества".

Ряд вопросов деятельности некоммерческих организаций может регулироваться законами субъекта Российской Федерации.

В отличие от организационно-правовых форм коммерческих организаций, которые исчерпывающе определены в статье 50 Гражданского кодекса РФ, Федеральный закон «О некоммерческих организациях» не содержит закрытого перечня таких форм. Вместе с тем перечень организационно-правовых форм нельзя считать абсолютно открытым в том смысле, что сверх указанных в Законе дозволено избрать любую форму по собственному усмотрению. Допустимо выбрать лишь такую организационно-правовую форму некоммерческой организации, которая предусмотрена федеральными законами.

Согласно Гражданскому кодексу некоммерческие организации создаются в формах общественных и религиозных объединений, потребительских кооперативов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), учреждений, благотворительных и иных фондов.

К числу организационно-правовых форм некоммерческих организаций, названных в ФЗ «О некоммерческих организациях» относятся: некоммерческие партнерства, автономные некоммерческие организации, государственные корпорации, государственные компании, общины коренных малочисленных народов Российской Федерации, казачьи общества.

Согласно статье 14 Федерального закона «О некоммерческих организациях», некоммерческие организации действуют на основании устава, утвержденного учредителями, для общественной организации (объединения), фонда, некоммерческого партнерства, частного учреждения и автономной

некоммерческой организации, либо на основании учредительного договора, заключенного их членами, и устава, утвержденного ими, для ассоциации или союза.

В учредительных документах некоммерческих организаций, как установлено в статье 52 Гражданского кодекса РФ, в обязательном порядке должны быть определены конкретные предмет и цели деятельности. Кроме того, наименование некоммерческих организаций в соответствии со статьей 54 Гражданского кодекса РФ должно содержать указание на характер деятельности юридического лица.

Пунктом 3 статьи 14 Федерального закона «О некоммерческих организациях» установлено, что в учредительных документах некоммерческой организации должны определяться наименование некоммерческой организации, содержащее указание на характер ее деятельности и организационно-правовую форму, место нахождения некоммерческой организации, порядок управления деятельностью, предмет и цели деятельности, сведения о филиалах и представительствах, права и обязанности членов, условия и порядок приема в члены некоммерческой организации и выхода из нее (в случае если некоммерческая организация имеет членство), источники формирования имущества некоммерческой организации, порядок внесения изменений в учредительные документы некоммерческой организации, порядок использования имущества в случае ликвидации некоммерческой организации и иные положения, предусмотренные данным Федеральным законом и иными федеральными законами.

В учредительном договоре учредители обязуются создать некоммерческую организацию, определяют порядок совместной деятельности по созданию некоммерческой организации, условия передачи ей своего имущества и участия в ее деятельности, условия и порядок выхода учредителей (участников) из ее состава.

Устав фонда также должен содержать наименование фонда, включающее слово «фонд», сведения о цели фонда; указания об органах фонда, в том числе о попечительском совете, и о порядке их формирования, о порядке назначения должностных лиц фонда и их освобождения, о месте нахождения фонда, о судьбе имущества фонда в случае его ликвидации.

Учредительные документы ассоциации (союза), некоммерческого партнерства также должны содержать условия о составе и компетенции их органов управления, порядке принятия ими решений, в том числе по вопросам, решения по которым принимаются единогласно или квалифицированным большинством голосов, и о порядке распределения имущества, остающегося после ликвидации ассоциации (союза), некоммерческого партнерства.

Учредительные документы некоммерческой организации могут содержать и иные не противоречащие законодательству положения.

В соответствии с пунктом 2 статьи 54 Гражданского кодекса РФ, место нахождения юридического лица, в том числе и некоммерческой организации, определяется местом его государственной регистрации. Государственная регистрация юридического лица осуществляется по месту нахождения его постоянно действующего исполнительного органа, а в случае отсутствия постоянно действующего исполнительного органа – иного органа или лица, имеющих право действовать от имени юридического лица без доверенности.

Место нахождения некоммерческой организации должно быть указано в ее учредительных документах.

ТРОО «Федерация по лыжным гонкам «Старт», является юридическим лицом, обладает организационным единством, имеет основные и оборотные средства, обособленное имущество, расчетные и иные счета в банках, иных кредитных учреждениях, в том числе и валютные, имеет печати и штампы с собственным наименованием. Может в уставных целях от своего имени заключать договоры, совершать сделки, приобретать имущественные и неимущественные права, нести обязанности.

ТРОО «Федерация по лыжным гонкам «Старт» осуществляет свою деятельность в пределах территории Томской области.

Общественно правовая форма – общественная организация.

Предметом деятельности Организации является выполнение работ, оказание услуг физическим и юридическим лицам, в целях обеспечения реализации, предусмотренных законодательством Российской Федерации, полномочий органов государственной власти Томской области в сфере физической культуры и спорта. А именно:

- повышение мастерства лыжников на основе внедрения передового опыта, методики и организации подготовки лыжников высокого класса;
- планирование, организация и проведение различных соревнований, чемпионатов и первенств на территории Томской области;
- развитие и укрепление спортивных связей с другими спортивными организациями Томской области, субъектами РФ и Российской Федерации лыжных гонок.

Целью деятельности организации является развитие лыжных гонок на территории Томской области, повышение их роли во всестороннем и гармоничном развитии личности, укреплении здоровья, формировании здорового образа жизни.

Организация в соответствии с уставными целями осуществляет следующие виды деятельности:

- разрабатывает и реализует программы развития лыжных гонок
- организует и проводит соревнования по лыжным гонкам на территории Томской области
- принимает участие в чемпионатах и первенствах, во Всероссийских и международных соревнованиях
- утверждает календарные планы соревнований по лыжным гонкам

- организует для членов организации проведение мероприятий по повышению квалификаций судий по лыжным гонкам
- осуществляет в установленном законодательством порядке предпринимательскую деятельность для достижения уставных целей и задач
- организует издание методических, спортивно-информационных и других печатных материалов по лыжным гонкам, относящихся к деятельности, осуществляемой организацией.

Структура ТРОО «Федерация по лыжным гонкам «Старт» представлена на рисунке 1, где аппаратом управления является Администрация, осуществляющая руководство и управление всеми организационными процессами.



Рисунок - 1 Структура ТРОО «Федерация по лыжным гонкам «Старт»

3.2 Анализ Системы оплаты труда в ТРОО «Федерация по лыжным гонкам «Старт»

Согласно Положению об оплате труда, о выплатах компенсационного, стимулирующего характера и премировании работников Томская региональная общественная организация «Федерация по лыжным гонкам «Старт» разработано в соответствии с постановлением Администрации Томской области, «Об утверждении размеров должностных окладов и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих общественных организаций», положением о системе оплаты труда работников данной Организации, находящихся в ведении Департамента по молодежной политике, физической культуре и спорту Томской области, утвержденного Постановлением Администрации Томской области.

Нормирование труда тренера производится по количеству занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией («подушный» или «подушевой» метод).

Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах субсидий, предусмотренных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности Организации на соответствующий финансовый год на выполнение государственного задания, и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Должностные оклады директора, заместителя директора, бухгалтера, инструктора-методиста, тренера, специалиста по подготовке спортивного инвентаря, устанавливаются в соответствии с Постановлением

Администрации Томской области от 12.12.2014 № 487а «О мероприятиях по реализации Закона Томской области от 27 декабря 2013 года № 227-ОЗ «Об областном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

Тренерам устанавливается оклад за выполнение объёма тренировочной работы, равной сумме оклада тренера за подготовку каждого спортсмена, закреплённого за каждым тренером.

Размер оклада тренера за подготовку одного спортсмена определяется путём умножения коэффициента нагрузки на должностной оклад ПКГ и зависит от группы видов спорта, этапа и периода подготовки спортсмена. Размеры должностных окладов представлены в таблице 5.

Таблица 5- Размеры должностных окладов руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

Наименование должности	Размер должностного оклада (руб.)
Директор	14 075,00
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	12 668,00
Заместитель директора по спортивной работе	12 668,00
Главный бухгалтер	12 668,00
Размеры должностных окладов Спортивно-методического отдела	
Наименование должности	Размер должностного оклада (руб.)
Инструктор – методист физкультурно-спортивных организаций	5 711,00
Требнер	5 711,00
Специалист по подготовке спортивного инвентаря	5 977,00

Виды компенсационных выплат и условия их установления.

Работникам Организации предусмотрены следующие компенсационные выплаты:

1) Доплата до МРОТ, применяется в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимальной заработной платы установленной Федеральным законом на 2016 год от 01.12.2015 г. № 408-ФЗ в размере 8581,00 (Восемь тысяч пятьсот восемьдесят один) рублей 00 копеек. Заработная плата без включения районного коэффициента должна быть не менее МРОТ.

2) Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями согласно ст. 316-317 Трудового кодекса РФ. Районный коэффициент в г.Томске установлен в размере 1,3.

3) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

а) при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессией (должностей) – размер доплаты устанавливается с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (Ст. 151 ТК РФ);

б) при сверхурочной работе согласно ст. 152 Трудового кодекса РФ;

в) при оплате работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рекомендуется предусматривать в них указанную доплату в размере 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время, согласно ст. 154 Трудового кодекса РФ и постановления Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время";

г) при работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляются в размерах, предусмотренных ст. 153 Трудового кодекса РФ.

Тренерам, инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций, спортсменам-инструкторам, спортсменам, специалистам по подготовке спортивного инвентаря, водителям устанавливается разъездной характер работы.

Выплаты, указанные в п.4, конкретизируются в трудовых договорах работников и устанавливаются приказами директора на срок, в течение которого сохраняется основание для соответствующих выплат.

Компенсационные выплаты могут выплачиваться из субсидий на выполнение государственного задания и (или) из доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера работникам Организации производятся в соответствии с Положением, на основе индивидуальной оценки администрацией Организации показателей деятельности каждого работника, его личного вклада в обеспечение выполнения Организацией уставных задач за счёт средств субсидии на выполнение государственного задания и средств, полученных от осуществления приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников в улучшении результатов работы Организации.

Выплаты стимулирующего характера и премирование производятся из экономии фонда оплаты труда Организации.

Работникам, проработавшим не полное количество рабочих дней в месяце, выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) Ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается:

а) со дня присвоения (высшей, первой) квалификационной категории Комиссией Департамента по молодёжной политике, физической культуре и спорту Томской области по присвоению квалификационных категорий тренерам, инструкторам-методистам, в наименовании которых, присутствуют слова «тренер» либо «инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций»:

– при наличии высшей квалификационной категории – в размере 1350 рублей;

– при наличии первой квалификационной категории – в размере 900 рублей;

б) со дня присвоения второй квалификационной категории Комиссией Учреждения по присвоению второй квалификационной категории тренерам, инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций, работникам Организации, в наименовании которых присутствуют слова «тренер» либо «инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций» - в размере 550 рублей.

Работникам Организации, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей работников физической культуры и спорта, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу:

– при награждении их почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» либо нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта» – в размере 1000 рублей;

- при награждении их почетным званием «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетными спортивными званиями «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» – в размере 2000 рублей.

- за наличие соответствующей профилю выполняемой работы учёной степени:

- доктора наук – в размере 500 рублей;

- кандидата наук – в размере 300 рублей.

При наличии у работника нескольких указанных наград, ежемесячная надбавка к должностному окладу выплачивается за одну из наград по выбору работника, пропорционально отработанному времени, но не более 100 % размера установленной надбавки.

Работникам Организации устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за подготовку спортсменов, выполнивших нормы и требования, установленные по спортивному разряду не ниже кандидата в мастера спорта, и (или) за подготовку спортсменов на этапе высшего спортивного мастерства, имеющим звание МС, МСМК, ЗМС.

Указанная надбавка устанавливается пропорционально отработанному времени в размере:

– 700 рублей – работникам учреждений, занимающим должности, относящиеся ко второму квалификационному уровню ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня;

– 950 рублей – работникам учреждений, занимающим должности, относящиеся к третьему квалификационному уровню ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня.

Работникам Организации может быть установлена ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работникам пропорционально отработанному времени, с учётом нагрузки на определенный период времени в течение календарного года, но не более 100 % размера установленного для показателя надбавки:

- для работников Организации, кроме работников, занимающих должности рабочих профессий – 6 000 рублей;
- для работников Организации, занимающих должности рабочих профессий – 4 000 рублей.

Выплата ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера тренерскому составу производится с учётом фактического объёма тренерской нагрузки, но не более 100% установленной надбавки.

Конкретный размер ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера каждому конкретному работнику Организации устанавливается с учетом оценки показателей, характеризующих уровень профессиональной подготовленности, представленных в Приложении Организации от максимально возможной суммы.

Виды премий, условия и порядок премирования

С целью повышения материальной заинтересованности работников Организации в эффективном и качественном труде, а также поощрение за добросовестное отношение к труду при выполнении своих должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины могут быть установлены следующие премии:

1) премии за выполнение особо важных и срочных работ: является единовременной (разовой) и устанавливается работнику за большой личный вклад и проявленную инициативу, существенно влияющих на повышение качества уставной деятельности Организации, при следующих условиях – разработка и внедрение рациональной плановой и учётной документации, оперативное и качественное исполнение предписаний по результатам проведённых государственными органами проверок Организации.

2) премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год: является единовременной (разовой) и назначается за качественное и оперативное выполнение работ работниками Организации, своевременное исполнение решений, распорядительных

документов, приказов и поручений руководителя Организации, его заместителей; проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем; применение в работе современных форм и методов организации труда; оказание платных услуг на основании показателей представленных в Приложении, устанавливается начальником структурного подразделения по согласованию с директором Организации и утверждается приказом в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

3) премия за качество выполненных работ: основанием для оценки служит оценочный лист.

Руководитель, в котором работает работник Организации, обязан ежемесячно заполнять оценочный лист на каждого работника, отражая результаты его профессиональной деятельности в баллах на основе показателей и критериев.

На основании представленного оценочного листа экспертная комиссия выносит решение об определении «стоимости» 1 балла. Премия работника рассчитывается путём умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

На основании заключения Комиссии издаётся приказ директора о размере премий.

Расчет премии за качество выполненных работ тренеру (за подготовку спортсмена (не менее двух лет), показавшего высокий спортивный результат) производится в соответствии с Таблицей Приложения 5.

При наличии у тренера нескольких спортсменов, показавших высокий спортивный результат, премия за качество рассчитывается за каждого спортсмена индивидуально и суммируется. При наличии у одного и того же спортсмена нескольких высоких спортивных результатов, премия за качество тренеру выплачивается по одному наивысшему результату.

Размер премии (руб.) специалистам, служащим за обеспечение высококачественного спортсмена, показавшего высокий спортивный результат, устанавливается в соответствии с графами 6,7 Приложения 1.

Премия за качество выполненных работ устанавливается со дня показанного спортсменом результата, сроком на один год, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих официальных международных соревнований данного статуса (за исключением случаев проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат) и выплачивается ежемесячно и за фактически отработанное время. Если период действия установленной премии спортсмен улучшил спортивный результат, размер премии, установленной ранее, отменяется, пересчитывается в соответствии с новым результатом и устанавливается на новый срок. По пункту 1.17 пункту 2.10 таблицы Приложения 1 (о зачислении в государственное училище олимпийского резерва), премия за качество выполненных работ, выплачивается весь срок обучения спортсмена.

Премия за качество выполненных работ, исходя из Положения, сохраняется за тренером, специалистом, служащим до окончания срока действия показанного спортивного результата, независимо от обучения спортсмена на этапе спортивной подготовки в Учреждении, либо перехода спортсмена к другому тренеру.

Работникам Организации наряду со стимулирующими выплатами по оплате труда (в т.ч. премиями и иными поощрительными выплатами) при наличии экономии заработной платы труда могут в рамках поощрения за труд выплачиваться следующие единовременные (разовые) премии:

- к официальному профессиональному празднику – Всероссийскому Дню физкультурника;
- за плодотворный труд и в связи с юбилеем (достижением 50,55,60,65,70 – летнего и т.д. возраста);

- а личный вклад в развитие физической культуры и спорта и в связи с присуждением почетных званий, награждением государственными и ведомственными наградами;

- за многолетний и плодотворный труд и в связи с уходом на пенсию.

Установление премий работникам Организации осуществляется по решению директора на основании докладных записок, представлений заместителей директора, главного бухгалтера.

Размеры единовременных (разовых) премий работникам Организации устанавливаются исходя из должностного оклада, и максимальный размер не может превышать пяти должностных окладов.

Удержания из заработной платы.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работодатель осуществляет удержания из заработной платы в следующих случаях:

- возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность;

- возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок либо в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (ст. 137 ТК РФ) [15].

- удержания для погашения обязательств работника перед государством (налоги, штрафы);

- удержания для погашения задолженности перед третьими лицами (алименты на несовершеннолетних детей, выплаты по исполнительным листам возмещения вреда здоровью другого лица или вреда лицам, понесшим ущерб и др.)

Удержания за неотработанные дни отпуска не производятся, если работник увольняется по следующим основаниям (ст. 137 ТК РФ):

- отказ работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (п.8 ч.1 ст. 77 ТК РФ);

- ликвидации организации (п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- сокращении штата (п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п.4 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- призыв работника на военную службу (п.1 ч.1 ст. 83 ТК РФ);

- восстановление ранее занимавшего это место работника по решению государственной инспекции труда или суда (п.2 ч.1 ст. 83 ТК РФ);

- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие) (п.7 ч.1 ст. 83 ТК РФ);

- признанием работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п.5 ч.1 ст. 83 ТК РФ);

- смертью работника, а так же признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим (п.6 ч.1 ст. 83 ТК РФ).

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральными законами не обращается взыскание. (ст. 138 ТК РФ).

3.3 Расчет и начисление заработной платы, удержаний и страховых взносов в ТРОО ФЛГ «Старт»

Рассмотрим начисление заработной платы на примере главного бухгалтера Пшеничниковой Н.В. По данным табеля учета использованного рабочего времени, февраль 2016года, Пшеничниковой Н.В. отработала полностью, то есть 20 дней (160 часов), неявок на работу не зафиксировано. Согласно трудовому договору (Приложение Г) оплата труда работника Пшеничниковой Н.В. производится исходя из должностного оклада по штатному расписанию в размере 14 579,00 рублей в месяц. Кроме того, работнику устанавливается районный коэффициент к заработной плате в размере 1,3 от должностного оклада, что составляет 11 587,30 рублей. Так же производятся выплаты за условия, отклоняющиеся от нормальных в размере 5000,00 рублей и месячная премия в размере 19 045,00. Следовательно, общая сумма выплат работнику Пшеничниковой Н.В. составляет 50 211,64 рублей.

Таким образом, в расчетной ведомости работника в графе «Всего начислено» указывается сумма 50 211,64 рублей, в графе «Оклад по дням» - 14 579,00 рублей, в графе «Районный коэффициент» - 11 587,30 рублей.

