

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

Институт электронного обучения

Направление подготовки 080.109.65 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

Кафедра экономики

ДИПЛОМНЫЙ ПРОЕКТ/РАБОТА

Тема работы

Учет расчетов с персоналом по оплате труда

УДК 657.471.12

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
З-3501	Лобач Н. П.		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Косова Ю. В.	Кандидат экономических наук		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Экономики	Барышева Г.А.	Доктор экономических наук, профессор		

Томск - 2016 г.

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

Институт дистанционного образования

Направление подготовки (специальность) 080.109.65 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

Кафедра экономики

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой

(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Дипломного проекта/работы

Студенту:

Группа	ФИО
З-3501	Лобач Наталии Петровны

Тема работы:

Учет расчетов с персоналом по оплате труда

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

Срок сдачи студентом выполненной работы:	07.06.2016
--	------------

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе (наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.);	Законодательные акты, кодексы, постановления Российской Федерации, научная литература, данные бухгалтерского и налогового учета и отчетности предприятия.
--	---

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.).	
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов (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).	1. Изучить экономическую сущность, понятие заработная плата, её виды и системы; 2. Ознакомиться с правовыми нормами, касающейся темы; 3. Рассмотреть начисления и удержания в заработной плате; 4. Рассмотреть отражение операций по оплате труда на счетах бухгалтерского учета; 5. Изучить особенности оплаты труда в районах крайнего севера и приравненных к ним местностям на конкретном предприятии.
Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей)	Журналы хозяйственных операций по учету заработной платы, расчетные формулы.
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы (с указанием разделов)	
Раздел	Консультант

Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	11.02.2016
---	-------------------

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Косова Ю. В.	К.Э.Н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
З-3501	Лобач Н. П.		

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа объемом 96 страниц, 10 рисунков, 12 таблиц, 51 источник литературы, 8 приложений, 9 формул.

Ключевые слова: труд, заработная плата, компенсационные выплаты, налог на доходы физических лиц, страховые взносы, средний заработок, налоговые вычеты.

Объектом исследования является Публичное Акционерное общество «Томская энергосбытовая компания».

Цель работы – изучение особенностей учета труда и расчетов по заработной плате. Особенности расчетов заработной платы в подразделениях организации в местностях, приравненных к районам крайнего севера.

В процессе исследования проводились: изучение экономической сущности, понятие заработная плата, её виды и системы, ознакомление с правовыми нормами, касающейся темы, рассмотрение начисления и удержания в заработной плате, отражение операций по оплате труда на счетах бухгалтерского учета, изучение особенностей оплаты труда в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях на конкретном предприятии.

В результате исследования было изучено особенности учета труда и расчетов по заработной плате. Особенности расчетов заработной платы в подразделениях организации в местностях, приравненных к районам крайнего севера.

Область применения в практике работы предприятия.

Экономическая эффективность/значимость работы повышение качества работы в бухгалтерии.

В будущем планируется применять полученные знания в работе.

Оглавление

Введение.....	8
1 Оплата труда: основные понятия, формы.....	10
1.1 Экономическая сущность заработной платы	10
1.2 Государственное регулирование	14
1.3 Формы и системы оплаты труда	18
2 Начисления и удержания в заработной плате	24
2.1 Начисления по среднему заработку	24
2.2 Начисление пособия по временной нетрудоспособности	30
2.4 Удержания из заработной платы	40
2.5 Начисление страховых взносов	45
2.6 Синтетический и аналитический учет оплаты труда	46
3 Особенности расчета заработной платы в подразделениях ПАО «Томскэнергосбыт».....	50
3.1 Общая характеристика предприятия.....	50
3.1.1 Общая информация о деятельности компании	50
3.1.3 Размеры Общества и масштабы производства	51
3.1.4 Цель и виды деятельности Общества	51
3.1.5 Основные показатели Общества	53
3.2 Оплата труда в районах крайнего севера и приравненных к ним местностям	57
3.2.1 Меры по реализации ПАО «Томскэнергосбыт» государственных гарантий и компенсаций работникам.....	57
3.2.2 Расчет заработной платы в подразделениях ПАО «Томскэнергосбыт» в местностях, приравненных к районам крайнего севера	59
4. Корпоративная социальная ответственность ПАО «Томскэнергосбыт»	72
Заключение	88

Список использованных источников	90
Приложение А Штатное расписание.....	97
Приложение Б Табель учета рабочего времени	98
Приложение В Размер надбавки в зависимости от местности, стажа работы и возраста	99
Приложение Г Справка о северном стаже.....	101
Приложение Д Стандартные налоговые вычеты	102
Приложение Е Приказ о предоставлении отпуска. Форма № Т-6	103
Приложение Ж Расчетная ведомость организации ПАО «Томскэнергообл»	104
Приложение И Уведомление о размере страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.....	105

Введение

В современных рыночных условиях, когда все стремительно развивается, расширяется, оптимизируются процессы производства, роль труда и его оплаты, в жизни общества, остается исключительно велика.

Данная тема никогда не теряет своей актуальности. Ведь в заработной плате заинтересованы не только сотрудники, получающие ее, в большинстве случаев, как свой основной доход, но и само предприятие. Вопросы, которые касаются заработной платы: величиной, формой начисления так же актуальны как для сотрудников, так и для предприятия.

Так же заработная плата и расчеты с персоналом являются очень важной составляющей бухгалтерского учета, работы с сотрудниками, налоговых страховых отчислений.

Важнейшими задачами бухгалтерского учета труда и заработной платы являются:

- точный учет личного состава работников, отработанного времени и объема выполненных работ;
- контроль за рациональным использованием трудовых ресурсов, оплате труда;
- своевременное осуществление расчетов с персоналом организации;
- своевременное и правильное исчисление и перечисление обязательных налогов и страховых взносов.

Целью выпускной квалифицированной работы является изучение особенностей учета труда и расчетов по заработной плате. Особенности расчетов заработной платы в подразделениях организации в местностях, приравненных к районам крайнего севера.

В соответствии с данной целью были поставлены следующие задачи:

1. Изучить экономическую сущность, понятие заработная плата, её виды и системы.
2. Ознакомиться с правовыми нормами, касающейся темы.

3. Рассмотреть начисления и удержания в заработной плате.
4. Рассмотреть отражение операций по оплате труда на счетах бухгалтерского учета.
5. Изучить особенности оплаты труда в районах крайнего севера и приравненных к ним местностям на конкретном предприятии.
6. Рассмотреть основы социальной политики предприятия.

Предмет исследования выпускной квалифицированной работы – учет заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Объектом исследования выпускной квалифицированной работы является Публичное Акционерное Общество «Томская энергосбытовая компания».

При написании работы была использована специальная литература, интернет сайты Министерства финансов, федеральной налоговой службы, материалы справочно-правовых систем «Консультант-плюс», «Гарант», которая способствовала раскрытию теоретической и практической части материала. Большое внимание уделено нормативным документам, таким как Трудовой Кодекс Российской Федерации. Так же фактические данные учета и отчетности ПАО «Томскэнергосбыт».

1 Оплата труда: основные понятия, формы

1.1 Экономическая сущность заработной платы

Заработная плата - это превращенная форма стоимости, или цены рабочей силы.

Внешне заработная плата выглядит как цена, выплачиваемая за использование труда. «Труд» в широком смысле - это труд:

1. Рабочих самых различных профессий.
2. Специалистов - юристов, медицинских работников, стоматологов, педагогов и т.д.
3. Владельцев мелкого бизнеса—парикмахеров, водопроводчиков, мастеров по ремонту телевизоров и множества различных торговцев.

Все они получают заработную плату за трудовые услуги, предоставляемые при реализации их деловой активности.

Существуют различия между номинальной и реальной заработной платой. Номинальная заработная плата – это фактическая сумма денежных средств, полученная за неделю, месяц и так далее. Это то, что мы получаем в кассе или на расчетный счет. Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которые мы сможем купить за номинальную заработную плату, то есть реальная заработная плата – это «покупательная способность» номинальной заработной платы. Она зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги. Изменение реальной заработной платы в процентном отношении можно определить, как разницу между процентным изменением в номинальной заработной плате и процентным изменением в уровне цен. Таким образом, повышение номинальной заработной платы на 8% при росте уровня цен на 5% дает увеличение реальной заработной платы на 3%. Тем не менее, номинальная и реальная заработная плата не обязательно изменяется в одном и том же направлении[1].

Функции заработной платы.

Мотивационная функция основана на мотивации труда – в процессе побуждения человека к определённым видам деятельности с помощью внутри личностных и внешних факторов:

- человек понимает свои потребности;
- находит лучший вариант получения определённого вознаграждения;
- принимает решение об исполнении этого способа;
- исполняет действия по осуществлению, то есть трудится (здесь задача предприятия: создать лучшие условия и стимулы для обеспечения высокой эффективности этого действия);
- получение вознаграждения;
- удовлетворение своей потребности.

Воспроизводственная.

- уровень заработной платы должен обеспечивать воспроизводство;
- обеспечивает долгосрочную способность зарабатывать;
- обеспечение семьи;
- обеспечение профессионального и культурного роста;
- обеспечение трудоспособности работников той или иной компании.

Стимулирующая функция заработной платы играет важную роль для управления предприятия: нужно побуждать работника к трудовой активности, к наибольшей отдаче, повышению результативности труда. Этой цели служит установление размера зарплаток в зависимости от достигнутых каждым результатов труда. Отрыв оплаты от личных трудовых усилий работников подрывает трудовую основу заработной платы, ведёт к ослаблению стимулирующей функции заработной платы, к превращению её в потребительскую функцию и гасит инициативу и трудовых усилий человека.

Статусная функция оплаты труда подразумевает соотношение статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу сотрудника. Под «статусом» понимается положение человека в той или иной совокупности общественных отношений и связей. Трудовой статус – это место данного

работника по отношению к другим работникам, как по вертикали, так и по горизонтали. Таким образом, размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми силами позволяет судить о справедливости оплаты труда. Здесь требуется гласная разработка (при обязательном обсуждении с персоналом) системы критериев оплаты труда отдельных групп и категорий персонала с учётом специфики предприятия, что должно быть отражено в коллективном договоре (контракте). Например, вы можете заложить распространённый в развитых капиталистических странах принцип трёхступенчатости:

- критерии экономической эффективности всего предприятия;
- те же критерии для отдельных подразделений;
- индивидуализированные критерии, играющие большую стимулирующую роль (личный трудовой вклад, коэффициент трудового участия, «заслуги» и т. п.).

Нарушение Справедливости оплаты труда имеет следующие последствия: минимум усилий со стороны работника; потеря интереса к работе; поиском дополнительных доходов; кража; интриги; увольнение[2].

Основная проблема заключается в том, чтобы найти наиболее подходящее сочетание коллективизма в работе, необходимого для успешной деятельности фирмы, и индивидуализма в заработной плате.

Статусная функция имеет важное значение, в первую очередь, для самих сотрудников, на уровне их притязаний на зарплату, которую имеют работники соответствующих профессий в других фирмах, и ориентация персонала на более высокую ступень материального благополучия. Для реализации этой функции нужна ещё и материальная основа, которая воплощается в соответствующей эффективности труда и деятельности компании в целом.

Регулирующая функция воздействует на отношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование коллектива, обеспечение его занятости. Эта функция выступает как баланс между работниками и

работодателем. Основа реализации функции – дифференциация заработной платы по группам работников.

Производственно-долевая функция определяет меру участия каждого работника в общем объеме затратах на производство.

Принципы оплаты труда:

1. Равная оплата за равный труд.
2. Дифференциация уровней оплаты труда.
3. Увеличение реальной заработной платы.
4. Опережающий рост производительности труда над темпами роста заработной платы.
5. Осуществление оплаты в зависимости от количества и качества труда.
6. Материальная заинтересованность работников в результатах своей работы и деятельности предприятия.
7. Гарантия воспроизводства рабочей силы. Каждая компания устанавливает минимальную заработную плату работника, занятого простым трудом.

В системе заработной платы существует такое понятие как фонд оплаты труда.

Фонд оплаты труда – это сумма вознаграждений, предоставленных наемным работникам в соответствии с количеством и качеством их труда, а также компенсаций, связанных с условиями труда.

Состав фонда оплаты труда:

- начисление суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время;
- компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда;
- стимулирующие доплаты и надбавки;
- премии, единовременные поощрительные выплаты;
- оплата питания, жилья, топлива, носящая постоянный характер [3].

1.2 Государственное регулирование

Государственное регулирование заработной платы представляет собой комплекс мер и действий, применяемых государством для коррекции и установления стабильного уровня цен справедливого распределения доходов. Возможно, это связано с тем, что государство может изменить уровень жизни населения через изменение его дохода. Он также контролирует и регулирует общий уровень потребительских расходов, следовательно, и объемы потребление товаров и услуг.

Все эти усилия государства, направленные на обеспечение потребления каждого человека не ниже минимального набора товаров и услуг, что является основой прожиточного минимума.

В настоящее время существуют определенные методы государственного регулирования заработной платы.

Для регулирования заработной платы государство использует меры прямого и косвенного регулирования заработной платы. Прямой метод также называют директивным, а косвенный – индикативный.

Директивное воздействие государства включает:

1. Установление минимального размера оплаты труда (МРОТ).
2. Установление максимального и минимального размера надбавки к заработной плате.
3. Установление порядка индексации заработной платы.
4. Определение порядка оплаты труда работников федеральных государственных учреждений, работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образований.

Что же касается индикативного воздействия, мы применяем следующие меры:

1. Контроль инфляции, эмиссии денег и валютного курса.
2. Установление налоговых ставок для физических и юридических лиц.

3. Разработка тарифно-квалификационных справочников для конкретных видов деятельности.

Тем не менее, государство имеет право регулировать заработную плату на некоторых предприятиях. Так что, если компания имеет прямое отношение к государству, оно подвергается директивному методу регулирования заработной платы, в других случаях правительство обеспечивает индикативное воздействие. В частном секторе заработная плата определяется на рыночной основе, в зависимости от производительности труда и соотношения между спросом и предложением на рабочую силу.

Важный и самое главное, эффективный метод государственного регулирования заработной платы является установленный законом минимальный размер оплаты труда, что обеспечивает минимальную, но достаточную, величину потребления товаров и услуг, а также служит основой установления заработной платы наименее квалифицированного работника. Минимальный размер оплаты труда зависит от уровня благосостояния общества и текущей социальной политики.

МРОТ – устанавливается федеральным законом размер месячной заработной платы труда не квалифицированных работников, полностью отработавших норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях

В соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации статьей 133 МРОТ, установленный на территории Российской Федерации в соответствии с законом и не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека. За прожиточный минимум применяется стоимость минимального требуемого набора продуктов, товаров и услуг, которые характеризуют нижнюю границу качества жизни и обеспечения поддержания активного физического состояния в моменты кризиса экономики.

Порядок и сроки проведения изменений минимальной заработной платы до прожиточного минимума, установленного федеральным законом, который

также предусматривает механизм его изменения, гарантирующие выплату минимальной заработной платы в определенном размере.

В Российской Федерации существует также индексация заработной платы. Индексация — это увеличение номинальной заработной платы (оклады, ставки) по мере инфляционного роста цен на потребительские товары и услуги в течение определенного периода времени, направленных на поддержание и восстановление покупательной способности занятого населения [4].

Есть два типа индексации: ретроспективная и упреждающая индексация.

Ретроспективная индексация осуществляется в соответствии с ростом цен, предыдущим индексируемому периоду, упреждающая (ожидается) сосредоточены на ожидаемый рост цен.