Начисленная заработная плата является базой для исчисления удержания налога на доходы физических лиц (НДФЛ), который определяется путем умножения суммы начисленной заработной платы, уменьшенной на налоговые вычеты, на ставку налога в размере 13 %. Так как Белинской Н.С. не предоставляются налоговые вычеты, НДФЛ, подлежащий уплате в бюджет составляет:

$$\text{НДФЛ} = 50\,211,64 \cdot 0,13 = 6\,528,00 \text{ рублей.}$$

В расчетной ведомости в графе «НДФЛ» указывается сумма 6528,00 рублей.

Заработная плата к получению работником Белинской Н.С. «на руки» составляет:

$ЗП = 50\,211,64 - 7\,030,12 = 43\,181,52$ рубль.

6528,00+502,12 (удержание в профсоюзный комитет =7 030,12 рублей.

Бухгалтерские проводки по начислению заработной платы Пшеничниковой Н.В.:

Дебет 44 Кредит 70- 50 211,64 рублей - начислена заработная плата;

Дебет 70 Кредит 68/_{НДФЛ} - 7 030,12 рублей - удержан НДФЛ;

Дебет 70 Кредит 76 - перечислена заработная плата на банковскую карту сотрудника.

Согласно приказу (распоряжению) о предоставлении отпуска работнику, составленного по форме № Т-6, тренеру Васильевой Н.В. предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск за период работы с 18 января 2014 года по 17 января 2015 года в период с 24 февраля 2015 года по 2 марта 2015 года. Необходимо произвести расчет и начисление отпускных по форме № Т-60 (Приложение).

Для расчета отпускных необходимо сначала определить расчетный период. Согласно трудовому законодательству это 12 календарных месяцев, предшествующих уходу сотрудника в отпуск. Расчетным периодом для расчета отпускных Васильевой Н.В. является период с 18 января 2014 года по 17 января 2015 года. Далее следует посчитать сумму выплат, начисленных сотруднику за это время. В нее включаются все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, действующей на предприятии ТРОО ФЛГ «Старт», независимо от источника их финансирования. В расчет входит не только сумма, начисленная исходя из установленного работнику оклада, но и все иные составляющие заработной платы: доплата за работу в праздничные и выходные дни, за сверхурочную работу, работу в ночное время, совмещение должностей, районные коэффициенты и др. Выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда,

обучения, коммунальных услуг, отдыха и др.), для расчета среднего заработка не учитываются. Выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка работника Васильевой Н.В., представлены в таблице 6.

Таблица 6- Выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка

Расчетный период		Выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка, руб.
год	месяц	
1	2	3
2014	Февраль	13 810,00
2014	Март	12 765,00
2014	Апрель	16 342,40
2014	Май	13 778,00
2014	Июнь	18 974,00
2014	Июль	18 000,00
2014	Август	16 593,00
2014	Сентябрь	13 769,00
2014	Октябрь	14 987,00
2014	Ноябрь	12 885,00
2014	Декабрь	17 263,00
2015	январь	17 944,00
Итого		181 100,40

Средний дневной заработок работника высчитывается по формуле (14)

$$\text{СДЗ} = \text{Д} / 12 / 29,3, \quad (14)$$

Где Д- доход сотрудника за прошедший перед отпуском год;

12- число месяцев в году;

29,3 – Установленное Положением (п.10) среднее число дней в месяце в течение года.

Следовательно, суммарный доход Васильевой Н.В. составляет 181 100,40 рублей, применив данную формулу, мы получим:

$$\text{СДЗ} = 181\,100,40 / 12 / 29,3 = 515,08 \text{ рублей}$$

А сумма начисленных отпускных рассчитывается путем умножения среднедневного заработка на число календарных дней отпуска

$$\text{Сумма отпускных} = 515,08 * 7 = 3\,605,56$$

С суммы начисленных отпускных следует удержать НДФЛ:

$$\text{НДФЛ} = 3\,605,56 * 0,13 = 468,72 \text{ рублей.}$$

Таким образом, Васильевой Н.В. причитается к выплате сумма 3 605,56 - 468,72 = 3 136,84 рублей (отпускные за вычетом НДФЛ).

Выплата суммы отпускных осуществляется по расходному ордеру.

В расчетной ведомости в графе «Оплата отпуска по календарным дням» напротив фамилии Васильева Н.В. следует указать сумму 3 605,56 рублей.

При учете отпускных Васильевой Н.В. необходимо сделать следующие бухгалтерские проводки:

Дебет 96 Кредит 70 - 3 605,56 рублей - начислены отпускные за счет ранее созданного резерва по предстоящим расходам и платежам;

Дебет 70 Кредит 68/ндфл - 468,72 рублей - удержан НДФЛ с начисленной суммы отпускных.

Дебет 70 Кредит 76 - 3 136,84 - перечислены отпускные на банковскую карту сотрудника;

Дебет 44 Кредит 96-6 258,93 - начислен резерв отпусков.

В феврале 2015 года на основании листка нетрудоспособности (причина - отпуск по беременности и родам) и личного заявления заместителя директора по спортивно методической работе Казаковой М.Л. ТРОО ФЛГ «Старт» следует произвести начисление суммы пособия по беременности и родам, а также пособия при рождении ребенка.

Так как декретный отпуск заместителя директора по спортивно методической работе Казаковой М.Л. начался в период с 1 января 2014 года по 31 декабря 2015 года, а именно на основании листка нетрудоспособности ей предоставлен отпуск по беременности и родам сроком 140 дней с 6 декабря 2014 года по 23 апреля 2015 года, то сумма пособия по беременности и родам может быть рассчитана следующим способом, исходя из заработка за два календарных года, предшествующих году начала декретного отпуска.

Итак, расчет пособия для женщин, которые уходят в отпуск по беременности и родам, рассчитывается по формуле (15).

$$\text{СДЗ} = (\text{СЗ } 2014 + \text{СЗ } 2015) / 730 * 140 \quad (15)$$

Для этого необходимо:

1) Посчитать сумму начислений облагаемых взносами в ФФС за 2 календарных года, предшествующих году наступления отпуска (т.е. с 1 января 2014 по 31 декабря 2014 года и с 1 января 2015 по 31 декабря 2015).

Сумма начислений за два года составила 230 000 рублей.

Количество календарных дней 712.

2) Средний заработок за каждый год учитывается в сумме не превышающей предельную величину базы для исчисления страховых взносов в ФСС- 624 000 (2014 год) и 670 000 (2015 год).

3) Сумма пособия по беременности и родам составляет:

$$230\,000 / 712 \text{ (календарные дни)} * 140 \text{ (дни декрета)} = 45\,224,72 \text{ рублей.}$$

Согласно листку нетрудоспособности роды имели осложненный характер, следовательно, отпуск по беременности и родам увеличивается на 16

дней до 86 дней. Сумма пособия по беременности и родам (доплата) составляет:

$$\text{СП}_{\text{д}} = 323,03 * 16 = 5\,168,48 \text{ рублей}$$

Общая сумма пособия по беременности и родам составляет:

$$\text{СП} = 45\,224,72 + 5\,168,48 = 50\,393,20 \text{ рубля}$$

Единовременное пособие при рождении ребенка составляет 14 479,80 [56].

Пособие по беременности и родам, а также единовременное пособие при рождении ребенка женщинам, вставшим на учет при ранних сроках беременности (до 12 недель), НДФЛ не облагается.

В расчетной ведомости за февраль 2015 года в графе «Отпуск по беременности и родам» напротив фамилия Казакова М.Л. следует указать сумму 5 168,48 рублей, в графе «Пособие за счет ФСС при рождении ребенка» - сумму 14 479,80 рублей.

Бухгалтерские проводки по начислению пособия по беременности и родам и единовременного пособия при рождении ребенка в феврале 2013 года:

Дебет 44 Кредит 70- начислено пособие по временной нетрудоспособности и единовременное пособие при рождении ребенка за счет средств работодателя;

Дебет 69/1 Кредит 70 - начислено пособие по временной нетрудоспособности и единовременное пособие при рождении ребенка за счет средств ФСС;

Дебет 70 Кредит 76 - перечислены пособия на банковскую карту сотрудника.

Выплата заработной платы работникам ТРОО ФЛГ «Старт» осуществляется путем перечисления соответствующих сумм на банковские карты по платежному поручению.

Начисляя заработную плату, бухгалтер одновременно должен рассчитать и страховые взносы во внебюджетные фонды.

Отчетность по взносам сдается ежеквартально в ПФР и ФСС России. В состав отчетности входит форма РСВ-1 (Приложение Л), предоставляется в Пенсионный фонд и форма 4 – ФСС, сдается в Фонд Социального страхования.

Рассмотрим пример отчислений во внебюджетные фонды. Согласно штатному расписанию специалисту по подготовке спортивного инвентаря Терещенко Д.Ю., установлен оклад 5977,00. Сумма начислений за февраль составила 8065,20.

ТРОО ФЛГ «Старт» уплачивает страховые взносы на страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в составе 1%, а страховые взносы во внебюджетные фонды – 30%

1) Начисление страховых взносов от несчастных случаев и профессиональных заболеваний:

$$8065,20 * 1\% = 80,65$$

2) Страховые взносы, начисленные на страховую часть пенсии составляет:

$$8065,20 * 22\% = 1774,34$$

3) Страховые взносы в ФСС

$$8065,20 * 2,9\% = 233,89$$

4) Страховые взносы в ФФОМС

$$8065,20 * 5,1\% = 411,33$$

Отразим проводками:

Дебет 20 Кредит 70 – Начислена заработная плата;

Дебет 20 Кредит 69 1/2 - Начислены страховые взносы от травматизма и профессиональных заболеваний;

Дебет 20 Кредит 69 1/1 – Начислены страховые взносы в ФСС;

Дебет 20 Кредит 69 2/1 – Начислены страховые взносы на страховую часть пенсии;

Дебет 20 Кредит 69/3 – Начислены страховые взносы в ФФОМС;

Рассчитаем сумму страховых взносов на страховую часть трудовой пенсии исходя из тарифа 16% и на накопительную часть трудовой пенсии, исходя из тарифа 6,0 % на индивидуальную часть тарифа страховых взносов.

Начисленная заработная плата работника Терещенко Д.Ю., за последние три месяца отчетного периода (с 1 января 2015 года по 31 марта 2015 года) составляет 56 754,40 рублей, что является базой для начисления страховых взносов.

Сумма страховых взносов на страховую часть трудовой пенсии:

$$СВ_c = 56\,754,40 * 0,16 = 9\,081,24 \text{ рублей.}$$

Сумма страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии:

$$СВ_H = 56\,754,40 * 0,06 = 3\,405,26 \text{ рублей.}$$

Рассчитаем страховые взносы, причитающиеся к уплате в ФФОМС. Величина страховых взносов определяется путем умножения базы для начисления на ставку тарифа в ФФОМС:

$$СВ_{\text{ФФОМС}} = 56\,754,40 * 0,051 = 2\,894,47 \text{ рублей.}$$

Кроме того, были начислены взносы для уплаты в ФСС России (2,9%) и на страхование от несчастных случаев и профзаболеваний для уплаты в ФСС России (0,1%):

$$СВ_{\text{ФСС}} = 56\,754,40 * 0,029 = 1\,645,87 \text{ рублей.}$$

$$СВ_{\text{фснс}} = 56\,754,40 * 0,001 = 56,75 \text{ рублей.}$$

3.4 Рекомендации по повышению эффективности оплаты труда и стимулирования работников ТРОО ФЛГ «Старт»

Опираясь на результаты проведенного анализа по оплате труда в ТРОО ФЛГ «Старт», можно рекомендовать ряд мероприятий по рационализации и повышению эффективности учета и стимулирования работников.

1. Одним из приоритетных направлений совершенствования бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда является его автоматизация. Для ведения бухгалтерского учета, налогового учета и расчета заработной платы в ТРОО ФЛГ «Старт» используется 1С: Предприятие 8.2. В настоящий момент во многих организациях появился еще один электронный продукт, СБиС- это система обмена юридически значимыми электронными документами между организациями, госорганами. Любой отчет в ФНС, ПФР, ФСС, созданной с этой программе, возможно, отправить в электронном виде. Данная программа позволит бухгалтеру ТРОО ФЛГ «Старт» заключать договора и обмениваться подписанными первичными документами с любыми организациями и контрагентами, появится возможность оформлять и согласовывать авансовые отчеты и больничные. Таким образом, весь внутренний документооборот будет в электронном виде.

2. Заработная плата каждого работника должна зависеть от его квалификации, сложности и объема выполняемой работы, от качества полученного результата, при этом размер заработной платы не должен иметь максимальную границу. В этом случае важным элементом в ТРОО ФЛГ «Старт» в системе совершенствования оплаты труда – является нормирование труда, с помощью которого определяется мера затрат труда на выполнение определенного объема работы в заданных условиях. Где мера затрат может быть выражена временем, объемом работы, численностью работников.

Нормирование труда в данном случае позволит установить соответствие между объемом затрат труда и размером его оплаты в конкретных условиях.

3. Еще один способ совершенствования оплаты труда в ТРОО ФЛГ «Старт» – это премирование. Разрабатываемые на предприятиях системы премирования могут быть нацелены на стимулирование роста выработки или ограничивающими этот рост (регрессивные системы премирования). Но в любом случае премии следует выплачивать работникам при достижении или перевыполнении установленной нормы труда при высоком коэффициенте темпа работы. Таким образом, возможны три основных варианта совершенствования оплаты труда работников:

- на основе существенного повышения стимулирующего воздействия тарифной оплаты;

- на основе повышения стимулирующего воздействия надтарифных выплат (премий, оплаты за перевыполнение норм, надбавок, распределения по КТУ надтарифной части коллективного фонда оплаты);
- на основе усиления стимулирующей роли механизма образования и распределения фондов оплаты труда по подразделениям предприятия.

Работа по совершенствованию оплаты труда при первом варианте состоит в том, чтобы, используя более высокие тарифные ставки (оклады), существенно поднять уровень нормирования труда, отменить искусственные системы премирования и доплаты, подкрепить возросший уровень нормирования труда мерами по повышению уровня организации труда, производства, управлению дисциплины труда. Второй вариант объективно необходим там, где тарифные условия оплаты в силу каких-либо причин пересмотреть невозможно. Этот вариант характерен для производств с невысоким уровнем организации производства и неравномерной загрузкой работников в течение месяца. В данном случае основной формой вознаграждения возросших результатов работы являются надтарифные выплаты (премии, надбавки, приработок). Третий вариант совершенствования

организации зарплаты предпочтительнее, если он направлен на стимулирование заданных конечных результатов. Наибольший эффект он может дать тогда, когда труд характеризуется широкой взаимозаменяемостью, коллективной ответственностью и достаточно свободным и подвижным разделением труда.

1. При совершенствовании организации заработной платы в ТРОО ФЛГ «Старт» необходимо выявить факторы, обеспечивающие рост производительности труда без дополнительных вложений, за счет усиления материальных стимулов.

2. Важным вопросом в рационализации учета оплаты труда являются мероприятия по организации архива документов, касающихся учета труда и его оплаты. На данный момент, в ТРОО ФЛГ «Старт» существует общий архив, в котором хранится документация в целом по предприятию. Однако, как известно, срок хранения большинства первичных учетных документов, регистров бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности составляет не менее пяти лет. При этом срок хранения личных счетов работников составляет 75 лет. Поэтому, для наиболее эффективной и рациональной организации хранения документов следует отдельно создать архив по документации, связанной с заработной платой, и отдельно архив по документам по предприятию в целом, и по истечении пятилетнего срока хранения общей документации подвергать ее уничтожению, тем самым освобождая места хранения и упрощая систематизацию и поиск необходимой информации о лицевых счетах работников.

Премия является стимулом к росту производительности труда и призвана нацеливать сотрудников на качественную работу. Согласно Положению по оплате труда в ТРОО «Старт» соотношение премий к окладам составляет не более 20 %. При этом все сотрудники предприятия по итогам работы получают выплаты в виде премий в одинаковом размере. Такая система премирования является не рациональной с точки зрения мотивации

работников. Более эффективно проводить политику премирования в зависимости от объема выполненной работы каждым сотрудником отдельно и устанавливать размер премии в процентном соотношении от этого показателя.

Исходя из выше сказанного важно не превратить оплату труда в простую социальную выплату, не зависящую от вклада работника. Необходимо стремиться, чтобы тарифы, а по возможности и вся заработная плата были бы скорректированы на рост цен если не 1:1, то в той пропорции, какую максимально позволяет спрос на продукцию предприятия при повышении им цен. Отставание темпов роста зарплаты от темпов роста цен ведет в первую очередь к сужению потребительского спроса и к дальнейшему снижению объемов производства, компенсация которого осуществляется за счет нового роста цен. Индексация заработной платы, по возможности максимально компенсирующая рост цен, позволяет сохранить стимулирующую роль заработной платы. В то же время, принимая все меры по сохранению стимулирующей функции заработной платы, необходимо делать все возможное, чтобы даже малейшее исключение работника из трудового процесса возмещалось не в форме заработной платы, а в форме гарантийных и компенсационных выплат, устанавливаемых, как правило, ниже тарифной оплаты. Любое сокращение индивидуального результата труда должно сопровождаться снижением зарплаты. Гарантии и компенсации могут в определенных пределах возмещать это снижение, если оно произошло не по вине работников. Если же получаемые работником средства четко разделены на выплаченные за работу и выплаченные в порядке компенсации, то при улучшении показателей своей деятельности работники могут претендовать на дополнительную оплату в размере разницы между оплатой за работу и оплатой за замещаемые компенсационные выплаты. Необходимо усилить социальную защищенность трудящихся. В заработной плате это выражается, прежде всего, в том, чтобы уровень оплаты обеспечивал нормальное воспроизводство рабочей силы соответствующей квалификации. Социальная

защищенность состоит также и в том, чтобы были предоставлены все возможности для роста индивидуальной заработной платы за счет повышения личных результатов труда.

4. Социальная ответственность

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	ФИО
O-3501	Чугунова Анна Петровна

Институт	Институт социально-гуманитарных технологий	Кафедра	Экономика
Уровень образования		Направление	080100 Экономика

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

<ul style="list-style-type: none"> – Положения и рекомендации по корпоративной и социальной ответственности используемые в российской практике – Внутренняя документация предприятия, официальной информации различных источников, включая официальный сайт предприятия, отчеты 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ГОСТ Р ИСО 26000-2010 «Руководство по социальной ответственности». Настоящий стандарт идентичен международному стандарту ISO 20000-2010 «Guidance on social responsibility». 2. Серией международных стандартов систем экологического менеджмента ISO 14000. Центральным документом стандарта считается ISO 14001 «Спецификации и руководство по использованию систем экологического менеджмента». 3. GRI (Global Reporting Initiative) – всемирная инициатива 4. Добровольной отчетности. SA 8000 – устанавливает нормы ответственности работодателя в области условий труда.
---	--

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

<p>Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – безопасность труда; – стабильность заработной платы; – поддержание социально значимой заработной платы; – дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников; – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы 	<ul style="list-style-type: none"> – безопасность труда; – стабильность заработной платы; – поддержание социально значимой заработной платы; – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;
---	--

<p><i>подготовки и повышения квалификации;</i></p> <p>– оказание помощи работникам в критических ситуациях.</p>	
<p>Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <p>– спонсорство и корпоративная благотворительность;</p> <p>– содействие охране окружающей среды;</p> <p>– взаимодействие с местным сообществом и местной властью;</p> <p>– готовность участвовать в кризисных ситуациях;</p> <p>– ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров), и т.д.</p>	<p>– партнерство и корпоративная благотворительность;</p> <p>– взаимодействие с местным сообществом и местной властью;</p>
<p>1. Определение стейкхолдеров организации:</p> <p>- внутренние и внешние стейкхолдеры организации;</p> <p>- краткое описание и анализ деятельности стейкхолдеров организации.</p>	<p>1. Внутренние: сотрудники предприятия, потребители.</p> <p>Внешние: местное население, организации вблизи ТРОО ФЛГ «Старт».</p> <p>ТРОО ФЛГ «Старт» находится в студенческом городке.</p>
<p>2. Определение структуры программы КСО</p> <p>- Наименование предприятия;</p> <p>- Элемент;</p> <p>- Стейкхолдеры;</p> <p>- Сроки реализации мероприятия;</p> <p>- Ожидаемый результат от реализации мероприятия.</p>	<p>2. –ТРОО ФЛГ «Старт»,</p> <p>-Благотворительные пожертвования,</p> <p>Корпоративное волонтерство,</p> <p>Социально-ответственное поведение,</p> <p>Денежные гранты.</p> <p>-Местное население, сотрудники организации.</p> <p>-Помощь и реклама, забота о населении, повышение квалификации сотрудников.</p>
<p>3. Определение затрат на программы КСО</p> <p>-расчет бюджета затрат на основании анализа структуры программы КСО</p>	<p>3. Итого – 22 400</p>
<p>4. Оценка эффективности программ и выработка</p>	<p>4. Все программы КСО полностью</p>

рекомендаций	<p>обхватывают интересы стейкхолдеров.</p> <p>Оценка эффективности:</p> <ul style="list-style-type: none"> •социально-ответственное поведение- организация заботиться о сотрудниках компании, стимулирующие надбавки дают больше стимула для качественной и творческой работы сотрудников. •корпоративное волонтерство- социальная адаптация организации в обществе. •благотворительные пожертвования- имидж фирмы, узнаваемость бренда.
--------------	---

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	12.01.2016
--	------------

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
О-3501	Чугунова Анна Петровна		

4.1 Анализ корпоративной социальной ответственности ТРОО ФЛГ «Старт»

Корпоративная социальная ответственность (КСО) — явление достаточно новое для нашей страны. Вместе с тем, оно уже давно и активно развивается на Западе и является нормой для современного цивилизованного бизнеса. Существует несколько определений этого термина. И, пожалуй, наиболее точно его характеризует следующее. КСО — это концепция, в соответствии с которой компания учитывает интересы общества и берет на себя ответственность за влияние своей деятельности на клиентов,

потребителей, работников, поставщиков, акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны, а также на окружающую среду.

В данной главе анализируется процесс управления корпоративной социальной ответственностью. В частности, дана краткая характеристика корпоративной социальной ответственности ТРОО ФЛГ «Старт». Предложены рекомендации по улучшению управления корпоративно-социальной ответственностью организации.

4.1.1 Определение стейкхолдеров организации

Таблица 7 – Стейкхолдеры организации

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
1. Сотрудники	1. Государство
2. Потребители	2. Роспотребнадзор
3. Поставщики	

Вывод: учитывая вид деятельности Организации влияние Прямых стейкхолдеров относительно Косвенных значительнее, однако и Косвенные стейкхолдеры играют большую роль в деятельности организации. Наиболее крупный сегмент в группе Прямых стейкхолдеров организации – Поставщики и Потребители. Они формируют взаимозависимую систему, которая поддерживает деятельность Организации.

Репутация компании сильно зависит от качества работы Сотрудников и Подставщиков.

Создавая правовые основы для принятия экономических решений, государство разрабатывает и принимает законы, регулирующие права собственности, а также предпринимательскую деятельность, направленную на производство и реализацию доброкачественных услуг. Особое значение

имеют специальные законодательные акты, обеспечивающие равные возможности для соперничества на рынке. Роспотребнадзор защищает права потребителей и следит за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих отношения в области защиты прав потребителей.

4.1.2 Определение структуры программ КСО

Таблица 8 – Структура программ КСО

Наименование мероприятия	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
1. Социально значимый маркетинг	Сотрудники предприятия, поставщики	Ежегодно	Помощь, печать и освещение в СМИ
2. Социально-ответственное поведение	Сотрудники предприятия	Ежегодно	Повышение квалификации сотрудников
3. Эквивалентное финансирование	Сотрудники предприятия	Ежегодно	Реклама, помощь

С 2010 года ТРОО ФЛГ «Старт» совместно с департаментом по физической культуре и спорту проводит такие спортивно – оздоровительные мероприятия, как «Олимпийский час», «Эстафета добра».

4.1.3 Определение затрат на программы КСО

Таблица 9 – Затраты на мероприятия КСО

№	Мероприятие	Единица измерения	Цена	Стоимость реализации на планируемый период (год),
---	-------------	-------------------	------	---

				руб. Продолжение Таблицы 9
1	Новогодние подарки для детей сотрудников	подарок	600	$600 \cdot 12 = 7200$
2	Праздники: <ul style="list-style-type: none"> • Новый год • 8 марта; • 23 февраля. 	рубль	500руб\чел. 200 руб.\чел. 200 руб.\чел	$500 \cdot 16 = 8000$ $200 \cdot 10 = 2000$ $200 \cdot 6 = 1200$
3	Благотворительные пожертвования (стартовые взносы)	рубль	250 рублей	$250 \cdot 16 = 4000$
			Итого:	22 400

Все проводимые мероприятия КСО соответствуют ожиданиям стейкхолдеров.

4.1.4 Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций.

- 1) Программа КСО соответствует целям Организации.
- 2) Для организации преобладает внутреннее КСО.
- 3) Все программы КСО полностью обхватывают интересы стейкхолдеров.
- 4) Реализуя программы КСО организации получает:
 - социально-ответственное поведение – фирма заботиться о сотрудниках компании, стимулирующие надбавки дают больше стимула для качественной и творческой работы сотрудников.
 - благотворительные пожертвования – реклама в СМИ, положительные отзывы у населения.
- 5) Общество несет небольшие затраты на мероприятия КСО, результаты стоят потраченных средств.

Рекомендации:

- Осуществление психологических тренингов;
- Тренингов на сплочение сотрудников организации и курсов совершенствования полученных знаний.

Таким образом, корпоративная социальная ответственность — это не просто ответственность компании перед людьми, организациями, с которыми она сталкивается в процессе деятельности, перед обществом в целом, не просто набор принципов, в соответствии с которыми компания выстраивает свои бизнес-процессы, а философия организации предпринимательской и общественной деятельности, которых придерживаются компании, заботящиеся о своем развитии, обеспечении достойного уровня жизни людей, о развитии общества в целом и сохранение окружающей среды для последующих поколений.

Заключение

В настоящее время в нашей стране существует большое количество нерешенных вопросов и противоречий в сфере оплаты труда.

Время диктует необходимость такой системы оплаты труда, которая формировала у трудового коллектива мощные стимулы развития труда и производства. Работник крайне заинтересован даже в небольшом повышении заработной платы, так как это служит для него импульсом к дальнейшему развитию и совершенствованию.

Совершенствование систем оплаты труда, поиск новых решений, может дать нам уже в ближайшем будущем рост заинтересованности работников к высокопроизводительному труду. При решении проблемы, доведения минимальной заработной платы до уровня прожиточного минимума, возможно снятие проблемы социальной напряженности. А это, конечно же, в комплексе с решением ряда других проблем в экономике нашей страны, может явиться стимулом экономического роста в будущем.

В ходе работы были рассмотрены основные изменения в законодательстве в части оплаты труда, которые, в основном, коснулись начисления и уплаты страховых взносов, обозначена тенденция к упрощению ведения бухгалтерского учета в организации.

В процессе нашего исследования мы определили, что оплата труда является системой отношений, которые связаны с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их трудовую деятельность в соответствии с действующим законодательством, прочими нормативными и правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, внутренними нормативными положениями и актами, а так же трудовыми договорами. Так же мы подробно остановились на формах и системах оплаты труда, где выяснили, что основными формами оплаты труда

являются повременная и сдельная. Учет расчетов с персоналом по оплате труда осуществляется с применением унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты.

Особое место в данной работе было отведено удержаниям из заработной платы работников. Удержания представляют собой разницу между начисленными суммами, в которые входят оплата, труда, пособия, и суммой удержаний. Такие удержания классифицируются на обязательные, удержания по инициативе работодателя, а так же по заявлению работника. И на первом месте в данном списке удержаний стоит налог на доходы физических лиц.

Следующим немаловажным пунктом в рамках данной тематики является начисление и уплата страховых взносов по обязательному социальному страхованию. К таким страховым взносам относятся страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, взносы в Фонд социального страхования РФ и страховые взносы в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

Так же нами был подробно рассмотрен синтетический и аналитический учет с персоналом по оплате труда, где отмечено, что для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда предназначен бухгалтерский счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Аналитический учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», ведется по каждому работнику организации.

Далее был проведен анализ системы оплаты труда в организации ТРОО ФЛГ «Старт», расчет, начисление и синтетический учет заработной платы работников, отпускных, пособия по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребенка, удержаний из заработной платы и страховых взносов. В части удержаний были произведены расчет и начисление удержаний налога на доходы физических лиц, удержаний по исполнительным листам в отношении алиментов, удержание которых осуществляется в твердой фиксированной сумме, а также алиментов, удержание которых

осуществляется в процентном соотношении к заработной плате. Также был рассмотрен вопрос составления и предоставления отчетности по оплате труда и страховым взносам.

По результатам анализа учета труда и его оплаты на предприятии в организации ТРОО ФЛГ «Старт» были предложены следующие рекомендации по повышению его эффективности: во-первых, для сокращения трудоемкости и временных затрат ведения бухгалтерского учета, налогового учета и расчета заработной платы, использовать новый электронный продукт СБиС – который позволяет обмениваться электронными документами между организациями в электронном виде, что значительно упрощает работу бухгалтера. Во-вторых, ввести систему нормирования труда с целью совершенствования оплаты труда. Так же еще одним способом совершенствования труда в данной организации может стать система премирования работников, так как премия является стимулом росту производительности труда и призвана нацеливать работников на качественную работу.

На основании проделанного исследования, поставленная нами цель в самом начале работы, а именно, изучить особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда, была достигнута. Задачи, такие как рассмотрение теоретического и практического аспекта учета расчетов с персоналом по оплате труда и раскрытие особенностей учета труда и его оплаты в Томской региональной общественной организации «Федерация по лыжным гонкам «Старт», были решены. С этой целью была рассмотрена нормативная база данной организации в целом. Состоялось практическое ознакомление с деятельностью объекта исследования, приобретен опыт работы документацией. Проработан значительный объем специальной научной литературы по исследуемой теме.

Список использованных источников

1. Захарьин В.Р. Заработная плата в коммерческих организациях и бюджетных учреждениях. М.: Проспект, 2012. 656с.;
2. Организация труда персонала: Учебник / Под ред. А.П. Егоршин. М.: Юрайт-Издат, 2011. 656 с.;
3. Рофе А.И. Труд: теория, экономика, организация: Учебник для вузов. М.: МИК, 2013. 600с.;
4. Зборовский Р. Е, Костина Н.Б. Социология управления: Учебное пособие. М.: Гардарики, 2015. 272с.;
5. Кондраков В.В. Бухгалтерский учет. Учебное пособие. М.: Проспект, 2015. 267 с
6. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанов Е.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М.: Инфра-М 2011г. 324 с.;
7. Рофе А.И. Труд: теория, экономика, организация: Учебник для вузов. М.: МИК, 2014. 600с.;
8. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф. (отв. ред.). Трудовое право России. Учебник.М.: Юридическая фирма «Контракт», «Инфра-М», 2012. 648 с.
9. Консультант Плюс: Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: прин. всенародн. голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=2875/> (дата обращения: 17.04.2016).
10. Консультант Плюс: Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) [Электронный ресурс]: федер. закон Рос. Федерации от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 05.04.2016)// Консультант Плюс: справочная

правовая система. URL:
<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=195054/> (дата обращения: 17.04.2016).

11. Консультант Плюс: Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Расходы организации" ПБУ 10/99 [Электронный ресурс]: приказ Минфина России от 06.05.1999 N 33н (ред. от 06.04.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL:
<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=179199/> (дата обращения: 22.04.2016).

12. Консультант Плюс: Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" (ПБУ 4/99) [Электронный ресурс]: приказ Минфина РФ от 06.07.1999 N 43н(ред. от 08.11.2010) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL:
<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=107971/> (дата обращения: 22.04.2016).

13. Власенко И.И. Особенности оплаты труда в российской системе бухгалтерского учета и в системе МСФО [Электронный ресурс] // Бесплатная электронная библиотека - Книги, пособия, учебники, издания, публикации. УДК 331.2. URL: www.kniga.seluk.ru/ (дата обращения: 17.04.2016).

14. Консультант Плюс: Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: прин. всенародн. голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=2875/> (дата обращения: 22.04.2016).

15. Консультант Плюс: Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон Рос. Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015)// Консультант Плюс: справочная правовая система. URL:

<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=191626/> (дата обращения: 24.04.2016).

16. Консультант Плюс: Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 №82-ФЗ [Электронный ресурс]: (ред. от 14.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=191626/> (дата обращения: 24.04.2016).

17. Желтов О. Б. Трудовое право: учебник. Москва: Флинта: МПСИ, 2012.380 с.;

18. Консультант Плюс: Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): от 30.11.1994г. № 51-ФЗ [Электронный ресурс] : принят Гос. Думой 21 окт.1994 г. (ред. от 31.01.2016) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=191626/> (дата обращения: 24.04.2016).

19. Консультант Плюс: Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть первая : от 31 июля 1998 г. № 146–ФЗ. Часть вторая : от 5 августа 2000 г. №117-ФЗ. [Электронный ресурс] : принят Гос. Думой 16.07.1998 : одобр. Советом Федерации 17 июля 1998 г. : (ред. от 21.07.2014) : (с изм. и доп., вступающими в силу с 15.02.2016) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=191626/> (дата обращения: 24.04.2016).

20. Консультант Плюс:Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 6 декабря 2011 г. № 402- ФЗ [Электронный ресурс]: принят Гос. Думой 22.11.11 г. : одобр. Советом Федерации 29.11.11 г. (ред. 4.11.2014 № 344-ФЗ)//Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=191626/> (дата обращения: 24.04.2016).

21. Консультант Плюс: Федеральный закон от 19.05.1995 N 81-ФЗ (ред. от 29.12.2015) "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей"[Электронный ресурс]: принят Гос. Думой 26.04.95 г.:одобр. Советом Федерации 04.05.1995г(ред. 29.12.2015 № 388-ФЗ)//Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=191626/> (дата обращения: 26.04.2016).

22. Консультант Плюс: Федеральный закон « Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29 декабря 2006 г. №255-ФЗ (ред. от 09.03.2016г.) "[Электронный ресурс]: принят Гос. Думой 20.12.06г.:одобр. Советом Федерации 26.12.2006г. (ред. 09.03.2016 №55-ФЗ)//Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=191626/> (дата обращения: 26.04.2016).

23. Консультант Плюс: Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Расходы организации" ПБУ 10/99 [Электронный ресурс]: приказ Минфина России от 06.05.1999 N 33н (ред. от 06.04.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=179199/> (дата обращения: 10.04.2016).

24. Консультант Плюс: Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 N 94н (ред. от 08.11.2010) "Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению"[Электронный ресурс]: приказ Минфина России от 31.10.2000г. N 115н (ред. от 08.11.2010)// Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=179199/> (дата обращения: 11.04.2016).

25. Консультант Плюс: Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 15.10.2014) "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

Постановление Правительства РФ от 18.07.1996 N 841 (ред. от 09.04.2015) "О Перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей"[Электронный ресурс]:Постановление Правительства РФ от18.07.1996 №332(ред. от 09.04.2015))// Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=179199/> (дата обращения: 18.04.2016).

26. Консультант Плюс: Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты"[Электронный ресурс]: Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=179199/> (дата обращения: 18.04.2016).

27. Абдулазизова А.С. Производительность труда [Электронный ресурс]: Электронный журнал «Экономика и социум» №2(15)-2015 г URL:http://iupr.ru/e_zhurnal_ekonomika_i_socium__2_15_2015_g__aprel_iyun_/(дата обращения: 18.04.2016)

28. Бухгалтерский учет: учеб. / Г.И. Алексеева, Т.П. Алавердова, З.Г. Булатова [и др]; под редакцией С.Р. Богомолец. 3-еизд.,перераб.и доп. М.: МФПУ Синергия, 2013-720 с. (дата обращения: 18.04.2016)

29. Н.В. Наумова, Л.А. Жарикова. Учет труда и заработной платы : учебное пособие. Тамбов: Изд-во Тамб.го.техн.ун-та, 2011-72 с.

30. Л.И. Снегирева Исправление существенных ошибок в отчетности. [Электронный ресурс]: Электронный журнал «Бухгалтерский учет»№3 2015 г.;URL http://iupr.ru/osnovnoy_razdel__5_24__2016g_/.

31. Елена Воробьева Заработная плата в 2016 году / 19-е изд., перераб.и доп.-М.: Альпина бизнес Букс,2016. – 1040с.
32. Системы оплаты труда: сдельная и повременная[Электронный ресурс] // Электр.журнал «Главбух» 16.09.2014. URL: <http://www.glavbuh.ru/art/21319-sistemy-oplaty-truda-sdelnaya-i-povremennaya?red=red/> (дата обращения: 15.04.2016).
33. Системы оплаты труда [Электронный ресурс] // Электр.журнал «Зарплата» 04.05.2015. URL: <http://e.zarplata-online.ru/article.aspx?aidi=460457>(дата обращения: 15.04.2016).
34. Оплата труда [Электронный ресурс] // Электр.журнал «Справочник кадровика» 27.03.2015. URL:<http://e.spravkadrovika.ru/article.aspx?aid=457936>(дата обращения: 22.04.2016).
35. Т.А. Фролова Бухгалтерский учет конспект лекций [Электронный ресурс]// Административно-управленческий портал. URL: <http://www.aup.ru/books/m194/>.
36. Пошерстник Н.В. Бухгалтерский учет на современном предприятии /М.: Изд-во «Проспект», 20013. - 552с
37. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под. ред. проф. В.Я. Горфинкеля, проф. В.А. Швандара. 4-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. 670 с
38. Власенко И.И. Особенности оплаты труда в российской системе бухгалтерского учета и в системе МСФО [Электронный ресурс] // Бесплатная электронная библиотека - Книги, пособия, учебники, издания, публикации. УДК 331.2. URL: www.kniga.seluk.ru / (дата обращения: 18.04.2016).
39. План счетов бухгалтерского учета [Электронный ресурс]. URL : <http://buhuchet-info.ru/buhgalterskiy-uchet/1559-plan-shatov-2014.html/>(дата обращения 18.04.2014 г.);

40. Кондраков В.В. Бухгалтерский учет. Учебное пособие. М.: Проспект, 2005. 267 с.;

41. Гарант: Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" <http://base.garant.ru/12134807/> (дата обращения 15.04.2014 г.);

42. Начисление отпускных [Электронный ресурс] // Электр.журнал «Кадровое дело» 21.03.2016. URL: <http://www.kdelo.ru/art/382112-qqq-16-m3-sistemy-oplaty-truda/> (дата обращения: 17.04.2016).