Следует отметить, что увеличение заработной платы увеличивает инфляцию цен, увеличиваются издержки производства, которые оказывают непосредственное влияние на производимые товары, и как следствие увеличение его стоимости. Таким образом, потребуются увеличение заработной платы. Есть цикл— «зарботная плата – стоимость потребительской корзины», чтобы уменьшить скорость развития, необходимо соблюдать ряд требований:

1. Индексация не будет возмещать весь рост цен, но только инфляционный рост. В большинстве случаев вводит порог индексации, с которого начинается индексация.
2. Индексации подлежат не все доходы, а заработная плата и социальные трансферты (пособия, пенсии, стипендии).
3. Индексация не подлежат доходы от собственности населения, а именно, от продажи и аренды имущества, акций и других форм, потому что они не нуждаются в защите, так как цена устанавливается рынком.

Официальные источники индексации доходов в России:

- для занятости в государственном секторе – бюджеты всех уровней;
- для пенсионеров – Пенсионный фонд Российской Федерации;
- для пособий – Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный бюджет,

- для семей с низкими доходами - средства для компенсаций и льгот из муниципальных бюджетов и фондов социальной защиты населения;
- для занятых в частном секторе экономики – финансирования самими организациями.

Основной механизм индексации заработной платы для частных предприятий и организаций означает создание нового, как правило, более высокого минимального размера оплаты труда. Государство не может заставить повышать ставки и зарплаты на предприятии.

Варианты индексации заработной платы:

- пропорциональная;
- долевая;
- пропорционально-долевая.

При пропорциональной индексации всех ставок и окладов увеличиваются в той же пропорции, в случае долевой индексации - на одну и ту же сумму, в пропорционально-долевой одна часть средств идет на увеличение ставок и окладов в одной пропорции, а другая часть на увеличение их на одинаковую сумму[4].

Очевидно, что пропорциональной индексации невозможно утверждать, что рост стоимости жизни и снижения потребления в значительной степени компенсируется работнику страны с низким уровнем дохода. Что касается долевой индексации, то она существенно снижает диапазон окладов работников высшей и низшей квалификации. Вариант пропорционально-долевой индексации смягчает негативные черты первых двух. Конечно, что пропорционально-долевая индексация постепенно уменьшит диапазон тарифных ставок и окладов.

1.3 Формы и системы оплаты труда

В настоящее время в организациях наиболее широко распространены повременная, сдельная и комиссионная (бонусная) системы оплаты труда.

Повременная система оплаты труда устанавливает для каждого сотрудника организации определенный оклад, за отработанное время в текущем периоде. При этом сотруднику могут выплачиваться премии, надбавки и другие поощрительные выплаты.

При использовании сдельной системы оплаты труда заработная плата работников устанавливается за фактически достигнутые результаты (как правило, за количество выпущенной продукции) на основании действующих в организации расценок за единицу работы.

Комиссионная (бонусная) система оплаты труда включает две составляющие:

- оклад сотрудника;
- бонус (процент от полученной предприятием прибыли).

Причем внутри предприятия в зависимости от категории сотрудника могут устанавливаться разные формы оплаты труда: например, административному и обслуживающему персоналу – повременная, рабочим – сдельная и т.п.

Повременная оплата труда.

Одной из самых распространенных является повременная система оплаты труда, в основе которой лежит оклад, представляющий собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат [5].

Как правило, данная форма оплаты труда применяется для расчетов с работниками руководящего персонала, вспомогательных и обслуживающих производств, т.е. с работниками таких профессий или выполняющих такие работы, количественная оценка труда которых невозможна или трудоемка.

Отличительной чертой повременной оплаты является то, что заработная плата работника не зависит от количества рабочих дней (часов) в том или ином месяце. Если же сотрудник отработал не все рабочие дни, его оклад рассчитывают пропорционально отработанному времени по формуле (1):

$$\text{Зарботная плата} = \text{Оклад} \div \text{Количество рабочих дней в месяце} \times \text{Количество фактически отработанных дней} \quad (1)$$

Размеры часовых (дневных) тарифных ставок и окладов для различных работников организации устанавливаются в Положении об оплате труда и указываются в штатном расписании. Штатное расписание составляется по форме № Т-3 (Приложение А).

Для определения фактического количества времени, которое отработали работники организации, необходимо вести табель учета использования рабочего времени. Там отмечаются фактически отработанные часы и дни, указываются причины неявок на работы и т. д. Табель составляется по форме № Т-12 (если учет рабочего времени ведется вручную) или по форме № Т-13 (если учет рабочего времени ведется на компьютере) (Приложение Б).

Для расчета часовой тарифной ставки первого разряда используется МРОТ, который делится на среднемесячное количество рабочих часов в году, рассчитываемое Комитетом по статистике России исходя из пятидневной (сорокачасовой) рабочей недели [6].

Повременная система применяется, как правило, при оплате труда руководящего персонала организации, работников вспомогательных и обслуживающих производств, а также лиц, работающих по совместительству.

Основными формами повременной оплаты труда является простая повременная и повременно-премиальная системы оплаты труда.

Если использовать простую повременную систему оплаты труда, работнику устанавливается должностной оклад или часовая (дневная) тарифная ставка в соответствии с утвержденным штатным расписанием или тарифной сетке часовых (дневных) ставок, которые начисляется работнику в полном объеме, если он отработал все часы (дни) в месяце. В том случае, если работник

отработал не все рабочее время, заработная плата рассчитывается за фактически время работы.

При повременно – премиальной оплате труда предусматривается начисление и выплата премии, устанавливаемой как в твердых суммах и в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) на основании принятого в организации положения о премировании работников, коллективного договора или приказа (распоряжения) руководителя организации.

Заработная плата при повременно-премиальной оплате труда рассчитывается таким же образом, как и для простой повременной оплате труда.

Сумма премии прибавляется к заработной плате работника и выплачивается вместе с заработной платой.

Сдельная оплата труда.

При использовании сдельной оплаты труда работнику оплачивают количество выпущенной продукции или объем выполненных работ (оказанных услуг) за определенный период времени.

Преимущество сдельной оплаты труда перед повременной состоит в том, что при сдельной системе работнику начисляется заработок по конечным результатам его труда, что стимулирует работника к повышению производительности труда. Кроме того, при такой системе оплаты труда отпадает необходимость контроля работодателя за рациональным использованием работником рабочего времени. Однако сдельная оплата труда не может применяться повсеместно. Для ее использования надо иметь реальную возможность зафиксировать количественные показатели результата труда и нормировать его путем установления норм выработки, норм времени, нормированного производственного задания [7].

В зависимости от способа расчета заработка различают следующие виды сдельной оплаты труда:

- прямую сдельную;
- сдельно – премиальную;

- сдельно – прогрессивную;
- косвенную сдельную;
- аккордную.

При прямой сдельной оплате труда вознаграждение работнику рассчитывается на основе количества изготовленной им продукции (выполненных операций) по утвержденным сдельным расценкам.

Сдельные расценки могут увеличиваться (уменьшаться) в зависимости от качества выпущенной продукции, изменения условий труда, применения более современной техники и оборудования.

При сдельно-премиальной оплате труда заработок рассчитывается так же, как и при простой сдельной, но за перевыполнение норм выработки или достижение иных результатов деятельности работнику выплачивается премия. Как правило, размер премии предусматривается в Положении о премировании или коллективном договоре, выражается в процентах к основной заработной плате, начисленной работнику по сдельным расценкам, и зависит от процента перевыполнения норм. Такая система стимулирует работника к более рациональной организации своего труда и повышению производительности, что в конечном счете приводит к росту прибыли компании. Разумеется, премирование возможно только при изготовлении качественной продукции.

Сдельно-прогрессивная форма оплаты труда предусматривает, что сдельная расценка на единицу выпущенной продукции зависит от ее количества. При использовании такой формы оплаты труда продукция, выпущенная сверх норм выработки, оплачивается по повышенным сдельным расценкам. Обязательным условием для работника является обеспечение нормы выработки.

Косвенная сдельная форма оплаты труда в основном применяется для рабочих, занятых обслуживанием основного производства. Эта форма оплаты труда основана на том, что размер заработной платы вспомогательных рабочих ставится в прямую зависимость от результатов труда основных рабочих. Поэтому при такой форме оплаты сумма заработной платы работников

обслуживающих производств зависит от заработка работников основного производства, получающих заработную плату по сдельной системе. Заработная плата работников обслуживающих производств устанавливается в процентах от общей суммы заработка работников того производства, которое они обслуживают.

Аккордная оплата труда вводится для группы работников (отдела, бригады). При этом устанавливаются сдельные расценки не для каждого работника, а для всей группы, выполняющей конкретное задание. Начисленная зарплата за выполненную работу распределяется между работниками с учетом времени, отработанного каждым из них [8].

Независимо от результатов работы организации (подразделения, отдела) и выделенного ФОТ зарплата сотрудника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть начислена меньше, чем МРОТ (1 января 2016 г. – 6 204 руб. в месяц).

Как правило, применение повременной или сдельной оплаты труда имеет прямую привязку к результату труда, однако есть сферы деятельности, где в силу их специфики очень сложно или вовсе невозможно установить нормы выработки. Поэтому у предпринимателей, оказывающих услуги населению, осуществляющих торговые операции, для работников отделов продаж, недвижимости, рекламных агентов получила распространение оплата труда на комиссионной основе. Заработок сотрудника определяется в виде процентного дохода от объема продажи продукции, размера выручки и т.п. Надо помнить, что даже при условии, что выручки не было вовсе, заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть меньше 1 МРОТ.

Оплата труда на комиссионной основе.

Различают следующие разновидности оплаты труда на комиссионной основе:

- простая форма оплаты труда - заработная плата начисляется исключительно исходя из сумм выручки, полученной при исполнении работником своих обязанностей;
- комбинированная (иногда называют смешанной) - работнику назначается твердый оклад, а в процентах от выручки производится доплата;
- комиссионно-прогрессивная - размер процента от выручки зависит от количества реализованной продукции (чем больше работник реализовал продукции, тем больший процент от выручки будет использоваться при начислении заработной платы) [9].

2 Начисления и удержания в заработной плате

2.1 Начисления по среднему заработку

На предприятиях величина средней заработной платы необходима во многих случаях при расчете различных видов выплат работникам. Рассмотрим порядок определения величины средней заработной платы.

Статья 139 ТК РФ предусматривает, что для всех случаев определения размерасредней заработной платы (среднего заработка), предусмотренныхТК РФ, устанавливается единый порядок ее расчета. Помимо расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные в системеоплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат [4].

К таким выплатам относятся:

- заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;
- заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу по сдельным расценкам;
- заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение;
- заработная плата, выданная в неденежной форме;
- надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладом (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, стаж работы (выслугу лет), совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и другие;
- выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная заработная плата на тяжелых работах, работа с вредными и

(или) опасными и другими особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, а также оплата сверхурочной работы.

- премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;
- другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя[10].

Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и другие выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости продуктов питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника осуществляется на основании фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого работнику сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно). На это указывают положения статьи 139 ТК РФ.

Расчетный период для начисления среднего заработка показан на рисунке 1 [11].

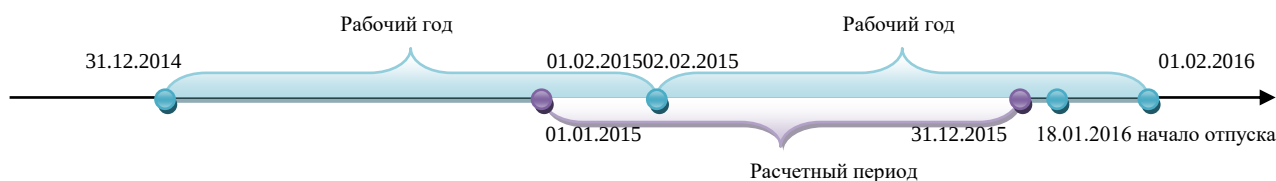


Рисунок 1- Расчетный период для расчета среднего заработка

Стоит отметить, что условиями коллективного договора могут быть установлены иные периоды для исчисления среднего заработка, но при том условии, что данный способ расчета не ухудшает положение работника (ст. 139 ТК РФ).

В соответствии с п. 6 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанные дни за расчетный период или за период, превышающий расчетный период, либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, которая фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному.

В соответствии с п. 7 Положения, если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанные дни за расчетный период и до начала расчетного периода, средний заработок определяется исходя из размера заработной платы, фактически начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка. Иными словами, если сотрудник состоял в трудовых отношениях с организацией в течение периода, продолжительность которого менее расчетного (менее 12 месяцев), то расчетным периодом для исчисления среднего заработка является количество месяцев, проработанных в организации до месяца наступления события.

Согласно п. 8, если работник не имеет фактической заработной платы или дней, фактически отработанных за расчетный период, до начала расчетного периода и до наступления случая, которое связано с сохранением среднего заработка, средний заработок определяется исходя из установленной для него тарифной ставки, оклада (должностного оклада) [4].

При определении среднего заработка используется средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, а также для других случаев, предусмотренных ТК РФ, за исключением случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате, что показано в формуле (2):

$$СЗ=СДЗ\times n \quad (2)$$

где СЗ – средний заработок работника;

СДЗ – средний дневной заработок

n – количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, на количество фактически отработанных в этот период дней. Представлено в формуле (3):

$$СДЗ=ЗП \text{ за предшествующие 12 мес.} \div N \quad (3)$$

где ЗП – заработная плата;

N–количество отработанных календарных дней расчетного периода.

Для расчета среднего дневного заработка для оплаты отпусков, а также компенсации за неиспользованный отпуск, необходимо разделить сумму заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 на среднемесячное число календарных дней, которое на сегодняшний день равно 29,3, формула (4):

$$СДЗ=ЗП \text{ за предшествующие 12 мес.} \div 12 \div 29,3 \quad (4)$$

В ситуации, когда месяц или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время, которое не учитывается при расчете среднего заработка, средний дневной заработок рассчитывается путем деления начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного календарных дней, 29,3. И умноженного на количество полных календарных месяцев и количества 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 в этом месяце и умножения на количество

календарных дней, приходящихся на время работы в данном месяце, формула (5):

$$\text{СДЗ} = 3\text{П за предшествующие 12 мес.} \div 29,3 \times n + m \quad (5)$$

где n – количество полностью отработанных месяцев;

m – количество дней в неполных месяцах, рассчитывается по формуле (6):

$$m = 29,3 \div k_m \times k_o \quad (6)$$

где k_m – число календарных дней в месяце;

k_o – количество фактически отработанных дней.

При определении среднего заработка для оплаты дополнительных учебных отпусков оплата начисляется за все календарные дни (включая рабочие и праздничные дни), совпадающих с периодом таких отпусков, предоставляемых в соответствии со справкой-вызовом учебного заведения [12].

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

- ежемесячные премии и вознаграждения - фактически начисленные в расчетном периоде, но не более одной выплаты за каждый показатель за каждый месяц расчетного периода;
- вознаграждения и премии за период работы, превышающий один месяц, - фактически начисленные в расчетном периоде по каждому показателю, если продолжительность периода, за который они начислены, не превышает продолжительности расчетного периода, и в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода, если продолжительность периода, в течении которого они начислены, превышает продолжительность расчетного периода;
- вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), другие вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий событию календарный год, - независимо от времени начисления вознаграждения.