43. Формы и виды систем оплаты труда. [Электронный ресурс]//Материалы сайта «Buhucheta.net». URL:<http://www.refbuhuchet.ru/referattext-2359-4.html> (дата обращения: 17.04.2016).

44. Гарант: Пособие по временной нетрудоспособности[Электронный ресурс] // Информационно-правовой портал «Гарант». URL: http://www.garant.ru/actual/posobiya/posob_netrud/#ixzz45tdfAXy1/ (дата обращения: 15.04.2016).

45. Касьянова Г.Ю. Больничные, декретные и пособия на детей за счет ФСС РФ. Учебное пособие. М.: АБАК, 2015 . 412с.;

46. Заработная плата и пособия [Электронный ресурс] // Электр.журнал «Справочник кадровика» 12.02.2016. URL:<http://e.spravkadrovi.ru/article.aspx?aid=457936>(дата обращения: 20.04.2016).

47. Консультант Плюс: Федеральный закон от 29.12.2006 №255-ФЗ (ред.от 09.03.2016) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.[Электронный ресурс]: Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=179199/> (дата обращения: 21.04.2016).

48. Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ (ред.от 29.12.2015)«О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» [Электронный ресурс]. URL: <http://zakonbase.ru/zakony/o-gosposobiah/> (дата обращения 23.04.2014 г.);

49. Чайковская Л.А. Бухгалтерский учет и налогообложение: Учебное пособие. М.: Экзамен, 2013. 256 с.;

50. Налоговый кодекс, 23 глава, ст. 224 [Электронный ресурс].URL:http://kodeks.systems.ru/nk_rf/nk_glava23/nk_st224.html/ (дата обращения 22.04.2014 г.);

51. Налоговый кодекс, 23 глава, ст. 219 [Электронный ресурс].URL: http://kodeks.systems.ru/nk_rf/nk_glava23/nk_st219.html/(дата обращения 23.04.2014 г.);

52. Налоговый кодекс, 23 глава, ст. 220 [Электронный ресурс]. URL: http://kodeks.systems.ru/nk_rf/nk_glava23/nk_st220.html/ (дата обращения 23.04.2014 г.);

53. Налоговый кодекс, 23 глава, ст. 221 [Электронный ресурс]. URL: http://kodeks.systems.ru/nk_rf/nk_glava23/nk_st221.html/ (дата обращения 14.04.2014 г.);

54. Консультант Плюс: Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты [Электронный ресурс]: постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=47274;fld=134;dst=100011;rnd=189271.08340000520692858;;ts=01892719113573645439785/> (дата обращения: 11.04.2016);

55. Консультант Плюс: «Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть первая)» от 30.11.1994 №51-ФЗ (ред.от 31.01.2016) Ст.52 [Электронный ресурс]: Учредительные документы юридических лиц; // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL:

<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=47274;fld=134;dst=100011;rnd=189271.08340000520692858;;ts=01892719113573645439785/>

(дата обращения: 20.04.2016);

56. Консультант Плюс: Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ (ред. от 30.03.2016) "О некоммерческих организациях";[Электронный ресурс]: // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=47274;fld=134;dst=100011;rnd=189271.08340000520692858;;ts=01892719113573645439785/>

(дата обращения: 18.04.2016);

57. Положение об Учетной политике Томская региональная общественная организация «Федерация по лыжным гонкам «Старт» на 2016 год;

58. Устав Томская региональная общественная организация «Федерация по лыжным гонкам «Старт» на 2016 год.

Приложение А
(обязательное)
Положение об оплате труда

Согласно Положению об оплате труда, о выплатах компенсационного, стимулирующего характера и премировании работников Томская региональная общественная организация «Федерация по лыжным гонкам «Старт» разработано в соответствии с постановлением Администрации Томской области, «Об утверждении размеров должностных окладов и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих общественных организаций», положением о системе оплаты труда работников данной Организации, находящихся в ведении Департамента по молодежной политике, физической культуре и спорту Томской области, утвержденного Постановлением Администрации Томской области.

Нормирование труда тренера производится по количеству занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией («подушный» или «подушевой» метод).

Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах субсидий, предусмотренных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности Организации на соответствующий финансовый год на выполнение государственного задания, и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Должностной оклад

Должностные оклады директора, заместителя директора, бухгалтера, инструктора-методиста, тренера, специалиста по подготовке спортивного инвентаря, устанавливаются в соответствии с Постановлением

Администрации Томской области от 12.12.2014 № 487а «О мероприятиях по реализации Закона Томской области от 27 декабря 2013 года № 227-ОЗ «Об областном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

Тренерам устанавливается оклад за выполнение объёма тренировочной работы, равной сумме оклада тренера за подготовку каждого спортсмена, закреплённого за каждым тренером.

Размер оклада тренера за подготовку одного спортсмена определяется путём умножения коэффициента нагрузки на должностной оклад ПКГ и зависит от группы видов спорта, этапа и периода подготовки спортсмена.

Размеры должностных окладов руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

Наименование должности	Размер должностного оклада (руб.)
Директор	14 075,00
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	12 668,00
Заместитель директора по спортивной работе	12 668,00
Главный бухгалтер	12 668,00

Размеры должностных окладов Спортивно-методического отдела

Наименование должности	Размер должностного оклада (руб.)
Инструктор – методист физкультурно-спортивных организаций	5 711,00
Требнер	5 711,00
Специалист по подготовке спортивного инвентаря	5 977,00

Виды компенсационных выплат и условия их установления

Работникам Организации предусмотрены следующие компенсационные выплаты:

1) Доплата до МРОТ, применяется в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимальной заработной платы установленной Федеральным законом на 2016

год от 01.12.2015 г. № 408-ФЗ в размере 8581,00 (Восемь тысяч пятьсот восемьдесят один) рублей 00 копеек. Заработная плата без включения районного коэффициента должна быть не менее МРОТ.

2) Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями согласно ст. 316-317 Трудового кодекса РФ. Районный коэффициент в г.Томске установлен в размере 1,3.

3) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

а) при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессией (должностей) – размер доплаты устанавливается с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (Ст. 151 ТК РФ);

б) при сверхурочной работе согласно ст. 152 Трудового кодекса РФ;

в) при оплате работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рекомендуется предусматривать в них указанную доплату в размере 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время, согласно ст. 154 Трудового кодекса РФ и постановления Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время";

г) при работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляются в размерах, предусмотренных ст. 153 Трудового кодекса РФ. Тренерам, инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций, спортсменам-инструкторам, спортсменам, специалистам по подготовке спортивного инвентаря, водителям устанавливается разъездной характер работы.

Выплаты, указанные в п.4, конкретизируются в трудовых договорах работников и устанавливаются приказами директора на срок, в течение которого сохраняется основание для соответствующих выплат.

Компенсационные выплаты могут выплачиваться из субсидий на выполнение государственного задания и (или) из доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Виды выплат стимулирующего характера и условия их установления.

Выплаты стимулирующего характера работникам Организации производятся в соответствии с Положением, на основе индивидуальной оценки администрацией Организации показателей деятельности каждого работника, его личного вклада в обеспечение выполнения Организацией уставных задач за счёт средств субсидии на выполнение государственного задания и средств, полученных от осуществления приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников в улучшении результатов работы Организации.

Выплаты стимулирующего характера и премирование производятся из экономии фонда оплаты труда Организации.

Работникам, проработавшим не полное количество рабочих дней в месяце, выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) Ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается:

а) со дня присвоения (высшей, первой) квалификационной категории Комиссией Департамента по молодёжной политике, физической культуре и спорту Томской области по присвоению квалификационных категорий тренерам, инструкторам-методистам, в наименовании которых, присутствуют слова «тренер» либо «инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций»:

- при наличии высшей квалификационной категории – в размере 1350 рублей;

- при наличии первой квалификационной категории – в размере 900 рублей;

б) со дня присвоения второй квалификационной категории Комиссией Учреждения по присвоению второй квалификационной категории тренерам, инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций, работникам Организации, в наименовании которых присутствуют слова «тренер» либо «инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций» - в размере 550 рублей.

Работникам Организации, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей работников физической культуры и спорта, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу:

- при награждении их почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» либо нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта» – в размере 1000 рублей;

- при награждении их почетным званием «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетными спортивными званиями «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» – в размере 2000 рублей.

- за наличие соответствующей профилю выполняемой работы учёной степени:

- доктора наук – в размере 500 рублей;

- кандидата наук – в размере 300 рублей.

При наличии у работника нескольких указанных наград, ежемесячная надбавка к должностному окладу выплачивается за одну из наград по выбору работника, пропорционально отработанному времени, но не более 100 % размера установленной надбавки.

Работникам Организации устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за подготовку спортсменов, выполнивших нормы и требования, установленные по спортивному разряду не ниже кандидата в мастера спорта, и (или) за подготовку спортсменов на этапе высшего спортивного мастерства, имеющим звание МС, МСМК, ЗМС.

Указанная надбавка устанавливается пропорционально отработанному времени в размере:

- 700 рублей – работникам учреждений, занимающим должности, относящиеся ко второму квалификационному уровню ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня;

- 950 рублей – работникам учреждений, занимающим должности, относящиеся к третьему квалификационному уровню ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня.

Работникам Организации может быть установлена ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работникам пропорционально отработанному времени, с учётом нагрузки на определенный период времени в течение календарного года, но не более 100 % размера установленного для показателя надбавки:

- для работников Организации, кроме работников, занимающих должности рабочих профессий – 6 000 рублей;

- для работников Организации, занимающих должности рабочих профессий – 4 000 рублей.

Выплата ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера тренерскому составу производится с учётом фактического объёма тренерской нагрузки, но не более 100% установленной надбавки.

Конкретный размер ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера каждому конкретному работнику Организации устанавливается с учетом оценки показателей, характеризующих уровень профессиональной подготовленности, представленных в Приложении Организации от максимально возможной суммы.

Виды премий, условия и порядок премирования

С целью повышения материальной заинтересованности работников Организации в эффективном и качественном труде, а также поощрение за добросовестное отношение к труду при выполнении своих должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины могут быть установлены следующие премии:

1.) премии за выполнение особо важных и срочных работ:

является единовременной (разовой) и устанавливается работнику за большой личный вклад и проявленную инициативу, существенно влияющих на повышение качества уставной деятельности Организации, при следующих условиях – разработка и внедрение рациональной плановой и учётной документации, оперативное и качественное исполнение предписаний по результатам проведённых государственными органами проверок Организации.

2) премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год:

является единовременной (разовой) и назначается за качественное и оперативное выполнение работ работниками Организации, своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений руководителя Организации, его заместителей; проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем; применение в работе современных форм и методов организации

труда; оказание платных услуг на основании показателей представленных в Приложении, устанавливается начальником структурного подразделения по согласованию с директором Организации и утверждается приказом в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

3)премия за качество выполненных работ:

- основанием для оценки служит оценочный лист.

Руководитель, в котором работает работник Организации, обязан ежемесячно заполнять оценочный лист на каждого работника, отражая результаты его профессиональной деятельности в баллах на основе показателей и критериев.

На основании представленного оценочного листа экспертная комиссия выносит решение об определении «стоимости» 1 балла. Премия работника рассчитывается путём умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

На основании заключения Комиссии издаётся приказ директора о размере премий.

Расчет премии за качество выполненных работ тренеру (за подготовку спортсмена (не менее двух лет), показавшего высокий спортивный результат) производится в соответствии с Таблицей Приложения 5.

При наличии у тренера нескольких спортсменов, показавших высокий спортивный результат, премия за качество рассчитывается за каждого спортсмена индивидуально и суммируется. При наличии у одного и того же спортсмена нескольких высоких спортивных результатов, премия за качество тренеру выплачивается по одному наивысшему результату.

Размер премии (руб.) специалистам, служащим за обеспечение высококачественного спортсмена, показавшего высокий спортивный результат, устанавливается в соответствии с графами 6,7 Приложения 1.

Премия за качество выполненных работ устанавливается со дня показанного спортсменом результата, сроком на один год, а по

международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих официальных международных соревнований данного статуса (за исключением случаев проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат) и выплачивается ежемесячно и за фактически отработанное время. Если период действия установленной премии спортсмен улучшил спортивный результат, размер премии, установленной ранее, отменяется, пересчитывается в соответствии с новым результатом и устанавливается на новый срок. По пункту 1.17 пункту 2.10 таблицы Приложения 1 (о зачислении в государственное училище олимпийского резерва), премия за качество выполненных работ, выплачивается весь срок обучения спортсмена.

Премия за качество выполненных работ, исходя из Положения, сохраняется за тренером, специалистом, служащим до окончания срока действия показанного спортивного результата, независимо от обучения спортсмена на этапе спортивной подготовки в Учреждении, либо перехода спортсмена к другому тренеру.

Работникам Организации наряду со стимулирующими выплатами по оплате труда (в т.ч. премиями и иными поощрительными выплатами) при наличии экономии заработной платы труда могут в рамках поощрения за труд выплачиваться следующие единовременные (разовые) премии:

- к официальному профессиональному празднику – Всероссийскому Дню физкультурника;
- за плодотворный труд и в связи с юбилеем (достижением 50,55,60,65,70 – летнего и т.д. возраста);
- а личный вклад в развитие физической культуры и спорта и в связи с присуждением почетных званий, награждением государственными и ведомственными наградами;
- за многолетний и плодотворный труд и в связи с уходом на пенсию.

Установление премий работникам Организации осуществляется по решению директора на основании докладных записок, представлений заместителей директора, главного бухгалтера.

Размеры единовременных (разовых) премий работникам Организации устанавливаются исходя из должностного оклада, и максимальный размер не может превышать пяти должностных окладов.

Удержания из заработной платы

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работодатель осуществляет удержания из заработной платы в следующих случаях:

- возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность;
- возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок либо в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска; (ст. 137 ТК РФ)
- удержания для погашения обязательств работника перед государством (налоги, штрафы);
- удержания для погашения задолженности перед третьими лицами (алименты на несовершеннолетних детей, выплаты по исполнительным листам возмещения вреда здоровью другого лица или вреда лицам, понесшим ущерб и др.)

Удержания за неотработанные дни отпуска не производятся, если работник увольняется по следующим основаниям (ст. 137 ТК РФ):

- отказ работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (п.8 ч.1 ст. 77 ТК РФ);
- ликвидации организации (п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- сокращении штата (п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п.4 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- призыв работника на военную службу (п.1 ч.1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановление ранее занимавшего это место работника по решению государственной инспекции труда или суда (п.2 ч.1 ст. 83 ТК РФ);
- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие) (п.7 ч.1 ст. 83 ТК РФ);
- признанием работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п.5 ч.1 ст. 83 ТК РФ);
- смертью работника, а так же признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим (п.6 ч.1 ст. 83 ТК РФ).

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральными законами не обращается взыскание. (ст. 138 ТК РФ).

Приложение Б

(обязательное)

Размер премии за качество выполненных работ (за подготовку спортсмена (не менее двух лет), показавшего высокий спортивный результат)

Уровень соревнований	Занятое место	Размер премии (руб.) за подготовку одного спортсмена (не менее двух лет), показавшего высокий спортивный результат			Размер премии (руб.) специалистам, служащим и рабочим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса одного спортсмена, показавшего высокий спортивный результат	
		I группа	II группа	III группа	Постоянный состав обучающихся	Переменный состав обучающихся
1	2	3	4	5	6	7
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:						
1.1. Олимпийские игры	1	6650	-	-	650	300
	2-3	5800	-	-	650	300
	4-6	5030	-	-	650	300
	участие	4250	-	-	650	300
1.2 Всемирные Игры	1	-	5030	4270	430	300
	2-3	-	4250	3730	430	220
	4-6	-	3860	3400	430	220
	участие	-	3090	2640	430	220
1.3 Чемпионат Мира	1	5030	4640	3480	650	300
	2-3	4640	3860	3090	430	220
	4-6	4250	3480	2700	430	220
	участие	3860	2700	1930	430	220
1.4 Чемпионат Европы	1-3	4640	4250	3090	390	220
	4-6	4250	3480	2700	220	130
	участие	2700	1930	1340	220	130
1.5 Кубок Мира (финал, общий зачет)	1-3	4640	4250	3090	390	220
	4-6	4250	3480	2700	220	130
	участие	2700	1930	1340	220	130
1.6 Этап Кубка Мира	1-3	3860	3480	3090	390	220
	4-6	3480	2700	2700	220	130
1.7 Кубок Европы (финал, общий зачет)	1-3	4250	3480	2700	220	218
	4-6	3480	2700	1930	130	130
	участие	2700	1540	1150	130	130
1.8 Первенство Мира	1-3	4250	3480	2700	220	218
	4-6	3480	2700	1930	130	130
	участие	2310	1540	1150	130	130
1.9 Этап Кубка Европы	1-3	3480	2700	2310	390	220
1.10 официальные международные	1	3860	3090	2510	220	220
	2-3	3480	2700	2130	130	130

соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	4-6	2700	1930	1340	130	130
1.11 Чемпионат России	1	3860	3090	2510	390	220
	2-3	3480	2700	2130	220	130
	4-6	2700	1930	1340	220	130
1.12 Первенство Европы	1	3190	2640	2100	390	200
	2-3	2640	2100	1550	220	110
	4-6	2100	1550	1010	220	110
1.13 Кубок России (общий зачет)	1	2700	1930	1155	220	90
	2-3	1930	1150	870	220	90
1.14 Финал спартакиады молодежи/учащихся	1-3	1730	1540	-	220	90
	4-6	1155	870	-	220	90
1.15 Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ и клубов	1	1540	1150	870	220	90
	2-3	1155	870	590	220	90
	4-6	870	590	330	220	90
1.16 Первенство России	1	1540	1155	870	220	90
	2-3	1155	870	590	220	90
	4-6	870	590	330		
1.17 Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		870	-	-		
1.18 Официальные всероссийские соревнования	1-3	870	590	330	220	90
1.19 Чемпионат и Первенство СФО	1	1155	870	590	220	90
	2-3	870	590	330	220	90
2. В командных игровых видах спорта:						
2.1 Олимпийские игры	1	6650	-	-	650	300
	2-3	5874	-	-	650	300
	4-6	5030	-	-	650	300
	участие	4250	-	-	650	300
2.2 Всемирные Игры	1	-	5030	-	430	300
	2-3	-	4250	-	430	220
	4-6	-	2700	-	430	220
	участие	-	1930	-	430	220
2.3 Чемпионат Мира	1	5030	4640	3480	650	300
	2-3	4640	3480	2310	430	220
	4-6	3480	1930	760	430	220
2.4 Чемпионат Европы	1	4640	4250	3090	390	220
	2-3	4250	3480	2700	220	130
	4-6	3480	2700	1930		

2.5 Кубок Мира (финал, общий зачет)	1	4640	4250	3090	390	220
	2-3	4250	3480	2700	220	130
	4-6	3480	2700	1930		
2.6 Кубок Европы (финал, общий зачет)	1	4250	3480	2700	390	220
	2-3	3480	2700	1930	220	130
	4-6	2700	1930	1155	220	130
2.7 Первенство Мира	1	4250	3480	2700	390	220
	2-3	3480	2700	1930	220	130
	4-6	2700	1930	1155	220	130
2.8 Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1-3	3480	2700	1930	390	220
2.9 За подготовку команды, занявшей: - на Чемпионате России - на Первенстве России - в финале Спартакиады молодежи/учащихся - всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3	1930	1540	1155	390	220
	4-6	870	1155	870	220	130
2.10 Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		870	-	-		
2.11 Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях: - основной состав сборной - молодежный состав сборной - юношеский состав сборной		2700	2310	1930		
		1470	1340	960		
		870	590	400		
2.12 Официальные всероссийские соревнования	1-3	870	590	330	220	90
2.13 Чемпионат и Первенство СФО	1	870	590	430	220	90
	2-3	590	330	270	220	90

Приложение В

(обязательное)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем, в лице директора *Барановой Натальи Ивановны*, именуемым далее «Работодатель», и работниками организации, в лице совета трудового коллектива Томская региональная общественная организация «Федерация по лыжным гонкам «Старт».

1.2 Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в Томской региональной общественной организации «Федерация по лыжным гонкам «Старт» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей (далее – «Организация»).

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и региональным соглашением.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Руководитель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации. При приёме на работу работник должен быть ознакомлен с содержанием коллективного договора.

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Организации.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем по согласованию с советом трудового коллектива:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1*);
- 2) положение об оплате труда, о выплатах компенсационного, стимулирующего характера и премировании руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников Томской региональной общественной организации «Федерация по лыжным гонкам «Старт»;
- 4) все приложения к Договору и другие локальные нормативные акты.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и советом трудового коллектива:

- учёт мнения (по согласованию) совета трудового коллектива;
- консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Организации, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.14. Приложения к Договору являются обязательными и неотъемлемыми его частями.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Содержание трудового договора (эффективный контракт), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём нагрузки, режим, продолжительность рабочего времени, трудовая функция работника, должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных и платных услуг, размер вознаграждения, поощрения за достижение коллективных результатов труда, повышение квалификации, а также меры социальной поддержки и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (глава 12 ТК РФ).

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный Трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.6. Типовая форма трудового договора (эффективного контракта) согласовывается с советом трудового коллектива (*Приложение № 2*)

2.7. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, её реорганизацией, а также сокращением численности штата, рассматриваются предварительно с участием совета трудового коллектива.

2.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата имеют также:

- родители, имеющие ребёнка до 18 лет;
- работники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в Организации свыше 10 лет;

2.9. При принятии решения о ликвидации Организации, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудового договора с работниками, работодатель обязан в письменной форме сообщать об этом Совету трудового коллектива и в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, указать должность, профессию, специальность, и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого работника, а в случае, если, решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. (ст. 82 ТК РФ, п. 2 ст. 25 Закона «О занятости населения в Российской Федерации»).

2.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 или по п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.11. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации (ст. 180 ТК РФ).

2.12. Работодатель обязан в письменной форме сообщать в органы службы занятости в установленный срок о введении режима неполного рабочего времени, а также предоставлять информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), сообщать о выполнении квоты для приёма на работу инвалидов.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в Организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем с учётом мнения совета трудового коллектива.

3.2. Тренерам, специалистам по подготовке спортивного инвентаря, рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье; всем остальным работникам

устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

3.3. Тренерам, инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций, специалистам по подготовке спортивного инвентаря, устанавливается разъездной характер работы.

3.4. Продолжительность рабочего времени администрации, бухгалтерии, инструкторов-методистов физкультурно-спортивных организаций устанавливается 40 часов в неделю, продолжительность рабочего времени тренеров устанавливается согласно тарификации на учебный год.

3.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час при пятидневной рабочей неделе (ст. 95 ТК РФ). Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

3.7. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 ТК РФ) и составляет 45 минут в течение рабочего дня в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.9. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск согласно ст. 115 ТК РФ продолжительностью 28 календарных дней.

3.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска имеют работники, перечисленные в ст. 119 ТК РФ. Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий

день, а также их продолжительность, прилагается к коллективному договору (*Приложение № 3*)

3.11. Очередность отпусков определяется графиком по согласованию с Советом трудового коллектива за две недели до окончания календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 дней (ст.125 ТК РФ).

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков установлен в статье 122 ТК РФ.

3.12. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст. 128 ТК РФ). Продолжительность краткосрочного отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

3.13. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного

выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

3.14. Спортсменам и тренерам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня (статья 348.10 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников ТРОО «Федерация по лыжным гонкам «Старт» регулируется:

Постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 г. № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений» («Собрание законодательства Томской области», №4/2 (45) от 30.04.2009 г.);

Постановлением Администрации Томской области № 108а от 23.06.2009 г. «О внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 г. № 80а»;

Постановлением Администрации Томской области от 13.01.2010 г. № 3а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по молодежной политике, физической культуре и спорту Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 г. № 80а»;

Постановлением Администрации Томской области от 28.01.2010 г. № 34а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных казенных и бюджетных учреждений» («Собрание законодательства Томской области», № 1/2 (54) от 03.02.2010 г.);

Методическими рекомендациями о порядке оплаты труда работников Организации утверждены приказом Департамента по молодежной политике, физической культуре и спорту Томской области от 29.03.2010 г. № 40/1 (с изменениями и дополнениями, внесёнными приказами Департамента по молодежной политике, физической культуре и спорту Томской области № 85 от 19.03.2013 г., № 324 от 01.09.2014 г.);

Постановлением Администрации Томской области от 26.07.2010 г. № 147а «О внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 13.01.2010 г. № 3а и от 28.01.2010 г. № 34а»;

Постановлением Администрации Томской области от 10.03.2011 г. № 66а «О внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 28.01.2010 г. № 34а»;

Постановлением Администрации Томской области от 29.09.2011 г. № 297а «О внесении изменения в постановление Администрации Томской области от 28.01.2010 г. № 34а»;

Постановлением Администрации Томской области от 23.11.2011 г. № 370а «О внесении изменений в постановление Администрации томской области от 28.01.2010 г. № 34а»;

Постановлением Администрации Томской области от 21.12.2011 г. № 416а «О внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 28.01.2010 г. № 34а»;

Постановлением Администрации Томской области от 26.12.2011 г. № 421а «О внесении изменения в постановление Администрации Томской области от 28.01.2010 г. № 34а»;

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной положениями об оплате труда сотрудников ТРОО «Федерация по лыжным гонкам «Старт» и в соответствии с Методическими рекомендациями о порядке оплаты труда работников Организации, находящихся в ведении Департамента по молодёжной политике, физической культуре и спорту Томской области, утверждёнными приказом Департамента по молодёжной политике, физической культуре и спорту Томской области от 29.03.2010 г. № 40/1, включая все изменения к ним.

4.3. Минимальная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) должна быть не менее 6 204 (Шесть тысяч двести четыре) рубля 00 копеек, то есть не ниже установленной Региональным Соглашением о минимальной заработной плате. Заработная плата без включения районного коэффициента должна быть не менее МРОТ.

4.4. В Учреждении также предусмотрена система материального поощрения (премирования), в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия за качество выполненных работ;
- по другим основаниям.

4.5. Заработная плата перечисляется на лицевые счета сотрудников в установленные сроки: аванс – 19-го числа и окончательный расчет за месяц 4-го числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.6. Размер авансов устанавливается в размере не ниже 40 % от установленного должностного оклада.

4.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

РАЗДЕЛ 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Работодатель обязуется:

- осуществлять пенсионное и социальное страхование работников организации от несчастных случаев на производстве на условиях и в порядке, установленном законодательством;

- производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании.

5.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Расходы, связанные со служебной командировкой, возмещаются работнику полностью при условии их целевого расходования (согласно смете, приложенной к приказу о командировании работника) и предоставления полного пакета необходимых документов, подтверждающих командировочные расходы.

5.3. При расторжении договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (глава 27 ТК РФ).

5.4. Многодетным и одиноким матерям предоставляется право первоочередного получения льготных путёвок в детские оздоровительные лагеря.

5.5. Материальная помощь.

Материальная помощь работникам выплачивается в пределах экономии утвержденного фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается:

- при возникновении чрезвычайных обстоятельств (обоснованных событий);
- для организации отдыха и лечения (только штатным работникам);

Размер материальной помощи при возникновении чрезвычайных обстоятельств определяется индивидуально в каждом случае, с учетом наличия денежных средств.

Материальная помощь выплачивается для организации отдыха и лечения в размере не более 2-х должностных окладов в год, как правило, ко времени очередного отпуска работника и резервируется в соответствии с графиком отпусков. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника.

Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом по согласованию с Профкомом.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 Федерального закона № 426-ФЗ.

6.1.3. Реализовывать мероприятия по обеспечению необходимых условий и охраны труда в соответствии с планом, разработанным по итогам результатов специальной оценки условий труда с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива.

6.1.4. Обеспечивать каждому работнику нормальные санитарные и организационно – технические условия труда, необходимые для выполнения его должностных обязанностей.

6.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья спортсменов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим работникам учреждения.

6.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет собственных средств.

6.1.7. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива.

6.1.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.9. Принимать меры по устранению выявленных отклонений от гигиенических норм и разрабатывать, при необходимости мероприятия по улучшению условий труда.

6.1.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника.

6.1.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.1.12. Организовывать своевременное расследование несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний, происшедших с работниками учреждения, в порядке и в сроки, предусмотренные статьями 228-230 ТК РФ.

6.1.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.14. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников.

6.1.15. Обеспечивать приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с

установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.1.16. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.17. Создавать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены Совета трудового коллектива.

6.1.18. Осуществлять совместно с Советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.19. За несоблюдение правил по охране труда и противопожарной безопасности руководитель имеет право наложить на работника дисциплинарное взыскание в соответствии с действующим законодательством.

6.1.20. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

6.1.21. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника - 3 минимальных размеров оплаты труда;
- получения работником инвалидности - 2 минимальных размеров оплаты труда.

6.1.22. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выделить рабочие места, исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

6.1.23. Обеспечит условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда;

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной коллективной защиты;

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим работникам организации, инструктаж по охране труда, проверку знаний, требований охраны труда;

6.2.4. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

6.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

6.3. Совет трудового коллектива Организации обязуется:

6.3.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

6.3.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам охраны труда и здоровья.

6.3.3. Представлять интересы пострадавших работников учреждения при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на работе.

6.3.4. Заслушивать на заседаниях Совета трудового коллектива отчеты руководителей отделов о выполнении Коллективного договора по созданию безопасных условий труда в учреждении.

РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились, что:

8.1. Настоящий Коллективный Договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

8.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

8.3. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока.

8.4. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

8.5. Изменения и дополнения в Договора вносятся в течение всего срока действия только по взаимному согласию обеих сторон в порядке, установленном законом для его заключения.

8.6. Изменения и дополнения в Договор, улучшающие права и интересы работников, вносятся на расширенном заседании Совета трудового коллектива и администрации.

8.7. Администрация размножает принятый Договор и представляет в территориальный орган по труду в течение 7 дней для уведомительной регистрации.

8.8. Текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания и размножен со всеми приложениями для передачи в следующие отделы:

- администрацию;
- бухгалтерию (для предоставления необходимых льгот, гарантий, компенсаций);
- спортивно-методический.

8.9. Совет трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения Договора и его приложений, содействовать реализации их прав и гарантий, предусмотренных в настоящем Договоре.

8.10. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством:

- дисциплинарную, материальную, а также ответственность за причинение морального вреда работнику учреждения в соответствии со ст. 192, 236, 237 ТК РФ;
- за нарушение законодательства о труде (ст. 5.27 КоАП РФ) влечёт наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.
- уголовную ответственность (ст. 145(1) УК).

Коллективный договор принят на расширенном заседании Совета трудового коллектива и администрации Организации «11» января 2016 г.

Протокол № 1

Директор
коллектива

ТРОО «Федерация по лыжным гонкам «Старт»

_____ Н. И. Баранова
М.П.

Совет трудового

_____ М.Л.Казакова
М.П.

Приложение Г

(обязательное)

Трудовой договор (эффективный контракт) № Б-1

с работником Томская региональная общественная организация «Федерация по лыжным гонкам «Старт»

г. Томск

"20" января 2016 г.

Томская региональная общественная организация «Федерация по лыжным гонкам «Старт», в лице директора Барановой Натальи Ивановны, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и Чугунова Анна Петровна, именуемая в дальнейшем «Работник», с другой стороны (далее – стороны), заключили настоящий эффективный контракт о нижеследующем:

1. Общие положения

1. По настоящему эффективному контракту Работодатель предоставляет работнику работу по должности бухгалтер II категории, а Работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего эффективного контракта:

1) начисление заработных плат работникам Центра, осуществление контроля за расходованием фонда оплаты труда;

2) осуществление регистрации бухгалтерских проводок по начислению заработной платы и иным выплатам, налогам и взносам, а также разnosку их по необходимым счетам;

3) начисление страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды, заработных плат рабочих и служащих, других выплат и платежей, а также начисление средств на материальное стимулирование работников Центра;

4) подготовку периодической отчетности по налогам и взносам удерживаемых с заработной платы и начисляемых на нее в установленные сроки;

5) прием и контроль правильности оформления первичной документации поступающих основных средств, товарно-материальных ценностей, подтверждающих право на их приобретение (оказание) и подготовку их к счетной обработке, а также для составления установленной бухгалтерской отчетности;

6) учёт поступающих основных средств, товарно-материальных ценностей, своевременное отражение на счетах бухгалтерского учёта операций, связанных с их движением, правильность расходования материалов, топлива, электроэнергии и т.д.;

7) начисление (ежемесячно) в размере 1/12 годовой суммы амортизации с оформлением ведомости начисленной амортизации основных средств;

8) подготовку отчётности на основе первичных документов, а также организацию проведения инвентаризаций в подразделениях Центра;

9) осуществление контроля за правильным и своевременным оформлением приема и расходования сырья, материалов, топлива, готовых изделий, товаров и других ценностей, за своевременным предъявлением претензий к поставщикам;

10) принятие мер к предупреждению недостач, растрат и других нарушений, злоупотреблений, обеспечение своевременности оформления материалов по недостачам;

- 11) взаимодействие с работниками склада по учёту основных средств, товарно-материальных ценностей, имущества поступающего в безвозмездное пользование;
- 12) прием и контроль правильности оформления первичной документации оказанных услуг, подтверждающих право на их оказание и подготовку их к счетной обработке, а также для составления установленной бухгалтерской отчетности;
- 13) формирование регистров бухгалтерского учета:
 - журнал операций №6 расчетов по оплате труда;
 - журнал операций №7 по выбытию и перемещению нефинансовых активов.
- 14) сохранность бухгалтерских документов, оформление их в соответствии с установленным порядком для передачи в архив;
- 15) ведение реестра особо ценного движимого имущества и представление его в Департамент по молодежной политике, физической культуре и спорту Томской области;
- 16) подготовка данных и составление отчетов, касающихся имущества, материалов, дебиторов, кредиторов для подразделений Центра, директора, главного бухгалтера, в Исполнительные органы государственной власти и другие учреждения;
- 17) выполнение других операций по поручению главного бухгалтера.

2. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя: бухгалтерия.

3. Работа у работодателя является для работника: основной.

4. Настоящий эффективный контракт заключается на неопределённый срок.

5. Настоящий эффективный контракт вступает в силу с "20" января 2016 г.

6. Дата начала работы "20" января 2016 г.

7. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью: без испытания.

8. Права и обязанности по настоящему эффективному контракту носят личный характер, и их использование не может быть возложено на третье лицо.

9. Исполняя свои непосредственные трудовые обязанности в соответствии с настоящим эффективным контрактом, Работник будет исходить из положений Должностной инструкции, Правил внутреннего трудового распорядка, приказов, распоряжений и иных локальных нормативных актов, изданных Работодателем.

10. Все разработанные Работником по заданию Работодателя материалы являются собственностью Работодателя.

2.Права и обязанности работника

на личное участие или участие через своих представителей в

11. Работник имеет право:

1) на предоставление ему работы, обусловленной настоящим эффективным контрактом;

2) на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

3) на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

4) на получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

5) на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

б) на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты за счет средств Работодателя;

7) на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

8) рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

9) на внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

10) на компенсации, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда;

11) на участие в управлении учреждением непосредственно или через свои представительные органы, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации и законодательством Томской области, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;

12) на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер которой определяется настоящим эффективным контрактом, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

13) на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска;

14) на повышение квалификации;

15) на иные права, предусмотренные действующим Законодательством и настоящим эффективным контрактом.

12. Работник обязан:

1) соблюдать требования охраны труда;

2) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

3) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

4) немедленно извещать своего непосредственного руководителя или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

5) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными федеральными законами;

6) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего эффективного контракта;

7) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

8) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников;

9) нести ответственность за ущерб, причиненный его виновными действиями или бездействием имуществу и деловой репутации Работодателя;

10) не разглашать, полученную во время работы любую конфиденциальную информацию сведения Работодателя.

3.Права и обязанности работодателя

13. Работодатель имеет право:

1) на осуществление в установленном порядке приема на работу Работника, а также заключение, изменение и расторжение эффективного контракта с ним;

2) на утверждение в установленном порядке структуры и штатного расписания, принятие локальных нормативных актов, в том числе правил внутреннего трудового распорядка, утверждение положений и требований охраны труда;

3) требовать от Работника добросовестного исполнения своих обязанностей по настоящему эффективному контракту;

4) требовать от Работника строго соблюдения трудовой дисциплины, привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, иными федеральными законами;

5) поощрять Работника за добросовестный эффективный труд, оказывать материальную помощь;

б) направлять работника в служебные командировки в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, с сохранением места работы (должности), среднего заработка, с возмещением работнику расходов, связанных со служебной командировкой;

7) направлять, в случае производственной необходимости, Работника на обучение за счёт средств Работодателя;

8) на иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим эффективным контрактом.