Общий порядок расчета среднего заработка на предприятиях необходим для оплаты следующих ситуаций:

- участие в коллективных переговорах (ст. 39 и 405 ТК РФ);
- выплата выходного пособия при увольнении (ст. 74 ТК РФ);
- дополнительные и ежегодные оплачиваемые отпуска, а также компенсации за неиспользованные отпуска при увольнении;
- нахождение в командировке (ст. 176 ТК РФ);
- предоставление учебных отпусков (ст. 173 ТК РФ);
- направление работника для повышения квалификации с отрывом от работы (ст. 187 ТК РФ);
- перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (ст. 254 ТК РФ);
- предоставление дополнительных перерывов для отдыха и питания работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
- вынужденный прогул незаконно уволенного и восстановленного судом работника;
- предотвращение катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
- предотвращение несчастных случаев;
- предотвращение простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера);
- предотвращение уничтожения или порчи имущества;
- замещение отсутствующего работника;
- в случае прекращения трудового договора в связи с нарушением установленных ТК РФ иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора(ст. 84 и п. 11 ст. 77 ТК РФ);
- при невыполнении норм труда или служебных обязанностей по вине работодателя(ст. 155 ТК РФ);
- при оплате времени простоя(ст. 74 и 157 ТК РФ);
- при выплате выходного пособия(ст. 178 ТК РФ);

- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации(ст. 180 ТК РФ);
- при увольнении в случае смены собственника организации (ст. 181 ТК РФ);
- при переводе работника на другую постоянную ниже оплачиваемую работу по медицинским показаниям (ст. 182 ТК РФ);
- при проведении медицинского осмотра работников (ст. 185 ТК РФ);
- при сдаче крови и ее компонентов(ст. 186 ТК РФ);
- по окончании полномочий освобожденных профсоюзных работников, избранных в профсоюзные органы (ст. 375 ТК РФ);
- при привлечении работника к материальной ответственности в ограниченных размерах (ст. 241 ТК РФ);
- при задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе незаконно уволенного работника или о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке (ст. 394 и 396 ТК РФ)[13].

2. 2 Начисление пособия по временной нетрудоспособности

Страховыми случаями по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и беременности и родам признаются:

- временная потеря способности застрахованного лица на работы из-за болезни или травмы (за исключением временной нетрудоспособности из-за несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), а также в других случаях, предусмотренных статьей 5 ФЗ от 29.12.2006 № 225;
- беременность и роды;
- рождение ребенка(детей);

- уход за ребенком до достижения им возраста полутора лет;
- смерть застрахованного лица или несовершеннолетнего члена его семьи.

Лица, подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в беременности и родах, являются застрахованными лицами[14].

Видами страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством являются следующие выплаты:

- пособие по временной нетрудоспособности;
- пособие по беременности и родам;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком;
- социальное пособие на погребение.

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам в течение первых трех дней временной нетрудоспособности за счет средств страхователя, а за остальной период начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности из бюджета ФСС Российской Федерации.

Страховой случай может быть оформлен несколькими листами нетрудоспособности. Если это один страховой случай, то первые три дня необходимо оплатить за счет средств работодателя один раз, что представлено в рисунке2 [15].

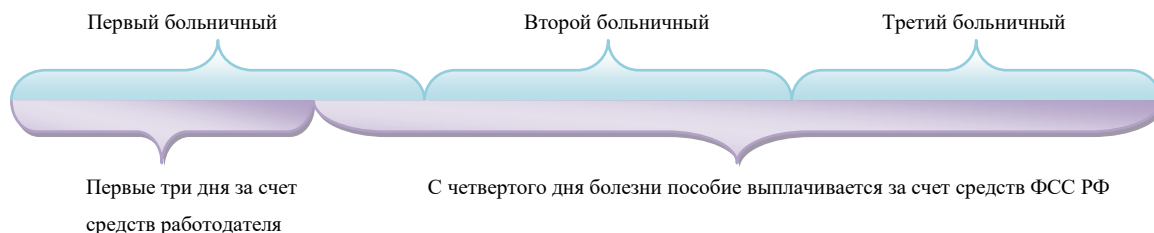


Рисунок 2 – Источник выплаты пособия, если оформлено несколько больничных листов

С 1-го дня временной нетрудоспособности за счет средств ФСС выплачиваются лицам в следующих случаях:

- нетрудоспособность по причине болезни или травмы, в том числе в связи с операцией по искусственному прерыванию беременности или осуществлением экстракорпорального оплодотворения;
- необходимость ухода за больным членом семьи;
- карантин застрахованного лица, а также карантин ребенка в возрасте до 7 лет, посещающего дошкольное образовательное учреждение, или другого члена семьи, признанного в установленном порядке недееспособным;
- осуществления протезирования по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении;
- долечивания в установленном порядке в санаторно-курортных учреждениях, расположенных на территории РФ, сразу после стационарного лечения.

Пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачивается застрахованному лицу за весь период временной нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности) [17].

Существуют ограничения для начисления пособия:

- при долечивании в санаторно-курортном учреждении, продолжительность, подлежащая оплате, не более 24 дней (кроме заболевания туберкулёзом);
- инвалидам, которые имеют ограниченные способности к трудовой деятельности, не более 4-ех месяцев подряд или 5-ти в год (кроме заболевания туберкулёзом);
- лица, которые заключили трудовой договор на срок до 6-ти месяцев, не более 75 календарных дней;

- лицам, которые заболели или получили травму в день заключения трудового договора до даты его аннулирования, не более 75 календарных дней со дня, когда работник должен был приступить к работе;
- лицам, которые осуществляют уход за больным ребенком, до 7 лет, не более 60-ти календарных дней в году;
- лицам, которые осуществляют уход за больным ребенком в возрасте до 7 лет в случае заболевания ребенка, включенного в перечень заболеваний, определяемый;
- минздравсоцразвития России, не более 90 календарных дней в году;
- лица, которые ухаживающим за больным ребенком в возрасте от 7 до 15-ти лет, до 15 дней по каждому случаю, но не более 45-ти дней в году;
- лицам, которые осуществляют уход за ребенком-инвалидом в возрасте до 15 лет, не более 120 дней в году;
- лица, которые осуществляющим уход ВИЧ-инфицированным ребенком в возрасте до 15 лет, в период совместного пребывания с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении;
- лицам, которые осуществляют уход за больным членом семьи при амбулаторном лечении, до 7 дней по каждому случаю заболевания, но не более 30 дней в году;
- в случае карантина, за все время отстранения от работы в связи с карантином. Если карантину подлежат дети до 7 лет, посещающие дошкольные образовательные учреждения, или другие члены семьи, признанные в установленном порядке недееспособными, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованному лицу за весь период карантина [18].

Средний заработок для расчета пособия по временной нетрудоспособности определяется исходя из заработной платы за последние 2

года, предшествующие году. При расчете среднедневного заработка будет использоваться формула(7):

$$\text{СДЗ} = \text{Сумма заработка за 2 месяца} \div 730 \quad (7)$$

При определении выплат за расчетный период (2016 год) должны учитываться только те выплаты, на которые были начислены страховые взносы в ФСС России. Предельная база для начисления страховых взносов в 2014 году составляла 624 000 руб., в 2015 году 670000 руб., в 2016 году 718000 руб.

Размер пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам определяется путем умножения размера дневного пособия на число календарных дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, формула (8):

$$\text{П} = \text{ДП} \times n \quad (8)$$

где П – размер пособия;

ДП – размер дневного пособия;

n – число календарных дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Размер дневного пособия по временной нетрудоспособности рассчитывается путем умножения среднего дневного заработка застрахованного лица на размер пособия, установленного в процентном выражении к среднему заработку (п. 1 ст. 7 Федерального закона N 255-ФЗ):

- 100% среднего заработка застрахованного лица, имеющего страховой стаж 8 и более лет;
- 80% среднего заработка застрахованного лица, имеющего страховой стаж от 5 до 8 лет;
- 60% среднего заработка застрахованного лица, имеющего страховой стаж до 5 лет [19].

Пособие по беременности и родам застрахованным женщинам выплачивается в размере 100%.

Продолжительность декретного отпуска составляет 140 дней (в случаях сложных родов продолжительность отпуска увеличивается до 156 дней, а при

рождении двух и более детей – до 194 дней). Декретный отпуск оплачивается суммарно независимо от того, сколько дней было использовано до родов.

При рождении ребенка работнику также выплачивается единовременное пособие и пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет. Право на эти пособия один из родителей либо лицо, его заменяющее.

Если у работника, предоставившего лист нетрудоспособности, в двух предшествующих годах заработок отсутствовал или составляет ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), то пособие назначается исходя из МРОТ. В этом случае размер дневного пособия составит:

$$6\,204 \times 24 \div 730 = 203,97 \text{ руб.}$$

Так же существуют правила замены лет расчетного периода, это возможно, если в заменяемом году работник находился в отпуске по уходу за ребенком или в отпуске по беременности и родам. Заменять года расчетного периода можно только на те года, которые непосредственно предшествуют годам расчетного периода [20].

2.3 Компенсационные выплаты в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях

Районный коэффициент, северная надбавка.

Доходы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях согласно ст. 315 ТК РФ осуществляется двумя способами:

- с применением районного коэффициента;
- с применением процентных надбавок к заработной плате [4].

Районные коэффициенты к заработной плате устанавливаются с целью компенсации работникам как повышенных затрат труда, связанных с выполнением работ в районах с неблагоприятными природно-климатическими условиями, а также увеличение расходов, связанных с проживанием в указанных районах [18].

Размер районного коэффициента и его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных бюджетов. Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации может быть установлен предельный размер увеличения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта Российской Федерации муниципальными образованиями [4].

Размер районного коэффициента в настоящее время колеблется от 1,15 до 2,0. Так, например, коэффициент 1,15 используется в большей части Карелии, а максимальный коэффициент 2,0 используется на островах Северного Ледовитого океана, в Сахалине, на Чукотке, в Якутии и некоторых районах Камчатки.

Кроме того, в дополнение к районным коэффициентам, в Российской Федерации могут применяться коэффициенты увеличения должностных окладов и тарифных ставок за работу в высокогорных и безводных местностях. Должностные оклады и тарифные ставки в связи с работой в районах с особыми климатическими условиями устанавливаются в повышенных размерах единым для данной местности порядком и независимо от персональных (индивидуальных) данных работника. Кроме того, в тех же населенных пунктах могут устанавливаться надбавки, не увеличивающие размер базового оклада (начисляемые на повышенный оклад или тарифную ставку). Так, например, в районах Крайнего Севера предусмотрена выплата процентной надбавки, размер которой зависит от стажа работы в соответствующем районе [21].

Процентную надбавку нужно начислять тем работникам, которые трудятся на Крайнем Севере и в приравненных к нему местностях (ст. 317 ТК РФ). В их числе: совместители, вахтовики.

Процентную надбавку не начисляют работникам, которые приехали в северные районы в командировку (п. 4 - Инструкция N 2).

Не положена надбавка и исполнителям по гражданско-правовым договорам. На них не распространяется действие статьи 317 Трудового кодекса (абз. 4 ч. 8 ст. 11 ТК РФ).

Бухгалтер определяет процентную надбавку для каждого работника индивидуально. Ее размер зависит (ПриложениеВ):

- от местности, где расположена компания;
- возраста работника;
- стажа работы и периода проживания в северных районах и приравненных к ним местностях.

Северный стаж начинает течь с первого дня начала работы на предприятиях, расположенных на Севере (п. 1 Разъяснений, утвержденных постановлением Минтруда России от 16.05.94 N 37, далее - Разъяснения N 37).

В него войдут все календарные дни работы по трудовому договору, а для вахтовиков будут учитывать также фактические дни нахождения в пути от места расположения компании (пункта сбора) к месту работы и обратно (п. 5.1 Инструкции N 2).

Это значит, что в календарные дни, помимо рабочих, войдут выходные и нерабочие праздничные дни.

Таким образом, трудовой стаж, дающий право на получение процентных надбавок, нужно определять в календарных днях работы нарастающим итогом.

В северный стаж для назначения надбавки войдут:

- прогулы и перерывы в работе (независимо от их срока). Основания увольнения на порядок подсчета стажа не влияют (п. 1 постановления Правительства РФ от 07.10.93 N 1012 и раздел 1 Обзора);

- служба в армии (постановление Правительства РФ от 26.06.99 N 692);
- отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- отпуска за свой счет (ст. 128 ТК РФ), так как сотрудник продолжает числиться работником северных районов.

Северный стаж работника могут подтвердить:

- записи в трудовой книжке в графе 3. В ней кадровики могут указать наименование северного района;
- копии трудовых договоров с предыдущих мест работы, из которых видно, что место выполнения трудовых обязанностей - район Крайнего Севера;
- справки с прежних мест работы о работе в северных районах. Их оформляют в свободной форме (приложение Г);
- отметки о регистрации в паспорте. Они могут подтвердить, что работник моложе 30 лет прожил более года в северных районах.

Если у работника нет возможности получить либо восстановить нужные документы, он может обратиться в суд общей юрисдикции, чтобы установить факт работы в той или иной компании (п. 10 ч. 2 ст. 264 ГПК РФ).

Северный стаж работника может состоять из нескольких периодов. В них нужно подсчитать количество календарных месяцев и дней и сложить их между собой.

Процентные надбавки начисляются на фактический месячный заработок работника (без учета районного коэффициента и вознаграждения за выслугу лет).

Для целей начисления надбавки фактический месячный заработок включает в себя (абз. 7 п. 16 Инструкции N 2, письмо Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 169-13):

- заработную плату, начисленную работнику по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время;

- надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам);
- компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда;
- премии и вознаграждения, предусмотренные системами оплаты труда или положениями о премировании организации;
- другие выплаты, которые установлены системой оплаты труда в компании.

А вот на выплаты, рассчитанные исходя из среднего заработка (например, отпускные, пособия по временной нетрудоспособности), вознаграждения за выслугу лет и т.п. надбавку начислять не надо (п. 19 Инструкции N 2).

Дополнительный отпуск.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами [4].

В соответствии со ст. 321 ТК РФ дополнительный отпуск предоставляется работникам, работающим в условиях Крайнего Севера и приравненных к нему районам. Продолжительность дополнительного отпуска в первом случае составляет 24 календарных дня, а во втором случае - 16 календарных дней [22].

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно

Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и

обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Выплаты, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно [23].

2.4 Удержания из заработной платы

Довольно часто бухгалтеру приходится производить удержания из заработной платы работников. При этом работодатель сталкивается с массой сложностей. А ведь допущенные ошибки могут дорого стоить и грозят компании и должностным лицам серьезными последствиями. В статье рассмотрим, какими бывают удержания, что является основанием для их назначения, каков порядок и есть ли ограничения.

Все удержания из заработной платы можно разделить на три группы:

- обязательные удержания, производимые в соответствии с законодательством;
- удержания по инициативе работодателя;
- удержания по инициативе работника.

К обязательным удержаниям относятся:

- НДФЛ;
- удержания по исполнительным листам [26].

НДФЛ уплачивается с доходов физических лиц, получающих эти доходы от источников на территории РФ. Обязанность начислять налог и перечислять его в бюджет возложена на налоговых агентов (работодателей).

Налоговые ставки, которые применяются при исчислении налога на доходы физических лиц, установлены ст. 224 НК РФ:

- общая налоговая ставка по НДФЛ 13% (в том числе по дивидендам);
- налоговая ставка по НДФЛ 9% (для обложения дивидендов (до 2015 г.), процентов по облигациям и др.);
- налоговая ставка по НДФЛ 15% (для обложения дивидендов нерезидентов);
- налоговая ставка по НДФЛ 30% (для обложения доходов нерезидентов);
- налоговая ставка по НДФЛ 35% (для обложения материальной выгоды от экономии на процентах по займу, выигрышей и др.);
- налоговая ставка по НДФЛ 30% (для обложения отдельных доходов по ценным бумагам российских организаций) [27].

Объектом налогообложения признается доход, полученный налогоплательщиками:

- от источников в РФ и (или) от источников за пределами РФ - для физических лиц, являющихся налоговыми резидентами РФ;
- от источников в РФ – для физических лиц, не являющихся налоговыми резидентами РФ.

Для того, чтобы узнать сумму налога, необходимо рассчитать налогооблагаемую базу по формуле (9):

$$НБ = Д - ДНП - НВ \quad (9)$$

где НБ – налогооблагаемая база;

ДНП – доходы, не подлежащие налогообложению;

НВ – налоговые вычеты.

При определении налоговой базы учитываются все доходы налогоплательщика, полученные им в денежной и в натуральной формах.

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

Налоговым периодом признается календарный год [28].

Не подлежат налогообложению следующие виды доходов физ. лиц:

- государственные пособия, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;
- пенсии по государственному пенсионному обеспечению и трудовые пенсии;
- все виды компенсационных выплат;
- алименты, получаемые налогоплательщиками;
- суммы единовременной материальной помощи и др. (на рождение, усыновление ребенка не более 50 000 руб.; материальная помощь, подарки и т. д. не более 4 000 руб.)

Налоговые вычеты.

В 2016 году, вычет на детей можно предоставлять, до месяца, в котором доход работника с начала года превысит 350 000 руб.

Вычеты на первого и второго ребенка составляют 1 400 руб., третий и каждый последующий 3 000 руб. [29].

Вычеты на детей-инвалидов представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Размер вычета на детей-инвалидов в 2016 году

Возраст ребенка, группа инвалидности	Получатель вычета	
	Родители, супруг родителя, усыновитель	Опекун, попечитель, приемный родитель, супруг приемного родителя
До 18 лет независимо от группы	12 000 руб.	6 000 руб.
II группы в возрасте от 18 до 24 лет	12 000 руб.	6 000 руб.
Продолжение таблицы 1		
Возраст ребенка, группа инвалидности	Получатель вычета	
	Родители, супруг родителя, усыновитель	Опекун, попечитель, приемный родитель, супруг приемного родителя
III группы в возрасте от 18 до 24 лет	1 400 руб.	
Примечание: источник данных подп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ		

Сроки перечисления НДФЛ с заработной платы представлены на рисунке3.



Рисунок 3- День перечисления НДФЛ в бюджет

Имущественный налоговый вычет до 2 000 000 руб., вычет на ипотечные проценты до 3 000 000 руб.

Общий размер Социального налогового вычета не может превышать 120 000 руб., кроме дорогостоящих видов лечения, перечень которых утвержден постановлением правительства РФ от 19.03.2001 № 201.

Вычет на обучение не может превышать 50 000 руб.[30].

Удержание по исполнительным листам: осуществляется без приказа руководителя и без согласия работника на основании документов, выдаваемых судами, межгосударственными органами.

Удерживаются после удержания НДФЛ в следующих размерах: на 1 ребенка – 25%, на 2 детей–33%, на 3-х и более детей– 50%;

Взыскание алиментов производится после удержания из зарплаты и иного дохода НДФЛ в соответствии с налоговым законодательством. Порядок взыскания алиментов и задолженности по алиментным обязательствам определяются Семейным кодексом РФ.

Алименты не взыскиваются с выплат:

- в возмещение вреда, причиненного здоровью;
- в связи с рождением ребенка;
- материальной помощи в связи со стихийным бедствием, пожаром;
- за работу с вредными условиями труда;
- выходного пособия при увольнении;
- алименты на родителей [31].

По исполнительным документам по прочим причинам размер удержаний устанавливается судом.

Удержания в счет погашения займа, выданного работнику, производятся в соответствии с договором займа, заключенным с работником.

Удержания за материальный ущерб, нанесенный работником организации, производится в соответствии с установленной материальной ответственностью. При частичной ответственности материальный ущерб возмещается в полной сумме, но не выше среднемесячной заработной платы работника. При полной ответственности материальный ущерб возмещается полностью.

Все удержания из заработной платы работников должны быть документально обоснованы и подтверждены.

По общему правилу (ст. 138 ТК РФ) общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 % от заработной платы, причитающейся работнику.

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

Установленные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы:

- при отбывании исправительных работ;
- взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;

- возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;
- возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70% [4].

2.5 Начисление страховых взносов

Начисляя заработную плату, необходимо в тоже время рассчитать страховые взносы во внебюджетные фонды. Согласно ФЗ № 112 взносы уплачиваются в:

- ПФР;
- ФСС;
- ФОМС.

Общий тариф по страховым взносам составляет 30%, из них в ПФР – 22%, в ФСС – 2,9%, в ФФОМС – 5,1%.

Тарифы страховых взносов «на травматизм» находятся в диапазоне от 0,2 до 8,5%.

Предельная база для начисления страховых взносов в 2016 году составляет:

- взносы в ПФР в пределах 796 000 руб. – 22%, более 796000 руб. – 10%;
- взносы в ФСС в пределах 718 000 руб. – 2,9%, свыше – 0;
- взносы в ФФОМС, не зависят от величины выплат;
- взносы в ФСС «на травматизм», не зависят от величины выплат [33].

В течение расчетного периода страхователь уплачивает страховые взносы в виде ежемесячных обязательных платежей

Ежемесячный обязательный платеж подлежит уплате в срок не позднее 15-го числа календарного месяца, следующего за календарным месяцем, за который начисляется ежемесячный обязательный платеж. Если указанный срок уплаты ежемесячного обязательного платежа приходится на день,

признаваемый в соответствии с законодательством Российской Федерации выходным и (или) нерабочим праздничным днем, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день [37].

Так же необходимо предоставлять расчеты по страховым взносам в органы ПФР и ФСС ФР по завершению каждого отчетного периода, то есть квартала.

С апреля 2016 года введена дополнительная ежемесячная отчетность, которую необходимо предоставлять в ПФР.

Не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным, надо будет подавать в ПФР сведения о работнике: Ф.И.О., СНИЛС и ИНН. Сведения о начисленных взносах подавать не нужно. Это связано с изменениями в пенсионном законодательстве с 2016 года: пенсия не будет индексироваться работающим пенсионерам [38].

2.6 Синтетический и аналитический учет оплаты труда

Синтетический и аналитический учет организованы таким образом, чтобы их показатели контролировали друг друга и в конечном итоге совпадали, поэтому записи по ним проводятся параллельно; записи на счетах аналитического учета производятся на основании тех же документов, что и записи по счетам синтетического учета, но более подробно.

Синтетический учет – учет обобщенных данных бухгалтерского учета о видах имущества, обязательств и хозяйственных операций по определенным экономическим признакам, который ведется на синтетических счетах бухгалтерского учета. Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда, а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации осуществляется на счете 70 – «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Этот счет может быть открыт, например, со следующими субсчетами:

- 70-1 «Расчеты со штатными работниками»;

- 70-2 «Расчеты с совместителями»;
- 70-3 «Расчеты по трудовым соглашениям»;
- 70-4 «Расчеты по договорам гражданско-правового характера» [43].

Следовательно, основные бухгалтерские проводками по учету сумм оплаты труд являются следующие.

Дебет счета 08 «вложения во внеоборотные активы» кредит счета 70— начислена заработная плата сотрудникам за работы, связанные с созданием внеоборотных активов.

Дебет счета 20 «основное производство» кредит счета 70 «расчеты с персоналом по оплате труда» - начислена заработная плата работникам основного производства.

Дебет счета 23 «вспомогательное производство» кредит счета 70 «расчеты с персоналом по оплате» - начислена заработная плата работникам вспомогательного производства.

Дебет счета 25 «общепроизводственные расходы» кредит счета 70 «расчеты с персоналом по оплате труда» - начислена зарплата сотрудников общепроизводственного персонала.

Дебет счета 26 «общехозяйственные расходы» кредит счета 70 «расчеты с персоналом по оплате труда» - начислена зарплата административно-управленческого и общехозяйственного персонала.

Дебет счета 29 «обслуживающие производства и хозяйства» кредит счета 70 «расчеты с персоналом по оплате труда» - начислена зарплата работникам, занятым в обслуживающих производствах и хозяйствах.

Дебет счета 44 «расходы на продажу» кредит счета 70— начислена заработная плата работникам, обеспечивающим продажу продукции.

Дебет счета 69 «расчеты по социальному страхованию и обеспечению» кредит счета 70—начисление пособий и выплат за счет внебюджетных фондов.

Дебет счета 84 «Нераспределенная прибыль» кредит счет а70 — начислена премия, материальная помощь, дивиденды

Дебет счета 91 «прочие доходы и расходы» кредит счета 70— начислена заработная плата работникам занятым деятельностью, не связанной с обычным видом деятельности, например, занятых обслуживанием основных средств, находящихся в аренде.

Дебет счета 20 «основное производство» кредит счета 96 «резерв предстоящих расходов» - создан резерв.

Дебет счета 96 «резервы предстоящих расходов» кредит счета 70— начислена заработная плата за счет ранее созданных резервов, например, отпуска или резерва на выполнение тех или иных работ.

Дебет счета 97 «расходы будущих периодов» кредит счета 70— начислена заработная плата сотрудникам, выполняющим работы, затраты по которым будут учитываться в составе расходов будущих периодов. Например, внедрение в производство новый вид продукции.

Дебет счета 99 «прибыли и убытки» кредит счета 70— начислена заработная плата за счет прибыли.

Дебет счета 50 «касса» кредит счета 51 «расчетный счет» - перечислена заработная плата с расчетного счета в кассу.

Дебет счета 70 кредит счета 50 «касса» - выдана заработная плата из кассы.

Дебет счета 70 кредит счета 68 «расчеты по налогам и сборам» - удержан налог на доходы физических лиц.

Дебет счета 68 кредит счета 51— перечислен налог на доходы физических лиц.

Дебет счета 50 кредит счета 70 —выплачена заработная плата из кассы организации.

Дебет счета 70 кредит счета 76 «расчеты с разными кредиторами и дебиторами», субсчет 4 «Расчеты по депонированным суммам» - отражена депонированная заработная плата.

Дебет счета 76/4 кредит счета 50 — выдана депонированная заработная плата

Дебет счета 70 кредитсчета 51– перечислены денежные средства на карточки (счета работников в банках).

Дебет счета 73 «расчеты с персоналом по прочим операциям» субсчет 2 «расчеты по возмещению материального ущерба» кредит счета 94 «недостачи и потери от порчи ценностей» - выявлена недостача

Дебет счета 50 кредит счета 73/2 –внесена недостача в кассу от материально ответственного лица.

Дебет счета 70 кредит счета 73/2– удержана стоимость недостач с виновных лиц из их заработной платы.

Дебет счета 70 кредит счета 76 – удержано по исполнительным листам, профсоюзные взносы, страховки из заработной платы.

Дебет счетов 20, 23, 25, 26, 29, 44 кредит счета 69 «расчеты по социальному страхованию и обеспечению» - начислены страховые взносы

Дебет счета 51 кредит счета 69– перечислены страховые взносы [44].

3 Особенности расчета заработной платы в подразделениях ПАО «Томскэнергосбыт»

3.1 Общая характеристика предприятия

3.1.1 Общая информация о деятельности компании

ПАО «Томскэнергосбыт» является крупнейшим Гарантирующим поставщиком Томской области. Осуществляет покупку и реализацию конечным потребителям электрической энергии на территории региона. Компания так же предоставляет комплексное обслуживание средств измерения учёта, оказывает услуги по реализации комплексного учёта, осуществляет разработку, организацию и проведение энергосберегающих мероприятий.

ПАО «Томскэнергосбыт» создано в результате реорганизации Открытого акционерного общества энергетики и электрификации «Томскэнерго» в форме выделения (протокол Внеочередного общего собрания акционеров ОАО «Томскэнерго» № 16 от 31.08.2004г.).

На сегодня компания обслуживает 410 153 физических лица и 12 159 юридических лиц. Отделения ПАО «Томскэнергосбыт» представлены в г.Колпашево, г.Асино, участки – в каждом районе области. Главный офис компании расположен по адресу: г.Томск, ул. Котовского, 19 [45].

3.1.2 Организационно-правовая форма Общества

На состоявшемся 22 мая 2015 года годовом Общем собрании акционеров ОАО «Томскэнергосбыт» принято решение об изменении наименования Общества на публичное акционерное общество «Томская энергосбытовая компания» (ПАО «Томскэнергосбыт»).

Изменение наименования предусматривает Устав Общества в новой редакции. Изменение связано с уточнением организационно-правовой формы и приведением её в соответствие с нормами действующего законодательства [46].

3.1.3 Размеры Общества и масштабы производства

ПАО «Томскэнергосбыт» - крупнейшая на данный момент энергосбытовая компания Томской области, осуществляет деятельность в качестве гарантирующего поставщика, границы зоны деятельности которой определены по административным Границам Томской области.

На территории Томской области в 2015 году действует значительное количество энергосбытовых компаний, которые можно разделить на две группы: энергосбытовые компании – гарантирующие поставщики и независимые энергосбытовые компании.

Во втором квартале 2015 года статус гарантирующего поставщика имеют две энергосбытовые компании:

1. ПАО «Томскэнергосбыт»;
2. ПАО «Городские электрические сети» ЗАТО Северск.

Независимые энергосбытовые компании, действующие на территории Томской области:

- ПАО «Оборонэнергосбыт» (В январе 2015 года лишен статуса гарантирующего поставщика на территории Томской области);
- ООО «РН-энерго»;
- ОАО «Сибурэнергоменеджмент»;
- ОАО «Межрегионэнергосбыт»;
- ООО «Русэнергосбыт»;
- ЗАО «ЕЭСнК».

3.1.4 Цель и виды деятельности Общества

Основной целью деятельности Общества является получение прибыли.

Для получения прибыли Общество может осуществлять любые виды деятельности, которые не запрещены законом, в том числе:

- выполнение функции гарантирующего поставщика на основании

решений уполномоченных органов;

- покупка электроэнергии (мощности) на оптовом и розничном рынках электроэнергии (мощности);
- реализация (продажа) электроэнергии (мощности) на оптовом и розничном рынках электроэнергии (мощности) потребителям (в том числе гражданам);
- оказание энергосервисных услуг;
- оказание услуг третьим лицам, в том числе по сбору платежей за отпускаемые товары и оказываемые услуги;
- оказание услуг по проведению энергетического обследования (энергоаудита);
- оказание услуг по организации коммерческого учета;
- предоставление коммунальных услуг населению;
- оказание консалтинговых и других услуг, связанных с реализацией электроэнергии юридическим и физическим лицам;
- разработка, организация и проведение энергосберегающих мероприятий;
- диагностика, ремонт, замена, эксплуатация и проверка средств измерений и учета электрической и тепловой энергии;
- организация и проведение работы с кадрами, включая подготовку и переподготовку, проверку знаний персоналом правил технической эксплуатации, правил пожарной безопасности, техники безопасности и других;
- образовательная деятельность;
- инвестиционная деятельность;
- организация и проведение оборонных мероприятий по вопросам мобилизационной подготовки, гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и защиты сведений, составляющих государственную тайну, в соответствии с действующим законодательством;
- обеспечение в пределах компетенций режима экономической

физической и информационной безопасности Общества;

- иные виды деятельности.

Данные виды деятельности, относятся к основным видам деятельности Общества.

Отдельными видами деятельности, перечень которых определяется федеральными законами, Общество может заниматься только на основании специального разрешения (лицензии).

Право Общества осуществлять деятельность, на занятие которой необходимо получение лицензии, возникает с момента получения такой лицензии или в указанный в ней срок и прекращается по истечении срока ее действия, если иное не установлено законодательством Российской Федерации [47].