14. Работодатель обязан:

1) предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим эффективным контрактом;

2) обеспечить Работнику рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

3) обеспечить применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;

4) обеспечить режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

5) приобретать и выдавать за счет собственных средств сертифицированную: специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами Работнику, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (по результатам специальной оценки условий труда);

б) обучать Работника безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7) не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

8) не допускать Работника к исполнению им обязанностей, предусмотренных настоящим эффективным контрактом без прохождения обязательных медицинских

осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

9) информировать Работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся ему компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

10) обеспечить обязательное социальное страхование Работника от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

11) обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им своих обязанностей, предусмотренных настоящим эффективным контрактом;

12) предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим эффективным контрактом;

13) обеспечить Работнику рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

14) обеспечить применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;

15) обеспечить режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

16) приобретать и выдавать за счет собственных средств сертифицированную: специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами Работнику, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (по результатам специальной оценки условий труда);

17) обучать Работника безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

18) не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

19) не допускать Работника к исполнению им обязанностей, предусмотренных настоящим эффективным контрактом без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

20) информировать Работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся ему компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

21) обеспечить обязательное социальное страхование Работника от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

22) обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им своих обязанностей, предусмотренных настоящим эффективным контрактом;

23) выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в установленные сроки;

24) предоставлять Работнику ежегодный оплачиваемый отпуск;

25) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

26) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

27) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим эффективным контрактом

4. Оплата труда

15. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим эффективным контрактом, работнику устанавливается заработная плата в размере:

1) должностной оклад Работника, занимающего должность, относящуюся к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня, 2 квалификационный уровень, утверждённой приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» составляет 14 579 рублей в месяц;

2) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Периодичность
Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	5 000,00		Ежемесячно
Районный коэффициент	1,3 к заработной плате	Постановление Правительства РФ от 13.05.1995 г. № 309	Ежемесячно

3) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Персональная надбавка	Высокий уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы.	- за высшее образование; - за степень самостоятельности при выполнении работ; - за важность выполняемой работы	Ежемесячно	3 000,00

16. Заработная плата перечисляется на лицевой счёт Работника, согласно его заявления.

17. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, которые установлены настоящим эффективным контрактом, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

18. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

5. Рабочее время и время отдыха

19. Работнику устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов работы за ставку.

20. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

21. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Отпуск может предоставляться по соглашению сторон.

22. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней на основании Постановления Администрации Томской области от 4.03.2003 г. № 8А.

23. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между Работодателем и Работником.

25. В исключительных случаях работник может привлекаться к сверхурочным работам, а также к работе в выходные и праздничные дни в порядке, предусмотренном ТК РФ.

6. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим эффективным контрактом

26. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Ответственность сторон эффективного контракта

27. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим эффективным контрактом.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

8. Изменение и прекращение эффективного контракта

29. Изменения могут быть внесены в настоящий эффективный контракт: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, путём приложения к нему дополнительных соглашений.

30. При изменении Работодателем условий настоящего эффективного контракта (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

32. Настоящий эффективный контракт прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

33. При расторжении эффективного контракта работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

9. Заключительные положения

34. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего эффективного контракта разрешаются по соглашению сторон, а в случае разногласий между сторонами рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

35. В части, не предусмотренной настоящим эффективным контрактом, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

36. Настоящий эффективный контракт заключен в 2 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

37. Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК
Томская региональная общественная организация «Федерация по лыжным гонкам «Старт»	
634045, г. Томск, ул. 19 Гвардейской дивизии, д. 11, стр.3	
ИНН 7017207976/ КПП 701701001	
Директор _____ Н.И. Баранова	_____

С Правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлен (а), с положением о защите персональных данных работников ознакомлен (а), инструктаж по технике безопасности прослушал (а), должностную инструкцию, второй экземпляр эффективного контракта получил (а) _____ (_____)

Приложение Д
(обязательное)
Приказ о приеме на работу

Унифицированная форма № Т-1
Утверждена Постановлением
Госкомстата России
от 05.01.2004 № 1

	Форма по ОКУД	Код 0301001
Томская региональная общественная организация «Федерация по лыжным гонкам «Старт» (наименование организации)	по ОКПО	79194792

	Номер документа	Дата составления
ПРИКАЗ	2	18.06.2015
(распоряжение)		
о приеме работника на работу		

Принять на работу		Дата
	с	19.06.2015
	по	

	Табельный номер
Шиянова Анна Александровна (фамилия, имя, отчество)	86

В _____ **Отдел кадров**
(структурное подразделение)
_____ **Специалист по кадрам**
(должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

_____ **постоянно**
(условия приема на работу, характер работы)

с тарифной ставкой (окладом) _____ руб. ____ коп.
(цифрами)

надбавкой _____ руб. ____ коп.
(цифрами)

с испытанием на срок _____ месяца(ев)

Основание:
Трудовой договор от “ 18 ” _____ июня _____ 20 15 г. № _____ 11

Руководитель организации _____ **директор** _____ **Н.И. Баранова**
(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен _____ “ ____ ” _____ 20 ____ г.
(личная подпись)

Приложение К

(обязательное)

О предоставлении отпуска работнику

Унифицированная форма № Т-60
Утверждена постановлением
Госкомстата
России от 06.04.01 № 26

ТРОО ФЛГ «Старт»

Форма по ОКУД
по ОКПО

Код
0301051

(наименование организации)

Номер документа	Дата составления

ЗАПИСКА-РАСЧЕТ

о предоставлении отпуска работнику

Васильева Наталья Валерьевна

(фамилия, имя, отчество)

Тренер

(наименование профессии (должности), разряд, класс (категория) квалификации)

Спортивно-методический отдел

(наименование структурного подразделения)

Табельный номер

Предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск

за период работы с “ 18 ” января 20 14 года по “ 17 ” января 20 15 года

на

7

 календарных рабочих дней

с “ 24 ” февраля 20 15 года по “ 02 ” марта 20 15 года

и (или) дополнительный (другой) отпуск на

--

 календарных рабочих дней

Дополнительный или другой отпуск		Количество дней (календарных, рабочих)	Дата		Основание предостав- ления дополнительного отпуска
вид	код		начала отпуска	окончания отпуска	

Работник кадровой службы

(должность)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Расчет оплаты отпуска

Расчетный период		Выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка, руб.
год	месяц	
1	2	3
2014	Февраль	13 810,00
2014	Март	12 765,00
2014	Апрель	16 342,40
2014	Май	13 778,00
2014	Июнь	18 974,00
2014	Июль	18 000,00
2014	Август	16 593,00
2014	Сентябрь	13 769,00
2014	Октябрь	14 987,00
2014	Ноябрь	12 885,00
2014	Декабрь	17 263,00
2015	январь	17 944,00
Итого		181 100,40

Количество		Средний дневной (часовой) заработок, руб.
дней расчетного периода (календарных, рабочих)	часов расчетного периода	
4	5	6

Начислено								
за _____ текущий _____ месяц				за _____ будущий _____ месяц				всего, руб.
количество дней отпуска	сумма за отпуск, руб.		другие начисления	количество дней отпуска	сумма за отпуск, руб.		другие начисления	
	из фонда оплаты труда				из фонда оплаты труда			
7	8	9	10	11	12	13	14	15

Удержано, руб.							Причисляется к выплате сумма, руб.
налог на доходы						всего	
16	17	18	19	20	21	22	23

К выплате сумма _____ (сумма прописью)

_____ руб. _____ коп.

по платежной ведомости (расходному ордеру) № _____ от “ ____ ” _____ 20 ____ года

Бухгалтер

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Приложение Л

(обязательное)

РАСЧЕТ

по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование в Пенсионный фонд Российской Федерации и на обязательное медицинское страхование в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования плательщиками страховых взносов, производящими выплаты и иные вознаграждения физическим лицам

Представляется не позднее 15-го числа второго календарного месяца, следующего за отчетным периодом, в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации (далее - ПФР) по месту регистрации

Приложение к Изменениям, которые вносятся в постановление Правления ПФР от 16.01.2014 № 2п, утвержденным постановлением Правления ПФР от 04.06.2015 № 194п

Форма РСВ-1 ПФР

Регистрационный номер в ПФР []-[]-[] Стр. []
РАСЧЕТ

по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование в Пенсионный фонд Российской Федерации и на обязательное медицинское страхование в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования плательщиками страховых взносов, производящими выплаты и иные вознаграждения физическим лицам

Номер уточнения [] Отчетный период (код) [] Календарный год []
(000 - исходная форма, уточнение 001 и т.д.) (3 - I квартал, 6 - полугодие, 9 - 9 месяцев, 0 - год)

Причина уточнения [] Прекращение деятельности []

[]

(наименование организации, обособленного подразделения / Ф.И.О. индивидуального предпринимателя, физического лица)
ИНН [] Код по ОКВЭД []

КПП [] Номер контактного телефона []

Количество застрахованных лиц, [] Среднесписочная численность []
на которых представлены сведения о сумме выплат и иных вознаграждений и/или страховом стаже

На [] страницах с приложением подтверждающих документов или их копий на [] листах

Достоверность и полноту сведений, указанных в настоящем расчете, подтверждаю

- [] 1 - плательщик страховых взносов,
[] 2 - представитель плательщика страховых взносов
[] 3 - правопреемник

[]

Заполняется работником ПФР

Сведения о представлении расчета

Данный расчет представлен (код) []

Раздел 1. Расчет по начисленным и уплаченным страховым взносам

(руб. коп.)

Наименование показателя	Код строки	Страховые взносы на обязательное пенсионное страхование					Страховые взносы на обязательное медицинское страхование	
		за периоды, начиная с 2014 г.	за периоды 2010-2013 гг.		по дополнительному тарифу для отдельных категорий плательщиков страховых взносов в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц,			
			на финансирование страховой пенсии	на финансирование накопительной пенсии	занятых на видах работ, указанных в пункте 1 части 1 статьи 30 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ "О страховых пенсиях"*	занятых на видах работ, указанных в пунктах 2 - 18 части 1 статьи 30 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ "О страховых пенсиях"*		
1	2	3	4	5	6	7	8	
Остаток страховых взносов, подлежащих плате на начало расчетного периода (+) задолженность, (-) переплата	100							
Начислено страховых взносов с начала расчетного периода, всего	110		X	X				
в том числе за последние три месяца отчетного периода	1 месяц	111		X	X			
	2 месяц	112		X	X			
	3 месяц	113		X	X			
Итого подлежит уплате за последние 3 месяца (с.111 + с.112 + с.113)	114		X	X				
Сумма перерасчета страховых взносов за предыдущие отчетные (расчетные) периоды с начала расчетного периода	120							
в том числе с сумм, превышающих предельную величину базы для начисления страховых взносов	121				X	X	X	X
Всего к уплате (с.100 + с.110 + с.120)	130							
Уплачено страховых взносов с начала расчетного периода, всего	140							
в том числе в последние три месяца отчетного периода	1 месяц	141						
	2 месяц	142						
	3 месяц	143						
Итого уплачено в последние 3 месяца (с.141 + с.142 + с.143)	144							
Остаток страховых взносов, подлежащих плате на конец отчетного периода (с.130 - с.140) (+) задолженность, (-) переплата	150							

Достоверность и полноту сведений, указанных на данной странице, подтверждаю

(Подпись)

(Дата)

* Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 52, ст. 6965; 2014, № 2.

Раздел 2. Расчет страховых взносов по тарифу* и по дополнительному тарифу

Код тарифа []

2.1. Расчет страховых взносов по тарифу*

(руб. коп.)

Наименование показателя	Код строки	Всего с начала расчетного периода	В том числе за последние три месяца отчетного периода		
			1 месяц	2 месяц	3 месяц
1	2	3	4	5	6
На обязательное пенсионное страхование					
Сумма выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу физических лиц в соответствии со статьей 7 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ и в соответствии с международными договорами	200				
Суммы, не подлежащие обложению страховыми взносами в соответствии со статьей 9 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ и в соответствии с международными договорами	201				
Сумма расходов, принимаемых к вычету в соответствии с частью 7 статьи 8 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ	202				
Суммы выплат и иных вознаграждений, превышающие предельную величину базы для начисления страховых взносов	203				
База для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование (с. 200 - с. 201 - с. 202 - с. 203)	204				
Начислено страховых взносов на обязательное пенсионное страхование	с сумм, не превышающих предельную базу для начисления страховых взносов	205			
	с сумм, превышающих предельную величину базы для начисления страховых взносов	206			
Количество физических лиц, с выплат и иных вознаграждений которым начислены страховые взносы в соответствии с тарифом страховых взносов, всего (чел.)	207				
в том числе количество физических лиц, выплаты и иные вознаграждения которым превысили предельную величину базы для начисления страховых взносов (чел.)	208				
На обязательное медицинское страхование					
Сумма выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу физических лиц в соответствии со статьей 7 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ и в соответствии с международными договорами	210				
Суммы, не подлежащие обложению страховыми взносами в соответствии с частями 1, 2 статьи 9 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ и в соответствии с международными договорами	211				
Сумма расходов, принимаемых к вычету в соответствии с частью 7 статьи 8 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ	212				
База для начисления страховых взносов на обязательное медицинское страхование (с. 210 - с. 211 - с. 212)	213				
Начислено страховых взносов на обязательное медицинское страхование	214				
Количество физических лиц, с выплат и вознаграждений которым начислены страховые взносы на обязательное медицинское страхование в соответствии с тарифом страховых взносов, всего (чел.)	215				

* В отношении выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц, занятых на соответствующих видах работ, указанных в пункте 1 части 1 статьи 30 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ "О страховых пенсиях"

** В отношении выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц, занятых на соответствующих видах работ, указанных в пунктах 2 - 18 части 1 статьи 30 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ "О страховых пенсиях"

2.4. Расчет страховых взносов по дополнительному тарифу для отдельных категорий плательщиков страховых взносов, указанных в части 2.1 статьи 58.3 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ*

Код основания [] 1 - в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц, занятых на соответствующих видах работ, указанных в пункте 1 части 1 статьи 30 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ "О страховых пенсиях";
 2 - в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц, занятых на соответствующих видах работ, указанных в пунктах 2 - 18 части 1 статьи 30 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ "О страховых пенсиях".

Раздел 2.4 заполнен на основании: результатов спецоценки - [] результатов аттестации рабочих мест - [] результатов спецоценки и результатов аттестации рабочих мест - [] (руб. коп.)

Наименование показателя	Код строки	Всего с начала расчетного периода	в том числе за последние три месяца отчетного периода		
			1 месяц	2 месяц	3 месяц
1	2	3	4	5	6
Класс условий труда - опасный, подкласс условий труда - 4					
Сумма выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу физических лиц в соответствии со статьей 7 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ	240				
Суммы, не подлежащие обложению страховыми взносами в соответствии со статьей 9 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ	241				
База для начисления страховых взносов по дополнительному тарифу (с. 240 - с. 241)	243				
Начислено страховых взносов по дополнительному тарифу, всего	244				
Количество физических лиц, с выплат и иных вознаграждений которым начислены страховые взносы по дополнительному тарифу (чел.)	245				
Класс условий труда - вредный, подкласс условий труда - 3.4					
Сумма выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу физических лиц в соответствии со статьей 7 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ	246				
Суммы, не подлежащие обложению страховыми взносами в соответствии со статьей 9 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ	247				
База для начисления страховых взносов по дополнительному тарифу (с. 246 - с. 247)	249				
Начислено страховых взносов по дополнительному тарифу, всего	250				
Количество физических лиц, с выплат и иных вознаграждений которым начислены страховые взносы по дополнительному тарифу (чел.)	251				
Класс условий труда - вредный, подкласс условий труда - 3.3					
Сумма выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу физических лиц в соответствии со статьей 7 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ	252				
Суммы, не подлежащие обложению страховыми взносами в соответствии со статьей 9 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ	253				
База для начисления страховых взносов по дополнительному тарифу (с. 252 - с. 253)	255				
Начислено страховых взносов по дополнительному тарифу, всего	256				
Количество физических лиц, с выплат и иных вознаграждений которым начислены страховые взносы по дополнительному тарифу (чел.)	257				
Класс условий труда - вредный, подкласс условий труда - 3.2					
Сумма выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу физических лиц в соответствии со статьей 7 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ	258				
Суммы, не подлежащие обложению страховыми взносами в соответствии со статьей 9 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ	259				
База для начисления страховых взносов по дополнительному тарифу (с. 258 - с. 259)	261				
Начислено страховых взносов по дополнительному тарифу, всего	262				
Количество физических лиц, с выплат и иных вознаграждений которым начислены страховые взносы по дополнительному тарифу (чел.)	263				
Класс условий труда - вредный, подкласс условий труда - 3.1					
Сумма выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу физических лиц в соответствии со статьей 7 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ	264				
Суммы, не подлежащие обложению страховыми взносами в соответствии со статьей 9 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ	265				
База для начисления страховых взносов по дополнительному тарифу (с. 264 - с. 265)	267				
Начислено страховых взносов по дополнительному тарифу, всего	268				
Количество физических лиц, с выплат и иных вознаграждений которым начислены страховые взносы по дополнительному тарифу (чел.)	269				

Достоверность и полноту сведений, указанных на данной странице, подтверждаю

(Подпись)

(Дата)

* - В зависимости от класса условий труда, выявленного по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Раздел 3. Расчет соответствия условий на право применения пониженного тарифа для уплаты страховых взносов

3.1. Расчет соответствия условий на право применения пониженного тарифа для уплаты страховых взносов плательщиками страховых взносов, указанными в пункте 6 части 1 статьи 58 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ

Для организаций, осуществляющих деятельность в области информационных технологий (за исключением организаций, заключивших с органами управления особыми экономическими зонами соглашения об осуществлении технико-внедренческой особой экономической деятельности и производящих выплаты физическим лицам, работающим в технико-внедренческой особой экономической зоне или промышленно-производственной особой экономической зоне)

Наименование показателя	Код строки	По итогам 9-ти месяцев года, предшествующего текущему расчетному периоду	По итогам текущего отчетного (расчетного) периода
1	2	3	4
Сумма доходов, определяемая в соответствии со статьей 248 Налогового кодекса Российской Федерации*, всего (в рублях)	341		
из них: сумма доходов, определяемая исходя из критериев, указанных в пункте 2 части 2.1 или пункте 2 части 2.2 статьи 57 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ (в рублях)	342		
Доля доходов, определяемая в целях применения части 5 статьи 58 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ (%) (с. 342 / с. 341) x 100	343		
Средняя численность работников/ среднесписочная численность работников(чел.)	344		
		Дата записи в реестре аккредитованных организаций	№ записи в реестре аккредитованных организаций
Сведения из реестра аккредитованных организаций, осуществляющих деятельность в области информационных технологий **	345		

Достоверность и полноту сведений, указанных на данной странице, подтверждаю

(Подпись)

(Дата)

* Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, № 32, ст. 3340; 2002, № 22, ст. 2026; 2005, № 24, ст. 2312.

** В соответствии с пунктом 9 Положения о государственной аккредитации организаций, осуществляющих деятельность в области информационных технологий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 6 ноября 2007 г. № 758 «О государственной аккредитации организаций, осуществляющих деятельность в области информационных технологий» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, № 46, ст. 5597; 2009, № 12, ст. 1429; 2011, № 3, ст. 542).