3.1.5 Основные показатели Общества

Динамику основных производственных и финансовых показателей Общества показаны в таблице 2:

Таблица 2 - Основные показатели общества

Наименование показателя	2014 год предыдущий	2015 год отчетный	Ед. измерен.	Изменение, %
Производственные показатели				
Выручка	8956837,00	11997638,00	тыс. руб.	33,90
Объем реализации электроэнергии на розничном рынке	4048,00	55195,00	млн. кВтч	28,30
Выручка от реализации электроэнергии на розничном рынке	8860717,00	11885759,00	тыс. руб.	34,10
Себестоимость продаж	2751120,00	4182169,00	тыс. руб.	34,20
Коммерческие расходы	5809465,00	6848244,00	тыс. руб.	15,20
Показатели финансово – экономической деятельности				
Чистая прибыль	15731,00	981,00	тыс. руб.	-93,80
Краткосрочные обязательства	2366196,00	2251857,00	тыс. руб.	-4,80
Внеоборотные активы	688940,00	870071,00	тыс. руб.	26,30
Оборотные активы	1985697,00	1690669,00	тыс. руб.	-14,90
Дебиторская задолженность	1747022,00	1010609,00	тыс. руб.	-42,20

Продолжение таблиц 2				
Наименование показателя	2014 год предыдущий	2015 год отчетный	Ед. измерен.	Изменение, %
Чистые активы	309210,00	309829,00	тыс. руб.	0,20
Рентабельность по чистой прибыли	0,18	0,01	%	-94,40
Рентабельность активов	0,55	0,04	%	-92,70
Коэффициент текущей ликвидности	0,84	0,75	ед.	-10,70
Коэффициент срочной ликвидности	0,82	0,77	ед.	-9,40
Коэффициент финансовой независимости	0,11	0,12	ед.	9,10
Соотношение заемных и собственных средств	7,70	7,30	ед.	-5,20
Примечание: источник данных годовой отчет по результатам работы за 2015 год				

Динамика основных производственных показателей говорит об увеличении объемов продаж электроэнергии на розничном рынке, что связано с изменением клиентской базы. Увеличение полезного отпуска в 2015 году по отношению к 2014 году произошло за счет возврата к ПАО «Томскэнергосбыт» на розничный рынок ООО «РН-Энерго» частью своего потребления.

Увеличение себестоимости продаж за 2014 год по сравнению с фактом 2013 года составило +1 431 049 тыс. руб. или +34,2 %. Отклонения в основном обусловлены увеличением стоимости покупки электроэнергии на оптовом рынке на +1 429 934 тыс. руб. (+53,2%). Основной причиной указанных изменений является увеличение объемов покупки электроэнергии на +1 193 млн. кВтч (+28,8%), что вызвано переходом на розничный рынок с 01.01.2015 года крупного потребителя – ООО «РН-Энерго», ранее осуществлявшего самостоятельную покупку электроэнергии (мощности) на оптовом рынке.

Коммерческие расходы составили 6 848 244 тыс. руб., отклонение от фактических расходов 2013 году +1 038 779 тыс. руб. (+15,2%), что обусловлено:

- +814 947 тыс. руб. увеличением объема покупки мощности на оптовом рынке в связи с возвращением на розничный рынок с 01.01.2015г. крупного потребителя – ООО «РН-Энерго»;
- +203 372 тыс. руб. (+5,6%) ростом затрат на услуги по передаче;

- +20 460 тыс. руб. увеличением прочих коммерческих расходов.

Показатели финансово-экономической деятельности характеризуют деятельность общества как устойчивую.

Внеоборотные активы ПАО «Томскэнергосбыт» на 31 декабря 2015 года составляют 870 071 тыс. руб., что на 181 131 тыс. руб. (26,3%) больше внеоборотных активов на 31 декабря 2013 года в основном из-за роста отложенных налоговых активов.

Изменение стоимости оборотных активов связано со снижением краткосрочной дебиторской задолженности.

За 2015 год чистые активы Общества составили 309 829 тыс. руб. Чистые активы находятся на достаточно высоком уровне. Величина чистых активов на конец отчетного периода превышает уставный капитал Общества в 9,9 раза. Существенное превышение чистых активов над уставным капиталом является основным критерием устойчивости финансового состояния Общества.

Показатели рассчитаны по данным сводной отчетности по стандартам НСБУ.

Бухгалтерская отчетность общества за 2015 год заверена аудитором ООО «Эрнст энд Янг».

Аналитические коэффициенты.

Показатели оценки ликвидности.

Коэффициент текущей ликвидности снизился на 10,7% по отношению к прошлому году и составляет 0,75, что также находится в пределах допустимых значений, учитывая специфику деятельности организации. Данный показатель характеризует способность предприятия рассчитываться по своим текущим обязательствам.

Коэффициент срочной ликвидности на 2015 год составил 0,77. Наблюдается снижение значения этого показателя относительно предыдущего периода в связи с изменением краткосрочных финансовых вложений.

Показатели оценки рентабельности:

Снижение показателя рентабельности по чистой прибыли связано со

снижением показателя чистой прибыли Общества и увеличением выручки от продаж.

Показатели финансовой устойчивости:

За последние годы в деятельности Общества наблюдается тенденция улучшения финансовой устойчивости, о чем можно судить по уменьшению краткосрочных обязательств на 4,8%, а также увеличению доли собственного капитала в валюте баланса (коэффициент финансовой независимости) с 11% до 12%.

Платежеспособность и уровень кредитного риска улучшается, о чем можно судить по соотношению заемного и собственного капитала Общества, которое снизилось с 7,7 до 7,3 (на один рубль собственного капитала приходится 7,3 руб. заемного капитала), что говорит о снижении зависимости Общества от заемного капитала [48].

3.2 Оплата труда в районах крайнего севера и приравненных к ним местностям

3.2.1 Меры по реализации ПАО «Томскэнергосбыт» государственных гарантий и компенсаций работникам

В связи с расположением в районе с особыми климатическими условиями, при расчете заработной платы в Организации применяется районный коэффициент:

- в размере 1,7 в следующих районах, приравненных к районам Крайнего Севера – Стрежевской участок, Александровский участок Северного отделения;
- в размере 1,5 в следующих районах, приравненных к районам Крайнего Севера – остальные участки Северного отделения; Белоярский участок Восточного отделения;
- в размере 1,3 в следующих районах, приравненных к районам Крайнего Севера – Тегульдетский участок Восточного отделения; участок Центрального отделения: Бакчарский, Кривошеинский, Молчановский.

Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера (участки Северного отделения; участки Восточного отделения:Белоярский, Тегульдетский; участки Центрального отделения: Бакчарский, Кривошеинский, Молчановский) в размере 10% по истечении первого года работы с увеличением на 10 % за каждый последующий год.Предельный размер надбавки для данной группы районов составляет 50%.

Установление молодым работникам (лицам в возрасте до 30 лет) процентной надбавки к заработной плате в размере 50% с первого дня работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера (Северное отделение; Восточное отделение:Белоярский, Тегульдетский; участки Центрального отделения: Бакчарский, Кривошеинский, Молчановский), если они проживают в указанных районах не менее 5 лет.

В целях реализации гарантий и компенсаций в отношении Работников, осуществляющих трудовую деятельность в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, работодатель компенсирует Работникам расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа Работника и членов его семьи, находящимся на иждивении, к месту использования отпуска и обратно в соответствии с Положением о порядке компенсации расходов стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно персоналу ПАО «Томскэнергосбыт», работающему и проживающему в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, принятым в организации.

В состав возмещаемых работнику расходов по проезду к месту проведения отпуска и обратно включается:

- стоимость ж/д, автобусного, водного или авиабилета;
- стоимость проезда личным транспортом;
- сборы, уплата которых является обязательным условием приобретения билета, включая сборы за предварительную или удаленную продажу, налог с продаж;
- оплата багажа (в случае проезда воздушным транспортом). Вес багажа, в пределах которого работнику компенсируются произведенные им расходы на провоз багажа, определяется как 30 килограммов за вычетом указанной в авиабилете нормы бесплатного провоза багажа. При проезде в автобусах пригородных и междугородных маршрутов компенсируется стоимость одного места багажа.

Работодатель обязуется также оплачивать стоимость проезда до места использования отпуска и обратно и провоза багажа членам семьи работника (время и места использования ими отпуска должно совпадать с временем и местом использования отпуска работника). В состав возмещаемых членам семьи расходов по проезду к месту отдыха входят те же расходы, что и для самого работника.

К членам семьи работника, имеющим право на компенсацию расходов на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа, относятся: неработающий супруг (супруга) и несовершеннолетние дети (до 18 лет), проживающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях [49].

3.2.2 Расчет заработной платы в подразделениях ПАО «Томскэнергосбыт» в местностях, приравненных к районам крайнего севера

Рассмотрим начисление заработной платы на примере электромонтера по эксплуатации электросчетчиков 3 разряда Стрежевского участка Жданова Е. В.

Согласно табелю учета рабочего времени, в январе 2015 года Жданов Е. В. отработал 15 дней (120 часов), что соответствует количеству рабочих дней в производственном календаре на 2016 год. Оплата труда работника Жданова Е. В. производится исходя из должностного оклада в размере 15 131 рубль в месяц.

Оплата труда производится с применением районного коэффициента, в городе Стрежевом составляет 70%.

Так же применяется процентная надбавка к заработной плате 50%.

Таким образом, всего начислено заработной платы:

Оклад по дням = 15 131,00 руб.

Районный коэффициент = $15\,131,00 \cdot 0,7 = 10\,591,70$ руб.

Процентная надбавка = $15\,131,00 \cdot 0,5 = 7\,565,50$ руб.

Всего начислено = $15\,131,00 + 10\,591,7 + 7\,565,50 = 33\,288,20$ руб.

У Жданова Е. В. двое несовершеннолетних детей, он в праве получать стандартный налоговый вычет (приложение Д), размер вычета: 1 400,00 руб.- на первого ребенка; 1 400,00 руб. – на второго ребенка.

При расчете НДФЛ сумма доходов уменьшается на сумму налогового вычета: $1\,400,00 + 1\,400,00 = 2\,800,00$ руб.

Таким образом, доходы, облагаемые по ставке 13% равны:

$$33\,288,20 - 2\,800,00 = 30\,488,20 \text{ руб.}$$

$$\text{НДФЛ} = 30\,488,20 * 0,13 = 3\,963,00 \text{ руб.}$$

Заработная плата к получению составляет:

$$\text{ЗП} = 33\,288,20 - 3\,963,00 = 29\,325,20 \text{ руб.}$$

Расчетный листок за Январь 2016										
Организация: ПАО "Томскэнергосбыт"						Стрежевской участок				
ЖДАНОВ ЕВГЕНИЙ ВЯЧЕСЛАВОВИЧ						Электромонтер по эксплуатации электросчетчиков 3 разряда				
К выплате: 29 325,20										
ИПР00001173										
Общий облагаемый доход:		33 288,20								
Применено вычетов по НДФЛ:		на "себя"		на детей		2 800 мущественны				
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма	
		Дни	Часы	Дни	Часы					
1. Начислено						2. Удержано				
Оклад по дням	Январь 16	15	120	15		15 131,00	НДФЛ исчисленный		3963,00	
Районный коэффициент	Январь 16					10 591,70				
Северная надбавка	Январь 16					7 565,50				
Всего начислено						33 288,20	Всего удержано		3 963,00	
3. Доходы в натуральной форме						4. Выплаченные суммы				
Всего натуральных доходов						Всего выплат				
Долг за предприятием на начало месяца						Долг за предприятием на конец месяца				29 325,20
в том числе:						в том числе:				
излишне удержанного НДФЛ на начало периода						излишне удержанного НДФЛ на конец				

Рисунок 4- Расчетный листок

В январе 2016 Полубятко Т. А. предоставила лист нетрудоспособности.

Лист нетрудоспособности был выдан в связи с ее собственным заболеванием.

Полубятко Т. А. не работала с 11 января 2016 г. по 22 января 2016 г.

Страховой стаж: 8 лет 5 месяцев. Размер пособия составляет 100% среднего заработка. Пособие выплачивается за счет следующих источников:

- за первые три дня временной нетрудоспособности – за счет средств работодателя;
- с четвертого дня временной нетрудоспособности – за счет средств бюджета ФСС РФ.

Пособие исчисляются исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за 2 календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, в том числе, за время работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (других страхователей).

Расчет пособия:

Сведения о заработной плате

- Заработок за расчетные годы представлен в таблице 3:

Таблица 3 - Заработок за расчетные годы

Год	Заработок	Предельная величина	Страхователь
2014	390 991,43		ПАО "Томскэнергосбыт"
Итого:	390 991,43	624 000	
2015	428 205,45		ПАО "Томскэнергосбыт"
Итого:	428 205,45	670 000	
Примечание: расчетные авторские данные			

Всего заработка с учетом предельной облагаемой взносами величины:
819 196,88.

Расчет среднего заработка:

Среднедневной заработок составил: $819\,196,88 / 730 = 1\,122,19$

- Расчет минимального среднего заработка из МРОТ

МРОТ по состоянию на 11.01.2016: 6 204

$6\,204 / (365/12) = 203,97$ – минимальный среднедневной заработок из МРОТ.

Расчет пособия показан в таблице 4:

Таблица 4 - Расчет пособия

Начало периода оплаты	Окончание периода оплаты	Число календарных дней, подлежащих оплате	Средне-дневной заработок	Минимальный среднедневной заработок, исчисленный из МРОТ	Размер пособия в % к заработной плате	Размер дневного пособия в руб. и коп.	Максималь- ный размер дневного пособия	Начислено пособия
11.01.16	13.01.16	3	1122,19	203,97	100	1122,19	-	3366,57
14.01.16	22.01.16	9	1122,19	203,97	100	1122,19	-	10099,71
Примечание: расчетные авторские данные								

- за счет средств ФСС РФ: 10099,7 (Десять тысяч девяносто девять рублей 71 копейка);
- за счет средств работодателя: 3366,57 (Три тысячи триста шестьдесят шесть рублей 57 копеек);
- итого начислено: 13466,28 (Тринадцать тысяч четыреста шестьдесят шесть рублей 28 копеек).

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Согласно табелю учета рабочего времени, в январе 2015 года Полубятко Т. А. отработала 5 дней (36 часов). Оплата труда работника Жданова Е. В. производится исходя из должностного оклада в размере 16 500 рубль в месяц. Всего рабочих дней в январе 2016г. 15.

Оплата труда производится с применением районного коэффициента, в селе Кривошеино составляет 30%.

Так же применяется процентная надбавка к заработной плате 50%.

Таким образом, всего начислено заработной платы:

Оклад по дням = $16\,500,00 / 15 * 5 = 5\,500,00$ руб.

Районный коэффициент = $5\,500,00 * 0,3 = 1\,650,00$ руб.

Процентная надбавка = $5\,500,00 * 0,5 = 2\,750,00$ руб.

Всего начислено = $5\,500,00 + 1\,650,00 + 2\,750,00 = 9\,900,00$ руб.

У Полубятко Т. А. один несовершеннолетний ребенок, она в праве

получать стандартный налоговый вычет, размер вычета: 1 400,00 руб.

Таким образом, доходы, облагаемые по ставке 13% равны:

$13\,466,28 + 9\,900 - 1400 = 21\,966,28$ руб.

$\text{НДФЛ} = 21\,966,28 * 0,13 = 2\,856,00$ руб.

Заработная плата к получению составляет:

$\text{ЗП} = 23\,366,28 - 2\,856,00 = 20\,510,28$ руб.

Расчетный листок за Январь 2016

Организация: ПАО "Томскэнергосбыт"						Кривошеинский участок			
ПОЛУБЯТКО ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА						Старший агент по сбыту энергии			
К выплате: 20 510,28									
ИПР00008060									
Общий облагаемый доход:		23 366,28							
Применено вычетов по НДФЛ:		на "себя"		на детей		1 400		имущественных	
Вид		Период		Отработано		Оплачено		Сумма	
				Дни Часы		Дни Часы			
1. Начислено						2. Удержано			
Оклад по дням		Январь 16		5 21,6		5		5 500,00	
Оплата больничных листов		Январь 16				9		10 099,71	
Оплата больничных листов за счет работодателя		Январь 16				3		3 366,57	
Районный коэффициент		Январь 16						1650,00	
Северная надбавка		Январь 16						2 750,00	
Всего начислено								23 366,28	
3. Доходы в натуральной форме						4. Выплаченные суммы			
Всего натуральных доходов						Всего выплат			
Долг за предприятием на начало месяца						Долг за предприятием на конец месяца			
в том числе:						в том числе:			
излишне удержанного НДФЛ на начало периода						излишне удержанного НДФЛ на конец периода			
						20 510,28			

Рисунок 5 – Расчетный листок

Согласно приказу (распоряжению) о предоставлении отпуска работнику, составленного по форме № Т-6 (приложение Е), старшему агенту по сбыту энергии Чаинского участка Грицай Т. Г. предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск за период работы с 25 мая 2015 года по 24 мая 2016 года, на 13 календарных дней с 8 февраля 2016 года по 20 февраля 2016 года.

Необходимо произвести расчет и начисление отпускных.

Расчетным периодом для оплаты отпусков являются последние 12 календарных месяцев перед месяцем наступления отпуска.

В 2016 году для расчета среднего заработка используется коэффициент 29,3 (показатель определяет среднее количество дней, которые отработал работник в календарном году).

В таблице 5 показаны начисления за 12 месяцев:

Таблица 5 - Начисления за 12 календарных месяцев перед месяцем наступления отпуска.

Расчетный период		Выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка, руб.
Год	Месяц	
2015	Февраль	36 684,00
2015	Март	47 138,95
2015	Март	Премия за 12 мес.: 8 296,23
2015	Апрель	36 684,00
2015	Май	41 934,32
2015	Июнь	36 684,00
2015	Июль	36 392,51
2015	Август	14 848,28
2015	Сентябрь	26 758,68
2015	Октябрь	30 412,55
2015	Ноябрь	24 413,71
2015	Декабрь	27 323,72
2016	Январь	32 883,76
Итого		400 454,71
Примечание: расчетные авторские данные		

- в августе 2015 года 21 день отпуска;
- в октябре 2015 года 6 дней больничного;
- в ноябре 2015 года 6 дней больничного, 3 дня отпуска, 5 дней дополнительного отпуска;
- в декабре 2015 года 11 дней дополнительного отпуска, 10 дней больничного.

Количество календарных дней расчетного периода:

$$\begin{aligned}
 & (29,3 \times 8) + (29,3 \div 31 \times 10) + (29,3 \div 31 \times 25 + (29,3 \div 30 \times 16) \\
 & + (29,3 \div 31 \times 10) = \\
 & = 234, +9,4 + 23,6 + 15,6 + 9,45 = 292,56
 \end{aligned}$$

Средний заработок составил: $400\,454,71 \div 292,56 = 1\,368,80$

Итого начислено: $1\,368,80 \times 13 = 17\,794,40$ руб.

Согласно табелю учета рабочего времени, в январе 2015 года Грицай Т. Г. отработала 15 дней (108 часов), что соответствует количеству рабочих дней в производственном календаре на 2016 год. Оплата труда работника Грицай Т. Г. производится исходя из должностного оклада в размере 16 400,00 рубль в месяц.

Оплата труда производится с применением районного коэффициента, в Чаинском районе села Подгорное составляет 50%.

Так же применяется процентная надбавка к заработной плате 50%.

Таким образом, всего начислено заработной платы:

Оклад по дням = 16 400,00 руб.

Районный коэффициент = $16\,400,00 \times 0,5 = 8\,200,00$ руб.

Процентная надбавка = $16\,400,00 \times 0,5 = 8\,200,00$ руб.

Всего начислено = $17\,794,40 + 16\,400,00 + 8\,200,00 + 8\,200,00 =$
 $= 50\,594,40$ руб.

У Грицай Т. Г. трое несовершеннолетних детей, она в праве получать стандартный налоговый вычет, размер вычета: 1 400,00 руб. – на первого ребенка; 1 400,00 руб. – на второго ребенка; 3 000,00 – на третьего ребенка.

При расчете НДФЛ сумма доходов уменьшается на сумму налогового вычета: $1\,400,00 + 1\,400,00 + 3\,000,00 = 5\,800,00$ руб.

Таким образом, доходы, облагаемые по ставке 13% равны:

$$50\,594,40 - 5\,800,0 = 44\,794,40 \text{ руб.}$$

$$\text{НДФЛ} = 44\,794,40 \times 0,13 = 5\,823,00 \text{ руб.}$$

Заработная плата к получению составляет:

$$\text{ЗП} = 50\,594,40 - 5\,823,00 = 44\,771,40 \text{ руб.}$$

Расчетный листок за Январь 2016									
Организация: ПАО "Томскэнергосбыт"						Чайинский участок			
ГРИЦАЙ ТАТЬЯНА ГЕННАДЬЕВНА									
К выплате: 41 052,72						Старший агент по сбыту энергии			
ШР00008042									
Общий облагаемый доход:		50 594,40							
Применено вычетов по НДФЛ:		на "себя"		на детей		5 800		имущественных	
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1. Начислено						2. Удержано			
Оклад по дням	Январь 16	15	108	15		16 400,00	НДФЛ исчисленный		5 823,00
Оплата отпуска по календарным дням	Февраль 16			13		17 794,40			
Районный коэффициент	Январь 16					8 200,00			
Северная надбавка	Январь 16					8 200,00			
Всего начислено						50 594,40	Всего удержано		5 823,00
3. Доходы в натуральной форме						4. Выплаченные суммы			
							Зарплата (перечислено в банк)		
Всего натуральных доходов						Всего выплат			
Долг за предприятием на начало месяца						Долг за предприятием на конец месяца			
в том числе:						в том числе:			
излишне удержанного НДФЛ на начало периода						излишне удержанного НДФЛ на конец периода			
						44 771,40			

Рисунок 6 – Расчетный листок

Бресская О. П. инженер Кедровского участка предоставила билеты по оплате проезда до аэропорта Кедровый – Кемерово – Кедровый на сумму 3 000, 00 руб. справку о стоимости перелета Кемерово – Вьетнам – Кемерово, на сумму 25 000,00 руб.

Значение ортодромических расстояний от международных аэропортов Российской Федерации до зарубежных аэропортов показано в таблице 6:

Таблица 6 - Значение ортодромических расстояний от международных аэропортов Российской Федерации до зарубежных аэропортов

А/п вылета	А/п назначения (первая посадка)	Общая ортодромия, км	Ортодромия по РФ, км	Отношение ортодромии по РФ к общей ортодромии
Кемерово	Вьетнам	5220	641	12,28

Примечание: источник данных Значения ортодромических расстояний от международных аэропортов Российской Федерации до зарубежных аэропортов

Расчет за проезд: $25\,000,00 \times 12,28 = 3\,070,00$ руб.

Согласно ФЗ № 212 - ФЗ от 24.07.09г (ред. От 29.12.2014г.) «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд

обязательного медицинского страхования» Ст.9 п.1 п. п. 7 не подлежат обложению страховыми взносами проезд работников, работающих и проживающих в районах Севера от места отправления до пункта пропуска через Государственную границу РФ, в том числе международный аэропорт где работник прошел пограничный контроль в пункте пропуска через Государственную границу РФ.

Исходя из выше изложенного возмещение проезда Бресской О. П. Составит: по территории Российской Федерации от места отправления (г. Кедровый) до пункта пропуска (Кемерово) международного аэропорта 3 000,00 руб. – не облагается взносами

Стоимость от пограничного контроля международный аэропорт (Кемерово) в пункте пропуска через Государственную границу в сумме составило 3 070,00 руб. подлежит налогообложению страховыми взносами.

Расчетный листок за Январь 2016									
Организация: ПАО "Томскэнергосбыт"						Кедровский участок			
БРЕССКАЯ ОЛЬГА ПЕТРОВНА						Инженер			
К выплате: 5 281,00									
ИПР00009002									
Общий облагаемый доход:		6 070,00							
Применено вычетов по НДФЛ:		на "себя"				на детей		имущественных	
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1. Начислено						2. Удержано			
Компенсация льготного проезда	Январь 16					3 000,00	НДФЛ исчисленный		789,00
Компенсация льготного проезда (облагаемый страх. взносами)	Январь 16					3 070,00			
Всего начислено						6 070,00	Всего удержано		789,00
3. Доходы в натуральной форме						4. Выплаченные суммы			
Всего натуральных доходов						Всего выплат			
Долг за предприятием на начало месяца						Долг за предприятием на конец месяца			
в том числе:						в том числе:			
излишне удержанного НДФЛ на начало периода						излишне удержанного НДФЛ на конец периода			
						5 281,00			

Рисунок 7 – Расчетный листок

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

Согласно расчетной ведомости, (приложение Ж) определим базу для начисления страховых взносов.

$$\begin{aligned} & \text{База для начисления страховых взносов} = \\ & = 113\,318,88 - 10\,099,71 - 3\,000,00 = 100\,219,17 \end{aligned}$$

Рассмотрим начисление страховых взносов в таблице 7:.

Таблица 7 - Начисление страховых взносов

ПФР 22 %	ФФОМС 5,1 %	ФСС 2,9 %	ФСС НС 0,35 %
22 048,22	5 111,18	2 906,35	350,77
Примечание:расчетные авторские данные			

Согласно уведомлению о размере страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (приложение И), размер страхового тарифа с января 2016 года составляет 0,35 процентов к начисленной оплате труда

На основании данных представленных выше, заполним журнал хозяйственных операций в таблице 8.

Таблица8 - Журнал хозяйственных операций

Наименование операции	Д	К	Сумма
1. Начислена заработная плата	44	70	103 219,17
2. Начислено пособие по временной нетрудоспособности	69	70	10 099,71
3. Начислены страховые взносы с з. п.	44	69	30 416,52
ПФР			22 048,22
ФФОМС			5 111,18
ФСС			2 906,35
ФСС НС			350,77
4. Удержан НДФЛ	70	68	13 431,00
5. Перечислен НДФЛ	68	51	13 431,00
6. Перечислена з. п.	70	51	89 788,17+10099,71
7. Перечислены страховые взносы	69	51	30 416,52-10099,71
Примечание:расчетные авторские данные			

Живя и работая в экстремальных природно-климатических условиях Севера, люди производят дополнительные материальные и физиологические затраты. Поэтому государство устанавливает специальные льготы и компенсации для данной категории граждан с целью наиболее приблизить качество их жизни к общему нормальному уровню.

Правовые нормы, регулирующие условия труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях имеют целью компенсировать разницу в затратах труда и стоимости жизни по сравнению с европейской частью России.

Если сравнить заработную плату в районах, приравненных к районам крайнего севера с разным районным коэффициентом и разными надбавками, но с одинаковым окладом, получится график начислений заработной платы, который представлен на рисунке8.

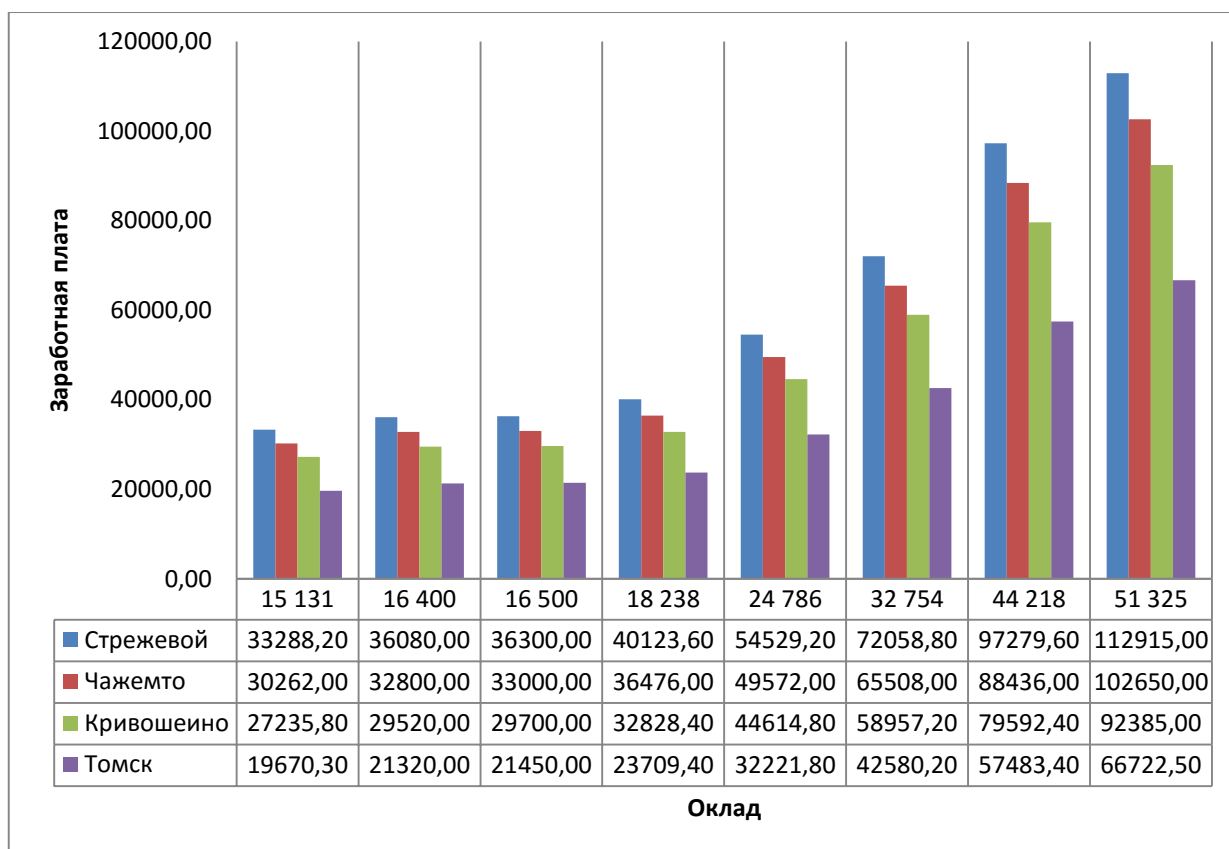


Рисунок 8– Зарботная плата в разных районах

Исходя из данных в первого графика, построим график второй, который изображен на рисунке 9, внем видно,на сколько процентов отличается фонд оплаты труда в разных регион ах.

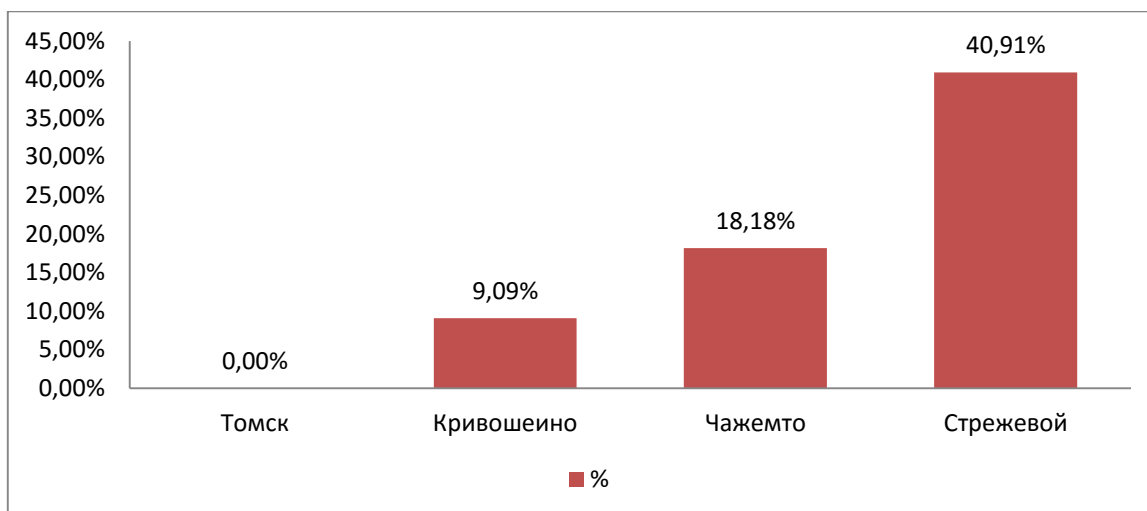


Рисунок9 – Процент изменения заработной платы

Из данных графиков видно, что сотрудники, работающие в городе Стрежевом, получают заработную плату значительно больше, чем в городе Томске, а именно на 40,91%.