Раздел 3. Расчет соответствия условий на право применения пониженного тарифа для уплаты страховых взносов

3.2. Расчет соответствия условий на право применения пониженного тарифа для уплаты страховых взносов плательщиками страховых взносов, указанными в пункте 8 части 1 статьи 58 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ

Наименование показателя	Код строки	С начала отчетного (расчетного) периода
1	2	3
Сумма доходов, определяемая в соответствии со статьей 346.15 Налогового кодекса Российской Федерации, всего (в рублях)	361	
из них: сумма доходов, определяемая в целях применения части 1.4 статьи 58 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ (в рублях)	362	
Доля доходов, определяемая в целях применения части 1.4 статьи 58 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ (%) (с. 362 / с. 361) x 100	363	

Достоверность и полноту сведений, указанных на данной странице, подтверждаю

(Подпись)

(Дата)

Раздел 3. Расчет соответствия условий на право применения пониженного тарифа для уплаты страховых взносов

3.3. Расчет соответствия условий на право применения пониженного тарифа для уплаты страховых взносов плательщиками страховых взносов, указанными в пункте 11 части 1 статьи 58 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ

Для некоммерческих организаций (за исключением государственных (муниципальных) учреждений), зарегистрированных в установленном порядке, применяющих упрощенную систему налогообложения и осуществляющих деятельность в области социального обслуживания населения, научных исследований и разработок, образования, здравоохранения, культуры и искусства (деятельность театров, библиотек, музеев и архивов) и массового спорта (за исключением профессионального)

Наименование показателя	Код строки	По итогам года, предшествующего текущему расчетному периоду	По итогам текущего расчетного периода
1	2	3	4
Сумма доходов*, всего (в рублях)	371		
из них: сумма доходов в виде целевых поступлений на содержание некоммерческих организаций и ведение ими уставной деятельности, поименованной в пункте 11 части 1 статьи 58 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ, определяемых в соответствии с пунктом 2 статьи 251 Налогового кодекса Российской Федерации (в рублях)	372		
сумма доходов в виде грантов, получаемых для осуществления деятельности, поименованной в пункте 11 части 1 статьи 58 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ, определяемых в соответствии с подпунктом 14 пункта 1 статьи 251 Налогового кодекса Российской Федерации (в рублях)	373		
сумма доходов от осуществления видов экономической деятельности, указанных в подпунктах «р» - «ф», «я.4» - «я.6» пункта 8 части 1 статьи 58 Федерального закона от 24 июля 2009 г.	374		
Доля доходов, определяемая в целях применения части 5.1 статьи 58 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ (%) (с. 372 + с. 373 + с.374) / с. 371 x 100	375		

Достоверность и полноту сведений, указанных на данной странице, подтверждаю

(Подпись)

(Дата)

* При определении объема доходов организации для проверки соответствия выполнению условий, установленных частью 5.1 статьи 58 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ

закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ, учитываются целевые поступления и гранты, поступившие и не использованные организацией по итогам предыдущих расчетных периодов.

Раздел 4. Суммы перерасчета страховых взносов с начала расчетного периода

№ п/п	Основание для перерасчета страховых взносов*	Код основания для применения части 2.1 статьи 58.3 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ (в случае заполнения графы 13)	Период, за который производится перерасчет страховых взносов		Суммы перерасчета страховых взносов (руб.коп.)									страховые взносы на обязательное медицинское страхование	
					страховые взносы на обязательное пенсионное страхование										
					за периоды, начиная с 2014 г.		за периоды 2010-2013 гг.			по дополнительному тарифу для отдельных категорий плательщиков страховых взносов					
							на финансирование страховой пенсии		на финансирование накопительной пенсии	в соответствии с частью 1 статьи 58.3 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ			в соответствии с частью 2 статьи 58.3 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ		в соответствии с частью 2.1 статьи 58.3 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ
год	месяц	всего	в том числе с сумм, превышающих предельную величину базы для начисления страховых взносов	всего	в том числе с сумм, превышающих предельную величину базы для начисления страховых взносов										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
Итого сумма перерасчета:															

Достоверность и полноту сведений, указанных на данной странице, подтверждаю

(Подпись)

(Дата)

* 1 - в случае доначисления органом контроля за уплатой страховых взносов сумм страховых взносов по актам камеральных проверок, по которым в

отчетном периоде вступили в силу решения о привлечении (об отказе в привлечении) к ответственности плательщиков страховых взносов, а также в случае, если органом контроля за уплатой страховых взносов выявлены излишне начисленные плательщиком страховых взносов суммы страховых взносов;

2 - в случае доначисления органом контроля за уплатой страховых взносов сумм страховых взносов по актам выездных проверок, по которым в отчетном периоде вступили в силу решения о привлечении (об отказе в привлечении) к ответственности плательщиков страховых взносов, а также в случае, если органом контроля за уплатой страховых взносов выявлены излишне начисленные плательщиком страховых взносов суммы страховых взносов;

3 - в случае если плательщиком страховых взносов самостоятельно доначислены страховые взносы в случае выявления факта неотражения или неполноты отражения сведений, а также ошибок, приводящих к занижению суммы страховых взносов, подлежащей уплате за предыдущие отчетные периоды в соответствии со статьей 7 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ;

4 - в случае корректировки плательщиком страховых взносов базы для начисления страховых взносов предшествующих отчетных (расчетных) периодов, не признаваемой ошибкой.

статьи 15 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ.

** Информация представляется на основании положений части 9.1 статьи 15 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ о студенческих отрядах, включенных в федеральный или региональный реестр молодежных и детских объединений, пользующихся государственной поддержкой.

Раздел 6. Сведения о сумме выплат и иных вознаграждений и страховом стаже застрахованного лица

6.1. Сведения о застрахованном лице

Фамилия	Имя	Отчество	СНИЛС
1	2	3	4

Сведения об увольнении застрахованного лица

6.2. Отчетный период

Отчетный период (код) Календарный год
 (3 - 1 квартал, 6 - полугодие, 9 - 9 месяцев, 0 - год)

6.3. Тип корректировки сведений

- исходная - корректирующая - отменяющая

Отчетный период (код) Календарный год

Регистрационный номер в ПФР в корректируемый период: []-[]-[]

6.4. Сведения о сумме выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу физического лица

(руб. коп.)

	Код строки	Код категории застрахованного лица	Сумма выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу физического лица	База для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование с сумм выплат и иных вознаграждений, не превышающих предельную величину базы для начисления страховых взносов		Сумма выплат и иных вознаграждений, превышающая предельную величину базы для начисления страховых взносов
				всего	в том числе по гражданско-правовым договорам	
1	2	3	4	5	6	7
Всего с начала расчетного периода, в том числе за последние три месяца отчетного периода:	400					
1 месяц	401					
2 месяц	402					
3 месяц	403					
Всего с начала расчетного периода, в том числе за последние три месяца отчетного периода:	410					
1 месяц	411					
2 месяц	412					
3 месяц	413					

6.5. Сведения о начисленных страховых взносах

Начислено страховых взносов на обязательное пенсионное страхование за последние три месяца отчетного периода с сумм выплат и иных вознаграждений, не превышающих предельную величину базы для начисления страховых взносов:

- руб. - коп.

Достоверность и полноту сведений, указанных на данной странице, подтверждаю

(Подпись)

(Дата)

6.6. Информация о корректирующих сведениях

Период, за который производится корректировка сведений		Суммы перерасчета страховых взносов (руб.коп.)		
отчетный период (код)	год	на обязательное пенсионное страхование с 2014 г	на финансирование страховой пенсии	на финансирование накопительной пенсии
1	2	3	4	5
	Итого			

6.7. Сведения о сумме выплат и иных вознаграждений в пользу физического лица, занятого на соответствующих видах работ, с которых начислены страховые взносы по дополнительному тарифу для отдельных категорий плательщиков страховых взносов, указанных в частях 1, 2 и 2.1 статьи 58.3 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ

(руб. коп.)

	Код строки	Код специально й оценки условий труда	Сумма выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу физического лица, занятого на видах работ, указанных в пункте 1 части 1 статьи 30 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ "О страховых пенсиях"	Сумма выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу физического лица, занятого на видах работ, указанных в пунктах 2 - 18 части 1 статьи 30 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ "О страховых пенсиях"
1	2	3	4	5
Всего с начала расчетного периода, в том числе за последние три месяца отчетного периода:	700			
1 месяц	701			
2 месяц	702			
3 месяц	703			
Всего с начала расчетного периода, в том числе за последние три месяца отчетного периода:	710			
1 месяц	711			
2 месяц	712			
3 месяц	713			

6.8. Период работы за последние три месяца отчетного периода

№ п/п	Начало периода с (дд.мм.гггг)	Конец периода по (дд.мм.гггг)	Территориальные условия (код)	Особые условия труда (код)	Исчисление страхового стажа		Условия для досрочного назначения трудовой пенсии	
					основание (код)	дополнительные сведения	основание (код)	дополнительные сведения

Достоверность и полноту сведений, указанных на данной странице, подтверждаю

(Подпись)

(Дата)

Приложение М
(обязательное)
Штатное расписание

Форма по ОКУД
 по ОКПО

Код	0301017
-----	---------

Томская региональная общественная организация "Федерация по лыжным гонкам "Старт"
 (наименование организации)

СОГЛАСОВАНО

Номер документа	Дата составления
39	01.02.2016

УТВЕРЖДЕНО

М.Л. Казакова

(И.о. директора)

на период 2016 с "01" февраля 2016 г.

Приказом организации от

№ 19

Штат в количестве

Структурное подразделение наименование	код	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад и пр., руб.	Надбавки, руб.			Всего, руб. (гр. 5 + гр. 6 + гр. 7 + гр. 8)	Примечание
					за вредные условия труда (4 %)	Доплата до МРОТ	Районный коэффици- ент 30%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Администрация	01	Директор	1	14075			4222,5	18297,5	247 н, ПКГ 4.3
		Заместитель директора по спортивной работе	1	12668			3800,4	16468,4	247 н, ПКГ 4.3
		бухгалтер	1	12668			3800,4	16468,4	247 н, ПКГ 4.2
Спортивно- методический отдел		Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	1	5711		493	1861,2	8065,2	165 н, ПКГ 2.2
		Тренер	2	5711		493	1861,2	16130,4	165 н, ПКГ 2.2
		Специалист по подготовке спортивного инвентаря	1	5977		227	1861,2	8065,2	165 н, ПКГ 2.3
		Итого	7	56810	0	1213	17406,9	83495,10	

Ответственное лицо

(должность)

(личная подпись)

(расшифровка подписи)

Главный бухгалтер

(личная подпись)

Пшеничникова Н.В.

(расшифровка подписи)

Приложение Н

(обязательное)

Реестр начисления заработной платы и других выплат сотрудникам

Реестр начисления заработной платы и других выплат сотрудникам							
№	ФИО		Оклад	Ставка по штатному расписанию	Ставка по факту	Нагрузка	Оклад с учетом нагрузки
№	ФИО		Оклад	Ставка по штатному расписанию	Ставка по факту	Нагрузка	Оклад с учетом нагрузки
2	Баранова Н.И.	Директор	14075,00	1,00	1,00		14075,00
	Какова М.Л	Заместитель директора по спортивно-методической работе	12668	1	1		12668
	ИТОГО АДМИНИСТРАЦИЯ		26743,00	2,00	1,00	0,00	14075,00
3	Пшеничникова Н.В.	бухгалтер	12668,00	1,00	1,00		12668,00
	ИТОГО БУХГАЛТЕРИЯ						
	ИТОГО ХОЗ. ОТДЕЛ						
	ИТОГО МЕД. ОТДЕЛ						
4	Чугунова А.П.	инструктор-методист	5711,00	1,00	1,00		3045,87
	ИТОГО СП-М. ОТДЕЛ		5711,00	1,00	1,00	0,00	
5	Казанцев П.В.	тренер	5711,00	1,00	1,00	1,55	8852,05
6	Васильева Н.В.	тренер	5711,00	1,00	1,00	0,81	4625,91
7	Терещенко Д.Ю.	Специалист по подготовке спортивного инвентаря	5977,00	1,00	1,00	0,81	4841,37
	ИТОГО ЛЫЖНЫЕ ГОНКИ		11422,00	2,00	2,00	2,36	13477,96
	ИТОГО ТРИАТЛОН						

ИТОГО БИАТЛОН										
ИТОГО										
Стимулирующие выплаты										
Выплаты по пунктам 2.3.1, 2.3.2, 2.3.4	Персональная надбавка стимулирующего характера	Премия по итогам работы за месяц, квартал, год	Премия за качество выполняемых работ	Премия за выполнение особо важных и срочных работ	Доплата до МРОТ	Районный коэффициент	Выплаты о больничному листу за счет работодателя	Выплаты о больничному листу за счет ФСС	Отпускные, компенсация при увольнении, больничные	Командировочные
						4822,50				
2000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4822,50			0,00	0,00
2000,00						5459,70				
373,33	1280,00					1409,76				
2600,00	4200,00		1155,00			5042,12				
	2430,00		870,00			2377,77				
	2430,00		870,00			2442,41				

2600,00	6630,00	0,00	2025,00	0,00	0,00	7419,89			0,00	0,00
---------	---------	------	---------	------	------	---------	--	--	------	------

		Различные начисления и выплата заработной выплаты					Различные начисления и выплата заработной выплаты
Премия (Директора+замы) с учетом р/к	Материальная помощь	Итого начисление	К выдаче без учета НДФЛ	НДФЛ	АВАНС	ИТОГО начислено без учета аванса	Итого начисление
		20897,50		6725,00	22000,00		20897,50
0,00	0,00	20 897,50		6725,00	22000,00		20 897,50
		23658,70		6725,00	22000,00		23658,70
		6108,96		612,00	1000,00		6108,96
		6 108,96		612,00	1000,00		6 108,96
		21849,17		2840,00	8800,00		21849,17
		10303,68		1045,00	6800,00		12741,18
		10583,78		1045,00	6800,00		13021,28

0,00	0,00	32 152,85		3885,00	15600,00		34 590,35															
<p>Баранова Н.И. _____</p> <p>Пшеничникова Н.В. _____ февраль</p>																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Статистика:</th> <th>человек</th> <th>тыс.руб.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Штатные сотрудники в т.ч. внутр совм.</td> <td>7</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Внутреннее совмещение</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Внешнее совмещение</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ИТОГО</td> <td>7</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>								Статистика:	человек	тыс.руб.	Штатные сотрудники в т.ч. внутр совм.	7		Внутреннее совмещение			Внешнее совмещение			ИТОГО	7	
Статистика:	человек	тыс.руб.																				
Штатные сотрудники в т.ч. внутр совм.	7																					
Внутреннее совмещение																						
Внешнее совмещение																						
ИТОГО	7																					

Приложение П

(обязательное)

Табель учета использования рабочего времени

Т а б е л ь № _____

учета использования рабочего времени

за период с 1 по _____ 29 ФЕВРАЛЯ 2016 г.

Форм
ОК
Да

Учреждение
Структурное подразделение
Вид табеля

Томская региональная общественная организация "Федерация по лыжным гонкам "Старт"

Номер корректиров

(первичный - 0; корректирующий - 1, 2, и т.д.)

Дата формирования докумен

Фамилия, имя, отчество	Учетный номер		Должность (профессия)	Числа месяца																															
	2	3		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Итого дней (часов) явок (неявок) с 1 по 15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
1 . Баранова Н. И.	0000000011		Директор		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			14	8	8	8	8	8			8	8	8	8					
				В															80																
2 . Билык А. М.	0000000540		Специалист по подготовке спортивного инвентаря																																
				В																															
3 . Васильева Н. В.	0000000505		Тренер																																
				В																															
4 . Верховин А. В.	0000000550		Тренер																																
				В																															
5 . Гринкевич О. В.	0000000546		Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций																																
				В																															
6 . Казакова М. Л.	0000000009		Заместитель директора по спортивной																																
				В																															

Приложение Р

(обязательное)

Регистр налогового учета по налогу на доходы физических лиц

Регистр налогового учета по налогу на доходы физических лиц за 2015 год № _____

1. СВЕДЕНИЯ О НАЛОГОВОМ АГЕНТЕ (ИСТОЧНИКЕ ДОХОДОВ)

1.1 . ИНН/КПП (для организации или ИНН для налогового агента - индивидуального предпринимателя) 7017207976\701701001

1.2 . Код налогового органа, где налоговый агент состоит на учете 7017

1.3 . Наименование (фамилия, имя, отчество) налогового агента Томская региональная общественная организация «Федерация по лыжным гонкам «Старт»

2. СВЕДЕНИЯ О НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИКЕ (ПОЛУЧАТЕЛЕ ДОХОДОВ)

2.1 . ИНН 701738970773

2.2 . Фамилия, Имя, Отчество Васильева Наталья Валерьевна

2.3 . Вид документа, удостоверяющего личность Код 21

2.4 . Серия, номер документа _____

2.5 . Дата рождения (число, месяц, год) 17.04.1979

2.6 . Гражданство (код страны) 643

2.7 . Адрес места жительства в Российской Федерации: Почтовый индекс 634062 Код региона 70

Район _____ Город Томск г

Населенный пункт _____ Улиц а _____ Герасименко ул _____ Дом _____ Корпус _____ Квар тира _____ 153

2.8

Адрес в стране проживания: Код страны _____ Адрес _____

2.9. Статус налогоплательщика

Месяц	январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь
Статус	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

3. ПРАВО НА НАЛОГОВЫЕ ВЫЧЕТЫ, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ СТАТЬЕЙ 218, ПОДПУНКТАМИ 4 И 5 ПУНКТА 1 СТАТЬИ 219, ПОДПУНКТОМ 2 ПУНКТА 1 СТАТЬИ 220 НАЛОГОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Сумма дохода, облагаемого по ставке 13% с предыдущего места работы _____

Код вычета	Размер	Период (с ... по)		Основание
114	1 400	01.01.2015	31.12.2015	
115	1 400	01.01.2015	31.12.2015	

4. РАСЧЕТ НАЛОГОВОЙ БАЗЫ И НАЛОГА НА ДОХОДЫ ФИЗИЧЕСКОГО ЛИЦА ПО КОДУ ОКТМО/КПП 69701000001/701701001

Расчет налога на доходы физического лица по ставке 13% (кроме дивидендов)

Доходы и вычеты, предусмотренные статьями 214.1, 217 и 221 Налогового кодекса Российской Федерации

Дата начисления	Месяц, за который начислена оплата труда	Дата выплаты (передачи дохода в натуральной форме)	Дата получения дохода	Код дохода	Сумма дохода	Код вычета	Сумма вычета	Облагаемая сумма дохода	Налоговая база	Н а л о г к на чи сл ен и ю

Месяц налогового периода: Январь										
31.01.2015	Январь	-	31.01.2015	2000	15 233,97			15 233,97		
Итого за месяц:					15 233,97			15 233,97		
Итого с начала налогового периода:					15 233,97			15 233,97	12	433,97
Месяц налогового периода: Февраль										
28.02.2015	Февраль	-	28.02.2015	2000	15 233,97			15 233,97		
Итого за месяц:					15 233,97			15 233,97		
Итого с начала налогового периода:					30 467,94			30 467,94	24	867,94
Месяц налогового периода: Март										
31.03.2015	-	31.03.2015	31.03.2015	2012	4 856,46			4 856,46		
31.03.2015	Март	-	31.03.2015	2000	14 951,09			14 951,09		
Итого за месяц:					19 807,55			19 807,55		
Итого с начала налогового периода:					50 275,49			50 275,49	41	875,49