В 2015 году было увеличение окладов на 5%.

Согласно данным федеральной службы государственной статистики индекс потребительских ценна конец периода 2015 годак декабрю 2014 года составил 12,9% [50].

На основании вышеизложенных данных можно построить график реальной и номинальной индексации заработной платы. График изображен на рисунке 10.

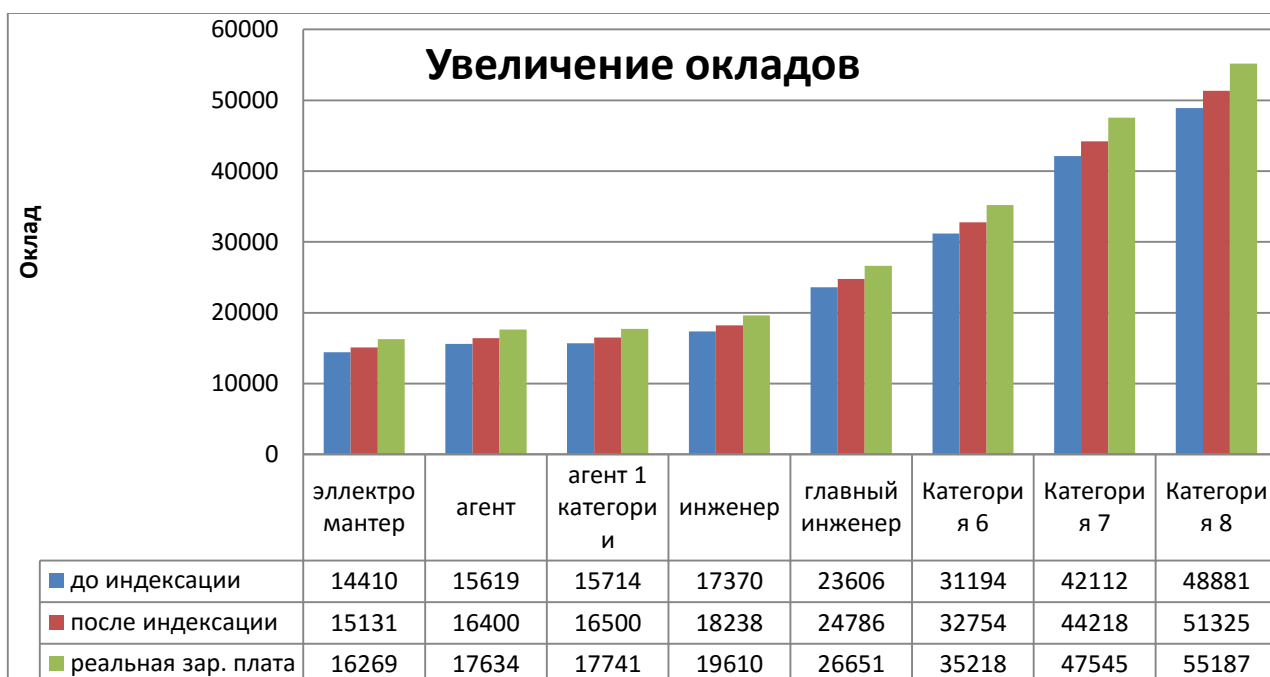


Рисунок10 – Реальная и номинальная заработная плата

Реальная заработная плата напрямую зависит от номинальной. Оклады увеличили на 5%, это значит, человек заработал больше денег, и может больше на них позволить себе купить, но так кажется на первый взгляд. При росте инфляции номинальная заработная плата возрастает, так же возрастают и цены. Таким образом, реальная заработная плата выше не становится, а только ниже, и несмотря на то, что сумма номинальной увеличивается.

4 Корпоративная социальная ответственность ПАО «Томскэнергосбыт»

Студенту:

Группа	ФИО
3-3501	Лобач Наталия Петровна

Институт	Институт электронного обучения	Кафедра	Экономика
Уровень образования	Специалист	Направление	08010965-«Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:	
1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения: • вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрация, электромагнитные поля, ионизирующие излучения): • опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) • негативного воздействия на окружающую природную среду (атмосферу, гидросферу, литосферу) • чрезвычайных ситуаций (техногенного, стихийного, экологического и социального характера)	• работники Общества обеспечены; • работники обеспечены специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; • смонтировано пять установок кондиционирования воздуха; • приобретено одна установки облучателя-рециркулятора и 20 облучателей бактерицидных по обеззараживанию; • приобретено инструментов и приспособлений для безопасного проведения; • два раза в год проводится очистка кондиционеров, очистка осветительной арматуры, окон проводится персоналом предприятия; • в семи помещениях зданий Общества приведены уровни естественного и искусственного освещения на рабочих местах в соответствие с действующими нормами; • при проведении электромонтажных работ в зданиях и помещениях Общества специалистами определяется возможность установки устройств защитного отключения (УЗО);

2. Список законодательных и нормативных документов по теме.	• Трудовой кодекс РФ; • Основные экологические законы РФ; • Закон о социальной защите населения РФ.
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:	
Анализ факторов внутренней социальной ответственности: • безопасность труда; • стабильность заработной платы; • поддержание социально значимой заработной платы; • дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников; • развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; • оказание помощи работникам в критических ситуациях.	Основные принципы социальной политики Общества: • обеспечение норм трудового права в работе с персоналом; • внедрение системы сбалансированных показателей, интеграция с ключевыми показателями эффективности работы Общества, совершенствование на этой базе системы мотивации персонала; • реализация программы добровольного медицинского страхования; • обеспечение социального равновесия, выявление причин и путей устранения конфликтов, создание и укрепление благоприятного социально-психологического климата в коллективе. • Кадровая политика общества направлена на: • развитие персонала, привлечение молодых специалистов, • организацию подготовки, обучения и повышения квалификации работников, • планирование и развитие деловой карьеры сотрудников, • подготовку кадрового резерва, • совершенствование системы мотивации персонала, • развитие социального партнерства, усиление роли корпоративной политики.
Анализ факторов внешней социальной ответственности: • спонсорство и корпоративная благотворительность; • содействие охране окружающей среды; • взаимодействие с местным сообществом и местной властью; • готовность участвовать в кризисных ситуациях; • ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров), и т.д.	Охрана окружающей среды. Основными задачами в сфере природоохранной политики являются: учет образования и размещения отходов; • размещение образующихся отходов на объектах, отвечающих требованиям экологической безопасности; • утилизация отходов в соответствии с требованиями экологической безопасности.

	Деятельность ОАО «Томскэнергосбыт» в области охраны окружающей среды регламентирована проектами нормативов образования отходов и лимитов на их размещение, утвержденными в «Росприроднадзоре» и учитывающими специфику производственной деятельности Общества и его филиалов. Благотворительная и спонсорская деятельности в 2015 году ПАО «Томскэнергосбыт» не осуществлялась.
3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности: • анализ правовых норм трудового законодательства; • анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов; • анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.	Стандарт CSR/КСО — 2008, «социальная ответственность — обязательства организации, учитывающие принятую ею ответственность за решение социальных проблем своего персонала, местного населения и общества в целом» Стандарт «социального соответствия», типа SA 8000, ISO 26000 (описывает взаимоотношения работодателя и работника в сфере КСО) Стандарт социальной (нефинансовой) отчетности, типа GRI, AA 1000 (описывает процесс информирования общественности о целях и достижениях в сфере КСО (и других)). Внутренние нормативные документы организации (устав, правила безопасности)
Перечень графического материала:	
При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)	

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

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Феденкова Анна Сергеевна			

Задание принял студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3501	Лобач Наталия Петровна		

Основные принципы социальной политики Общества:

- обеспечение норм трудового права в работе с персоналом;
- внедрение системы сбалансированных показателей, интеграция с ключевыми показателями эффективности работы Общества, совершенствование на этой базе системы мотивации персонала;
- реализация программы добровольного медицинского страхования;
- обеспечение социального равновесия, выявление причин и путей устранения конфликтов, создание и укрепление благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

Кадровая политика общества направлена на:

- развитие персонала, привлечение молодых специалистов;
- организацию подготовки, обучения и повышения квалификации работников;
- планирование и развитие деловой карьеры сотрудников;
- подготовку кадрового резерва;
- совершенствование системы мотивации персонала;
- развитие социального партнерства, усиление роли корпоративной политики.

Определение стейкхолдеров организации.

Стейкхолдеры – заинтересованные стороны, на которые деятельность организации оказывает как прямое, так и косвенное влияние. Структура стейкхолдеров организации ПАО «Томскэнергосбыт» представлена в таблице .

Таблица 9 – Стейкхолдеры организации

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
Совет директоров, акционеры	Государство
Сотрудники	Население
Пенсионеры Общества	Поставщики эл.энергии, мощности
Примечание: источник данных сайт ПАО «Томскэнергосбыт»	

Совет директоров и акционеры принимают решения относительно

Общества.

Для персонала предприятие создает достойные условия труда, охрана труда и обеспечение производственной безопасности, предоставление возможностей для профессионального и личного роста, социальная поддержка.

У поставщиков компания ПАО «Томскэнергосбыт» покупает электроэнергию и мощность, а продает населению.

Государство регулирует и контролирует электроэнергетику.

Таблица 10 – Структура программ КСО

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Обучение и развитие персонала.	Социально-ответственное поведение	сотрудники	Ежегодно	формирование высокопрофессионального кадрового потенциала сотрудников,
Программа оздоровления работников Общества	Социально-ответственное поведение	сотрудники	Ежегодно	Сохранение и улучшение здоровья сотрудникам Общества
Программа культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.	Социально-ответственное поведение	сотрудники	Ежегодно	Вовлечение сотрудников в регулярное занятие физической культурой
Программа социальной поддержки неработающих пенсионеров и пенсионеров, выходящих на пенсию из Общества.	Социально-ответственное поведение	Пенсионеры Общества	Ежегодно	улучшение условий проживания граждан пожилого возраста
Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Программа единовременных материальных выплат.	Социально-ответственное поведение	Сотрудники, пенсионеры Общества	Ежегодно	улучшение условий проживания граждан пожилого возраста, сотрудникам
Мотивация персонала.	Социально-ответственное поведение	Сотрудники	Ежегодно	повысить эффективность работы персонала

Продолжение таблицы 11				
Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Охрана труда.	Социально-ответственное поведение	Сотрудники	Ежегодно	снижение производственного травматизма, профессиональной общей заболеваемости и сохранения здоровья работников.
Охрана окружающей среды	Социальные инвестиции	Окружающая среда	Ежегодно	обеспечения экологической безопасности
Примечание: источник данных годовой отчет ПАО «Томскэнергосбыт»				

Обучение и развитие персонала.

Целями обучения и развития персонала в отчетный период являлись формирование высокопрофессионального кадрового потенциала сотрудников, способного обеспечить эффективную работу Общества в быстроменяющихся рыночных условиях, то есть подготовка сотрудников к выполнению более сложных производственных функций и обязанностей, занятию новых должностей, преодолению расхождений между требованиями к работнику и качествами, которыми реально обладает специалист или менеджер, а также укрепление и развитие взаимовыгодного сотрудничества с профильными ВУЗами г. Томска с целью привлечения квалифицированных специалистов.

В 2015 году обучение и развитие персонала общества реализовывалось по следующим наиболее актуальным и стратегически важным направлениям:

- совершенствование технологий и бизнес – процессов Общества;
- правовое обеспечение деятельности Общества;
- экономические и финансовые вопросы деятельности Общества;
- бухгалтерский учет и налогообложение;
- технологии энергосбытовой деятельности (оптовый рынок электроэнергии и розничные рынки электроэнергии) Общества;
- основы проведения энергетических обследований. Энергоаудит;

- коммерческий учет электроэнергии.

За 2015 год в ПАО «Томскэнергосбыт» прошли обучение и переподготовку 103 человека. Из них обучались:

- руководители разных уровней - 23 человека;
- специалисты - 43 человека;
- производственно-технический персонал – 37 человек.

Доля работников общества, принявших участие в различных программах обучения, составила 20 %.

Среднее количество часов обучения на одного работника в год составило:

- руководители разных уровней – 16,5 часов;
- специалисты – 17,7 часов;
- производственно-технический персонал – 34 часов.

Программа оздоровления работников Общества.

Программа снижения заболеваемости предусматривает стационарное и амбулаторное лечение работников ПАО «Томскэнергосбыт» по договору добровольного медицинского страхования. ПАО «Томскэнергосбыт» последовательно проводит социально ответственную политику добровольного медицинского страхования, заключающуюся в учете интересов работников структурных подразделений, путем предоставления им медицинского обслуживания в поликлиниках города Томска и Томской области.

Немаловажную роль имеет также реализация программы оздоровления сотрудников Общества, которая заключается в проведении ряда мероприятий, таких как ежегодное проведение периодических и предварительных медосмотров, вакцинаций от гриппа и от гепатита «А»; организация флюорографических обследований; организация клинического и биохимического анализов крови, анализов на онкомаркеры крови; организация маммографического и кардиографического обследований и т.п.

В течение нескольких лет Обществом выделяются средства для компенсации работникам значительной части стоимости путевок в санаторно-курортные учреждения Томской области и Алтайского края, и детские оздоровительные лагеря санаторного типа для детей работников.

Так, за 2015 год частично компенсирована стоимость 40 путевок в санаторно-курортные учреждения для работников и детские оздоровительные лагеря для детей работников на сумму 1,7 млн. рублей.

Программа культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

С целью развития корпоративной культуры и поддержания имеющихся в Обществе традиций ежегодно проводится ряд спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий.

В 2015 году работникам Общества предоставлена возможность посещения спортивного зала для занятий волейболом, футболом.

Традиционным стало проведение ежегодной Спартакиады ПАО «Томскэнергосбыт». Так в отчетном году в ней приняли участие более 100 работников Общества.

Программа социальной поддержки неработающих пенсионеров и пенсионеров, выходящих на пенсию из Общества.

В Обществе помнят и чтят заслуги пенсионеров Общества – участников Великой Отечественной войны и участников трудового фронта в годы Великой Отечественной войны, пенсионеров ПАО «Томскэнергосбыт».

Выплаты данным категориям были приурочены не только к таким праздникам, как День Победы, но и к юбилейным датам каждого пенсионера и праздничным датам, ко дню старшего поколения.

Программа единовременных материальных выплат.

В Обществе, наравне с выплатами основной части заработной платы, существуют дополнительные поощрения, выплачиваемые за достигнутые результаты в труде, с юбилейными датами, праздничными днями, днями профессиональных праздников, юбилейными датами Общества.

Мотивация персонала.

Основной задачей политики Общества в области оплаты труда является формирование эффективной системы мотивации работников, обеспечивающей исполнение стратегических задач и приоритетов, стоящих перед Обществом.

Действенным инструментом стимулирования трудовых коллективов и отдельных работников является представление наиболее отличившихся из них к наградам министерств и ведомств, а также к награждению корпоративными наградами.

В 2015 году 177 работников ПАО «Томскэнергосбыт» награждены различными отраслевыми и корпоративными наградами.

Охрана труда.

Работа по охране труда в ПАО «Томскэнергосбыт» (далее - Общество) ведется на основании стандарта предприятия «Система управления охраной труда в ПАО «Томскэнергосбыт» утвержденного генеральным директором и согласованного с профсоюзной организацией 30.12.2010 года, а с 15.10.2014 года на основании «Положения о системе управления охраной труда, пожарной и экологической безопасностью производственной деятельности ПАО «Томскэнергосбыт» согласованного с ПАО «Интер РАО».