Дата начисления	Месяц, за который начислена оплата труда		Дата получения дохода	Код дохода	Сумма дохода	Код вычета	Сумма вычета	Облагаемая сумма дохода	Налоговая база	Налог начислен и ю
		Дата выплаты (передачи дохода в натуральной форме)								

Месяц налогового периода: Апрель										
20.04.2015	-	17.04.2015	17.04.2015	2012	12 648,08			12 648,08		
30.04.2015	-	24.04.2015	24.04.2015	2760	5 000,00	503	000,00	1 000,00		
20.04.2015	Апрель	-	30.04.2015	2000	1 407,12			1 407,12		
30.04.2015	Апрель	-	30.04.2015	2000	4 199,95			4 199,95		
Итого за месяц:					23 255,15		4 000,00	19 255,15		
Итого с начала налогового периода:					73 530,64		4 000,00	69 530,64	58 330,64	7583
Месяц налогового периода: Июнь										
30.06.2015	Июнь	-	30.06.2015	2000	12 002,33			12 002,33		
Итого за месяц:					12 002,33			12 002,33		
Итого с начала налогового периода:					85 532,97		4	81 532,97	64 732,97	8

							000,00			41 5
Месяц налогового периода: Июль										
31.07.2015	Июль	-	31.07.2015	2000	12 002,33			12 002,33		
Итого за месяц:					12 002,33			12 002,33		
Итого с начала налогового периода:					97 535,30	4 000,00	93 535,30	73 935,30	9 61 2	
Месяц налогового периода: Август										
26.08.2015	-	21.08.2015	21.08.2015	2012	3 514,95			3 514,95		
31.08.2015	Август	-	31.08.2015	2000	9 420,94			9 420,94		
Итого за месяц:					12 935,89			12 935,89		
Итого с начала налогового периода:					110 471,19	4 000,00	106 471,19	84 071,19	10 92 9	
Месяц налогового периода: Сентябрь										
30.09.2015	Сентябрь	-	30.09.2015	2000	11 540,70			11 540,70		
Итого за месяц:					11 540,70			11 540,70		
Итого с начала налогового периода:					122 011,89	4 000,00	118 011,89	92 811,89	12 06 6	
Месяц налогового периода: Октябрь										
31.10.2015	Октябрь	-	31.10.2015	2000	16 942,33			16 942,33		
Итого за месяц:					16 942,33			16 942,33		
Итого с начала налогового периода:					138 954,22	4 000,00	134 954,22	106 954,22	13 90 4	
Месяц налогового периода: Ноябрь										
30.11.2015	Ноябрь	-	30.11.2015	2000	14 398,68			14 398,68		
Итого за месяц:					14 398,68			14 398,68		
Итого с начала налогового периода:					153 352,90	4 000,00	149 352,90	118 552,90	15 41 2	
Месяц налогового периода: Декабрь										
23.12.2015	-	22.12.2015	22.12.2015	2012	418,12			418,12		
23.12.2015	Декабрь	-	31.12.2015	2000	1 672,48			1 672,48		
25.12.2015	Декабрь	-	31.12.2015	2000	9 960,00			9 960,00		
31.12.2015	Декабрь	-	31.12.2015	2000	11 765,21			11 765,21		
Итого за месяц:					23 815,81			23 815,81		
Итого с начала налогового периода:					177 168,71	4 000,00	173 168,71	139 568,71	18 14	

Суммы предоставленных налогоплательщику вычетов

Код вычета	Сумма вычета
Месяц налогового периода Январь	
Доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала периода 15 233,97	
114	1 400,00
115	1 400,00
Итого за месяц:	2 800,00
Итого с начала налогового периода	2 800,00
Месяц налогового периода Февраль	
Доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала периода 30 467,94	
114	1 400,00
115	1 400,00
Итого за месяц:	2 800,00
Итого с начала налогового периода	5 600,00
Месяц налогового периода Март	
Доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала периода 50 275,49	
114	1 400,00
115	1 400,00
Итого за месяц:	2 800,00
Итого с начала налогового периода	8 400,00
Месяц налогового периода Апрель	
Доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала периода 73 530,64	
114	1 400,00
115	1 400,00
Итого за месяц:	2 800,00
Итого с начала налогового периода	11 200,00
Месяц налогового периода Май	
Доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала периода 73 530,64	
114	1 400,00
115	1 400,00
Итого за месяц:	2 800,00
Итого с начала налогового периода	14 000,00
Месяц налогового периода Июнь	
Доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала периода 85 532,97	
114	1 400,00

115	1 400,00
Итого за месяц:	2 800,00
Итого с начала налогового периода	16 800,00
Месяц налогового периода Июль	
Доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала периода 97 535,30	
114	1 400,00
115	1 400,00
Итого за месяц:	2 800,00
Итого с начала налогового периода	19 600,00
Месяц налогового периода Август	
Доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала периода 110 471,19	
114	1 400,00
115	1 400,00
Итого за месяц:	2 800,00
Итого с начала налогового периода	22 400,00
Месяц налогового периода Сентябрь	
Доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала периода 122 011,89	
114	1 400,00
115	1 400,00
Итого за месяц:	2 800,00
Итого с начала налогового периода	25 200,00
Месяц налогового периода Октябрь	
Доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала периода 138 954,22	
114	1 400,00
115	1 400,00
Итого за месяц:	2 800,00
Итого с начала налогового периода	28 000,00
Месяц налогового периода Ноябрь	
Доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала периода 153 352,90	
114	1 400,00
115	1 400,00
Итого за месяц:	2 800,00
Итого с начала налогового периода	30 800,00
Месяц налогового периода Декабрь	
Доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала периода 177 168,71	
114	1 400,00
115	1 400,00
Итого за месяц:	2 800,00
Итого с начала налогового периода	33 600,00

Исчислено налога

Дата получения дохода	Дата исчисления	Ставка	Сумма
01.01.2015	31.01.2015	13%	1 616
01.02.2015	28.02.2015	13%	1 617
01.03.2015	31.03.2015	13%	2 211
01.04.2015	20.04.2015	13%	1 463
01.04.2015	30.04.2015	13%	130
01.04.2015	30.04.2015	13%	546
01.05.2015	30.06.2015	13%	-364
01.06.2015	30.06.2015	13%	1 196
Дата получения дохода	Дата исчисления	Ставка	Сумма
01.07.2015	31.07.2015	13%	1 197
01.08.2015	26.08.2015	13%	93
01.08.2015	31.08.2015	13%	1 224
01.09.2015	30.09.2015	13%	1 137
01.10.2015	31.10.2015	13%	1 838
01.11.2015	30.11.2015	13%	1 508
01.12.2015	31.12.2015	13%	2 732

Удержано налога

Дата получения дохода	Дата удержания	Ставка	Сумма	Срок перечисления
01.01.2015	31.01.2015	13%	1 616	31.01.2015
01.02.2015	28.02.2015	13%	1 617	28.02.2015
01.03.2015	31.03.2015	13%	2 211	31.03.2015
01.04.2015	20.04.2015	13%	1 463	20.04.2015
01.04.2015	30.04.2015	13%	130	30.04.2015
01.04.2015	30.04.2015	13%	546	30.04.2015
01.04.2015	19.08.2015	13%	-390	19.08.2015
01.05.2015	19.08.2015	13%	-364	19.08.2015
01.06.2015	30.06.2015	13%	832	30.06.2015
01.06.2015	19.08.2015	13%	624	19.08.2015
01.07.2015	31.07.2015	13%	1 197	31.07.2015
01.07.2015	19.08.2015	13%	260	19.08.2015

01.08.2015	26.08.2015	13%	93	26.08.2015
01.08.2015	31.08.2015	13%	1 224	31.08.2015
01.09.2015	30.09.2015	13%	1 137	30.09.2015
01.10.2015	31.10.2015	13%	1 838	31.10.2015
01.11.2015	30.11.2015	13%	1 508	30.11.2015
01.12.2015	31.12.2015	13%	2 732	31.12.2015

5. СУММЫ ПРЕДОСТАВЛЕННЫХ НАЛОГОВЫХ ВЫЧЕТОВ ПО ИТОГАМ НАЛОГОВОГО ПЕРИОДА

ОКТМО / КПП	Код вычета	Сумма вычета
69701000001/701701001	114	16 800,00
69701000001/701701001	115	16 800,00
	Итого:	33 600,00

6. ОБЩИЕ СУММЫ ДОХОДА И НАЛОГА ПО ИТОГАМ НАЛОГОВОГО ПЕРИОДА

ОКТМО / КПП	Ставка налога	Общая сумма дохода	Налоговая база	Сумма налога исчисленная	Сумма авансовых платежей зачтенная	Сумма налога удержанная	Сумма налога перечисленная	Сумма налога, излишне удержанная налоговым агентом	Сумма налога, не удержанная налоговым агентом
69701000001/701701001	13%	177 168,71	139 568,71	18 144		18 274		130	

7. СВЕДЕНИЯ О ПРЕДСТАВЛЕНИИ СПРАВОК

Назначение справки	№ справки	Дата
Налоговому органу о доходах		
Налогоплательщику о доходах	00000013	15.07.2015
Налоговому органу о сумме задолженности, переданной на взыскание		

12.02.2016

(дата)

(должность)

(Фамилия, Имя, Отчество)

(Подпись)

КАРТОЧКА

Стр.* 1

индивидуального учета сумм начисленных выплат и иных вознаграждений и сумм начисленных страховых взносов за 2015 год

Платательщик **Томская общественная организация "Федерация по лыжным гонкам "Старт"** ИНН/КПП **7017207976/701701001**
 Фамилия **Васильева** Имя **Наталья** Отчество **Валерьевна**
 Страховой номер **155-925-868 10** ИНН **701738970773** Гражданство (страна) **Гражданин РФ**
 Наличие инвалидности **ЕСТЬ** **НЕТ** Дата выдачи справки _____ Дата окончания действия справки _____

Код тарифа	01	%
ОПС	СЧ	22
	с превыш.	10
ОМС		5,1
ФСС		2,9
Пред.величина ОПС		711 т.р.
Пред.величина ФСС		670 т.р.

Вид договора: трудовой гражданско-правовой авторский № договора **ЦОП0000003** Дата назначения на должность (или дата заключения договора) **26.08.2010**

		Суммы (в рублях и копейках)												
		Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь	
Статус застрах.														
Выплаты в соответствии с ч. 1-2 ст. 7 212-ФЗ	за месяц	15 233,97	15 233,97	19 807,55	23 255,15		12 002,33	12 002,33	12 935,89	11 540,70	16 942,33	14 398,68	23 815,81	
	с начала года	15 233,97	30 467,94	50 275,49	73 530,64		85 532,97	97 535,30	110 471,19	122 011,89	138 954,22	153 352,90	177 168,71	
Из них суммы, не подлежащие обложению в соответствии с 212-ФЗ:	ст. 8 ч. 7	за месяц												
		с начала года												
	ст. 9 ч. 1, 2	за месяц				4 000,00								
		с начала года				4 000,00		4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00
	ст. 9 ч. 3 п. 1	за месяц												
		с начала года												
	ст. 9 ч. 3 п. 2	за месяц												
		с начала года												
Суммы, превыш. установленную ч.4 ст. 8 212-ФЗ	на ОПС	за месяц												
		с начала года												
	в ФСС	за месяц												
		с начала года												
База для начисления страховых взносов на ОПС	за месяц	15 233,97	15 233,97	19 807,55	19 255,15		12 002,33	12 002,33	12 935,89	11 540,70	16 942,33	14 398,68	23 815,81	
	с начала года	15 233,97	30 467,94	50 275,49	69 530,64		81 532,97	93 535,30	106 471,19	118 011,89	134 954,22	149 352,90	173 168,71	
База для начисления страховых взносов на ОМС	за месяц	15 233,97	15 233,97	19 807,55	19 255,15		12 002,33	12 002,33	12 935,89	11 540,70	16 942,33	14 398,68	23 815,81	
	с начала года	15 233,97	30 467,94	50 275,49	69 530,64		81 532,97	93 535,30	106 471,19	118 011,89	134 954,22	149 352,90	173 168,71	
База для начисления страховых взносов в ФСС	за месяц	15 233,97	15 233,97	19 807,55	19 255,15		12 002,33	12 002,33	12 935,89	11 540,70	16 942,33	14 398,68	23 815,81	
	с начала года	15 233,97	30 467,94	50 275,49	69 530,64		81 532,97	93 535,30	106 471,19	118 011,89	134 954,22	149 352,90	173 168,71	
Начислено страховых взносов на ОПС	с сумм, не прев. пред. величину	за месяц	3 351,47	3 351,48	4 357,66	4 236,13		2 640,51	2 640,52	2 845,89	2 538,96	3 727,31	3 167,71	5 239,48
		с начала года	3 351,47	6 702,95	11 060,61	15 296,74		17 937,25	20 577,77	23 423,66	25 962,62	29 689,93	32 857,64	38 097,12
	с сумм, превыш. пред. величину	за месяц												
		с начала года												
Начислено страховых взносов на ОМС	за месяц	776,93	776,93	1 010,19	982,01		612,12	612,12	659,73	588,58	864,06	734,33	1 214,60	
	с начала года	776,93	1 553,86	2 564,05	3 546,06		4 158,18	4 770,30	5 430,03	6 018,61	6 882,67	7 617,00	8 831,60	
Начислено страховых взносов в ФСС	за месяц	441,79	441,78	574,42	558,40		348,07	348,06	375,14	334,68	491,33	417,56	690,66	
	с начала года	441,79	883,57	1 457,99	2 016,39		2 364,46	2 712,52	3 087,66	3 422,34	3 913,67	4 331,23	5 021,89	
Начислено пособий за счет средств ФСС	за месяц													
	с начала года													

Главный бухгалтер

Н. В. Пшеничникова

212

(*) Дополнительные страницы заполняются в случае использования тарифов, отличных от основного. Нумерация страниц сквозная.

(**) Заполняется для иностранных граждан и лиц без гражданства: 1 - постоянное проживание, 2 - временное проживание, 3 - временное пребывание, 4 - высококвалиф. специалист постоянное проживание, 5 - высококвалиф. специалист временное проживание, 6 - получивший временное убежище врем. пребывание, 7 - не явл. застрахованным лицом

Дополнительная таблица карточки индивидуального учета сумм начисленных выплат и иных вознаграждений за 2015 год к стр. 1

Фамилия **Васильева** Имя **Наталья** Отчество **Валерьевна**

Приложение Т

(обязательное)

Расчет среднего заработка

Расчет среднего заработка		
по документу: Начисление по больничному листу № 7 от 19 ноября 2015 г.		
Организация: Томская региональная общественная организация "Федерация по лыжным гонкам "Старт"		
Сотрудник: Васильева Наталья Валерьевна, таб. №: 0000000551		
Оплачиваемый период: с 09.11.2015 по 13.11.2015		
Расчетные годы: 2013 и 2014		
1. Заработок за расчетные годы		
Год	Заработок	Предельная величина
2013	-	
Итого:	-	568 000
2014	952,00	
Итого:	952,00	624 000
Всего заработка с учетом предельной облагаемой взносами величины: 952,00		
2. Расчет среднего заработка		
Среднедневной заработок составил: $952,00 / 730 = 1,30$		
3. Расчет минимального среднего заработка из МРОТ		
МРОТ по состоянию на 09.11.2015: 5 965		
Минимальный среднедневной заработок из МРОТ составил: 196,11		

Приложение У
(обязательное)
Расчетный листок
Расчетный листок за февраль 2016

Учреждение: ТРОО ФЛГ "Старт"																																																																																																																																					
Пшеничникова Надежда Владимировна						Администрация																																																																																																																															
К выплате:						бухгалтер																																																																																																																															
0000000314																																																																																																																																					
Общий облагаемый доход:		50 211,64																																																																																																																																			
Применено вычетов по НДФЛ:		на "себя"		на детей		имущественных																																																																																																																															
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Вид</th> <th rowspan="2">Период</th> <th colspan="2">Отработано</th> <th colspan="2">Оплачено</th> <th rowspan="2">Сумма</th> <th rowspan="2">Вид</th> <th rowspan="2">Период</th> <th rowspan="2">Сумма</th> </tr> <tr> <th>Дни</th> <th>Часы</th> <th>Дни</th> <th>Часы</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="6">1. Начислено</td> <td colspan="4">2. Удержано</td> </tr> <tr> <td>Оклад по дням</td> <td></td> <td>15</td> <td>184</td> <td>15</td> <td></td> <td>14 579,00</td> <td>Добровольные взносы в профсоюзный комитет</td> <td></td> <td>502,12</td> </tr> <tr> <td>Выплата за работу в условиях отклоняющихся от нормальных</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>15</td> <td></td> <td>5 000,00</td> <td>НДФЛ исчисленный</td> <td></td> <td>6 528,00</td> </tr> <tr> <td>Районный коэффициент</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>11 587,30</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Месячная премия</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>19 045,34</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="6">Всего начислено</td> <td>50 211,64</td> <td colspan="2">Всего удержано</td> <td>7 030,12</td> </tr> <tr> <td colspan="6">3. Доходы в натуральной форме</td> <td colspan="4">4. Выплачено</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Перечислено в банк (аванс)</td> <td></td> <td>20 100,00</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Перечислено в банк (под расчет)</td> <td></td> <td>23 081,52</td> </tr> <tr> <td colspan="6">Всего натуральных доходов</td> <td></td> <td colspan="2">Всего выплат</td> <td>43 181,52</td> </tr> <tr> <td colspan="6">Долг за работником на начало месяца</td> <td></td> <td colspan="2">Долг за работником на конец месяца</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>										Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма	Дни	Часы	Дни	Часы	1. Начислено						2. Удержано				Оклад по дням		15	184	15		14 579,00	Добровольные взносы в профсоюзный комитет		502,12	Выплата за работу в условиях отклоняющихся от нормальных				15		5 000,00	НДФЛ исчисленный		6 528,00	Районный коэффициент						11 587,30				Месячная премия						19 045,34				Всего начислено						50 211,64	Всего удержано		7 030,12	3. Доходы в натуральной форме						4. Выплачено											Перечислено в банк (аванс)		20 100,00								Перечислено в банк (под расчет)		23 081,52	Всего натуральных доходов							Всего выплат		43 181,52	Долг за работником на начало месяца							Долг за работником на конец месяца		
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма																																																																																																																												
		Дни	Часы	Дни	Часы																																																																																																																																
1. Начислено						2. Удержано																																																																																																																															
Оклад по дням		15	184	15		14 579,00	Добровольные взносы в профсоюзный комитет		502,12																																																																																																																												
Выплата за работу в условиях отклоняющихся от нормальных				15		5 000,00	НДФЛ исчисленный		6 528,00																																																																																																																												
Районный коэффициент						11 587,30																																																																																																																															
Месячная премия						19 045,34																																																																																																																															
Всего начислено						50 211,64	Всего удержано		7 030,12																																																																																																																												
3. Доходы в натуральной форме						4. Выплачено																																																																																																																															
							Перечислено в банк (аванс)		20 100,00																																																																																																																												
							Перечислено в банк (под расчет)		23 081,52																																																																																																																												
Всего натуральных доходов							Всего выплат		43 181,52																																																																																																																												
Долг за работником на начало месяца							Долг за работником на конец месяца																																																																																																																														