Основными целями системы управления охраной труда Общества являются:

- сохранение здоровья и работоспособности работника в процессе труда;
- предупреждение производственного травматизма;
- предупреждение профессиональной заболеваемости;
- устранение (доведение до допустимых величин) неблагоприятных факторов производственной среды и трудового процесса;
- обеспечение требований безопасности в процессе производственной деятельности.

Управление охраной труда осуществляется проведением следующих мероприятий:

- организация работы по предупреждению производственного травматизма;
- организация работы, по специальной оценке, условий труда (ранее – аттестации рабочих мест);
- организация пропаганды охраны труда; организация проведения инструктажей, обучения;
- проверка знаний норм и правил;
- планирование мероприятий по охране труда;
- ведение документации по охране труда;
- оперативный контроль за состоянием охраны труда;
- контроль за соблюдением законов и иных нормативных актов;
- организация прохождения периодических (предварительных) медицинских осмотров;
- организация работы комиссии по контролю за состоянием охраны труда;
- организация пропаганды по пожарной безопасности;
- организация проведения вакцинации работников от гриппа и клещевого энцефалита;
- организация проведения технического обслуживания первичных средств пожаротушения;
- организация и контроль за своевременным испытанием электрозащитных средств, инструмента и приспособлений;
- формирование сводных заявок на приобретение специальной одежды и обуви, медтехники, аптек, их распределение.

В 2015 году Обществом проведены следующие мероприятия по предотвращению производственного травматизма, повышения безопасности персонала и улучшения условий труда:

- допущена в эксплуатацию кабельная линия 0,4 кВ для надежного электроснабжения здания по ул. Котовского, 19, позволяющая

исключить возникновение опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и последующем его восстановлении;

- работники Общества обеспечены питьевой водой соответствующего качества (с получением заключения) и бутилированной. Дополнительно установлено 3 фильтра питьевой воды;
- прошли плановые обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) 275 (100%) работников (женщин) Общества. Выданы заключительные акты (6 договоров) медицинскими учреждениями. По результатам обследования профессиональных заболеваний не выявлено;
- проведено в установленном порядке 71 предварительных медицинских осмотра работников;
- прошли вакцинацию (добровольную) от клещевого энцефалита и гриппа 163 работника;
- закуплены 25 тонометра, 420 масок, 93 офисных аптек, укомплектованных набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи;
- работники обеспечены в соответствии с Коллективным договором ПАО «Томскэнергосбыт» специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты на сумму 427 тысяч рублей;
- проведено 12 аудитов технической безопасности производственной деятельности по утвержденному графику и темам; закуплено обеззараживающих, смывающих, моющих средств на 55 т.р.;
- смонтировано пять установок кондиционирования воздуха;
- приобретено одна установки облучателя-рециркулятора и 20 облучателей бактерицидных по обеззараживанию воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений;

- приобретено инструментов и приспособлений для безопасного проведения работ на сумму 158 тысяч рублей;
- проведена перепланировка 3 помещений для организации рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников;
- по договору со специализированной организацией два раза в год проводится очистка кондиционеров, вентиляционных установок (411 т.р.). Очистка осветительной арматуры, окон проводится персоналом предприятия;
- в семи помещениях зданий Общества приведены уровни естественного и искусственного освещения на рабочих местах в соответствие с действующими нормами;
- обновлены на производственном оборудовании, органах управления и контроля, элементах конструкций, коммуникаций знаки электробезопасности и пожарной безопасности;
- при проведении электромонтажных работ в зданиях и помещениях Общества специалистами определяется возможность установки устройств защитного отключения (УЗО) обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током;
- постоянно проводится обновление стендов, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ;
- все работники Общества имеют электронный доступ к инструкциям по охране труда.

Общество в установленном порядке проводит обучение и проверку знаний работников:

- проведено обучение работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

- в учреждениях, имеющих лицензию на право проведения образовательной деятельности прошли обучение 19 человек;
- пожарно-технический минимум проведен специалистам, назначенным ответственными за пожарную безопасность помещений;
- предэкзаменационная подготовка (обучение) с проверкой знаний в комиссии предприятия проведена 185 работникам.

Социальное партнерство.

Результаты взаимодействия с профсоюзными организациями в 2015 году.

Доля сотрудников, охваченных коллективным договором в 2015 году, составила 100 %.

Вклад в развитие регионов.

Благотворительная и спонсорская деятельности в 2015 году ПАО «Томскэнергосбыт» не осуществлялась.

Охрана окружающей среды.

Основными задачами в сфере природоохранной политики являются: учет образования и размещения отходов;

- размещение образующихся отходов на объектах, отвечающих требованиям экологической безопасности;
- утилизация отходов в соответствии с требованиями экологической безопасности.

Деятельность ОАО «Томскэнергосбыт» в области охраны окружающей среды регламентирована проектами нормативов образования отходов и лимитов на их размещение, утвержденными в «Росприроднадзоре» и учитывающими специфику производственной деятельности Общества и его филиалов.

Таблица 11 - Отходы, образовавшиеся в ПАО «Томскэнергосбыт» в 2015 году

Класс отходов	Количество, тонна
I класс опасности (люминесцентные лампы)	0,068
II класс опасности (аккумуляторы)	0,07
III класс опасности (масло отработанное)	0,24
IV класс опасности (обтирочный материал, шины, ТБО, уличный смет)	51,0925
V класс опасности (лом черного металла и алюминия)	-
Всего	51,4755
Примечание: источник данных годовой отчет ПАО «Томскэнергосбыт»	

Таблица 12 - Затраты на мероприятия КСО

Мероприятия	Единица измерения	Цена	Стоимость реализации на планируемый период
Обучение и развитие персонала.	Тыс. руб.	741,87	741,87
Программа оздоровления работников Общества	Млн. руб.	1,70	1,70
Программа культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.	Млн. руб.	1,20	1,20
Программа социальной поддержки неработающих пенсионеров и пенсионеров, выходящих на пенсию из Общества.	Тыс. руб.	848,00	848,00
Программа единовременных материальных выплат.	Млн. руб.	3,30	3,30
Охрана труда.	Млн. руб.	2,39	2,39
Итого	Руб.		10 189 870,00
Примечание: источник данных годовой отчет ПАО «Томскэнергосбыт»			

Социальная политика Общества в 2015 году была направлена на обеспечение социального равновесия, создание и укрепление благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

Социальные льготы и гарантии работникам Общества предоставлялись в соответствии с Коллективным договором, заключенным в ПАО «Томскэнергосбыт» на основании Трудового кодекса РФ, Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ на 2013 – 2015 годы. Выплата заработной платы производилась своевременно, в сроки, установленные

Коллективным договором [51].

Коллективный договор устанавливает единый перечень и размеры социальных льгот, гарантий и компенсаций с учетом экономических возможностей Общества. Льготы и гарантии, социальные программы и программы помощи работникам позволяют привлекать и удерживать наиболее ценных специалистов, укреплять лояльное отношение работников к Обществу, способствуют достижению целей компании. Обязательства Общества по Коллективному договору обеспечивают более высокий уровень социальной защищенности по сравнению с предусмотренным законодательством Российской Федерации.

В соответствии с Коллективным договором работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях: рождения ребенка; собственной свадьбы, свадьбы детей; смерти супруга (супруги), членов семьи; матерям детей, учащихся в 1-4 классах, в День знаний.

Коллективный договор в 2015 году выполнялся полностью, Общество сдержало все обязательства перед своими работниками.

Предоставления льгот и гарантий работникам Общества является главным принципом социальной политики Общества и основным условием формирования социальных программ.

Программы КСО соответствуют целям и стратегиям организации, а именно производится обучение и развитие персонала, на протяжении всего рабочего года проводятся семинары и тестирования для сотрудников. Предусмотрены различные программы по оздоровлению работников, а именно для сотрудников компании проводятся ежегодно медицинский осмотр всего персонала, предусмотрена вакцинация и оздоровительный массаж, проводятся культурно-массовые мероприятия. Это является высокопрофессиональным кадровым потенциалом.

ПАО «Томскэнергосбыт» проводит активную социальную политику на внутренних направлениях. Данное направление преобладает, так как организация большое внимание уделяет на развитие и оздоровление

сотрудников компании, что является недопустимым несоответствующее отношение к труду, исключая все риски ошибок работы персонала.

Программы КСО в обязательном порядке отвечает и соответствует интересам как прямым, так и косвенным стейкхолдерам. Они являются развитием социального потенциала персонала и потребителей, что соответствует достойному осуществлению данной деятельности.

Затраты на мероприятия КСО являются адекватными, так как их результаты превышают данные финансовые вложения и соответствуют высококачественным достижениям работы всех сотрудников и обслуживания клиентов.

Я считаю, что в нашей компании слишком большое влияние уделено внутренним КСО и в принципе этого достаточно для соответствующего отношения сотрудников к работе, но хотелось, чтобы наша организация уделила больше внимания внешним КСО, а именно проводила больше акций для потребителей с целью привлечения желающих пользоваться услугами нашего общества.

Заключение

На сегодняшний день особую роль в развитии производства играет заработная плата. Вследствие чего, учет оплаты труда занимает одно из центральных мест бухгалтерского учета в организации.

Заработная плата – основной источник дохода населения. Поэтому работник заинтересован и в небольшом увеличении заработной платы. Однако работодатели не стремятся к официальному повышению заработной платы. Чаще всего встречаются ситуации, когда увеличение оплаты происходит за счет неофициальной части ее составляющей. Этот факт негативно сказывается на государственной казне, так как она недополучает сумму налогов с неофициальной части.

Государство также оказывает влияние на размер заработной платы, а точнее устанавливает минимальный размер оплаты труда, который не может быть ниже прожиточного минимума.

Относительно форм оплаты труда, можно сказать, что в сфере услуг преобладает повременная и сдельная форма оплаты труда.

В данной работе были рассмотрены и осуществлены намеченные задачи:

- рассмотрена экономическая сущность, понятие заработная плата, её виды и системы, правовые нормы, касающиеся темы;
- действующие положения по оплате труда;
- начисления и удержания по заработной плате;
- в работе определены состав и структура фонда оплаты труда;
- достаточно подробно, описана методика ведения бухгалтерского учета операций по начислению заработной платы;
- были приведены счета, с помощью которых ведется учет, основные проводки;
- так же была перечислена документация, использованная при учете;
- изучены особенности оплаты труда в районах крайнего севера и

приравненных к ним местностям на конкретном предприятии;

- рассмотрены основы социальной политики предприятия.

В организации ПАО «Томскэнергосбыт» учет и расчет с персоналом по оплате труда ведется согласно законодательству Российской Федерации, а также внутренними правилами.

Весь учет заработной платы и кадров ведется автоматизировано в программе 1С зарплата и кадры. Выплата заработной платы производится два раза в месяц, путем перечисления на расчетный счет.

Все удержания из заработной платы производятся согласно законодательству.

Меры по реализации ПАО «Томскэнергосбыт» государственных гарантий и компенсаций работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляются в полном размере.

В результате исследования недостатков не выявлено. В качестве путей по улучшению организации учета расчетов с персоналом по оплате труда можно предложить:

- постоянно отслеживать изменения законодательных актов;
- уточнять правильность выполнения расчетов;
- применять меры по ликвидации выявленных нарушений;
- ежегодно повышать квалификацию бухгалтерских кадров.

Подводя итог, можно сказать, что учет оплаты труда является сложным и трудоемким процессом, требующий постоянный контроль, как внутренний, так и внешний.

Список использованных источников

1. Асалиев А.М. Экономика труда: учебное пособие. М.: Инфра-М, 2014. 171 с.
2. Елена Ветлужских. Система вознаграждения. Как разработать цели и KPI. М.: Альпина Паблишер, 2013. 217 с.
3. Парушина Н.В., Лытнева Н.А. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы организации // Аудитор. 2012 № 8, С. 38-47.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_191626/(дата обращения 26.03.2016).
5. Никитина В. Ю. Заработная плата: бухгалтерские, налоговые и правовые аспекты: учебное пособие. М.: ГроссМедиа, 2012. 287 с.
6. Лытнева Н.А. Бухгалтерский учет: учебник. / 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2015. 512 с.
7. Беликова Т. Н., Минаева Л. Н. Все о заработной плате и кадрах. СПб.: Питер, 2010. 256 с.
8. Финогеева Н.А. Заработная плата: начисление, выплаты, налогообложение. Практическое руководство. М: Омега-Л, 2015. 247 с.
9. Гневашева В. А. Управление занятостью: учебное пособие. М.: КноРус, 2013. 168 с.
10. Богатая И. Н. Исчисление среднего заработка для оплаты отпусков и пособий по временной нетрудоспособности: учебное пособие. М.: Приор-издат, 2013. 96 с.
11. Негребецкая О. В. Уточнен расчет среднего заработка для командировок и отпускных // Зарплата. 2015. № 12. С.44-47.
12. Беляев А.Н. Средняя заработная плата. М.: Дело и Сервис, 2014. 144 с.

- 13.Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы[Электронный ресурс]: утвержденное постановлением Правительства РФот 24.12.2007 № 922(в ред. от 15.10.2014)// Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_169988/(дата обращения 27.03.2016).
- 14.Об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам гражданам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством[Электронный ресурс]: утвержденное постановлением Правительства РФот 15.06.2007 № 375(в ред. от 25.03.2013)// Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144183/(дата обращения 24.03.2016).
- 15.Тушева И. А. Сколько оплатить больничных листов, если работник болеет долго // Зарплата. 2014 № 10, С.34-43.
- 16.Вахрушина М. А. Управленческий учет: учебное пособие. М.: Омега-Л, 2014. 528 с.
- 17.Юрьева Ю. Расчет пособий в 2015 году // Практическая бухгалтерия. 2015. № 2. С. 28-33.
- 18.Межуева Т.Н. Зарплата: учет, налоги. М.: Гросс-Медиа, РОСБУХ, 2011.325 с.
- 19.Об утверждении Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей[Электронный ресурс]: утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 № 1012н(в ред. от 22.07.2014)// Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_168226/(дата обращения 26.03.2016).

- 20.Васильева Т. В. Расчет пособия по беременности и родам: последние уточнения // Зарплата. 2013 № 2, С. 4-11.
- 21.О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях [Электронный ресурс]: закон Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1(в ред. от 31.12.2014) // Консультант Плюс: справочная правовая система.
URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_173435/(дата обращения 28.03.2016).
- 22.Северная надбавка за дни отпуска // Зарплата 2013 № 2, С 132-136.
- 23.Негребецкая О. В. Считаем зарплату с учетом северной процентной надбавки // Зарплата. 2015 № 9, С. 34-45.
- 24.Сафонова Л. И. Классификация удержаний из заработной платы: учебное пособие. Т.: ТПУ, 2014. Т.2. С 127-129.
- 25.Наконечная И. В. Особенности учета удержаний из заработной платы: учебное пособие. Т.: ТПУ, 2015. Т.1. С 564-571.
- 26.Касьянова Г.Ю. Заработная плата: практическое руководство для бухгалтера. /5-е изд., перераб. и доп. М.:АБАК, 2016. 880 с.
- 27.Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (в ред. от 05.04.2016. с изм. от 13.04.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 05.05.2016) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_196449/ (дата обращения: 13.04.2016).
- 28.Кондраков Н.П. Самоучитель по бухгалтерскому учету./7-е изд., перераб. и доп. М.: ПРОСПЕКТ, 2016. 608 с.
- 29.Свентиховская О. В.. Вычеты по НДФЛ представляем по новому // Зарплата. 2016 № 1, С. 28-37.
- 30.Уменьшаем НДФЛ. Все о стандартных налоговых вычетов // Приложение к журналу Зарплата. 2014. № 5.20 с.

31. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (в ред. от 30.12.2015)[Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_191684/(дата обращения 09.04.2016).
32. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний[Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 24.07.1998 № 125-ФЗ (в ред. от 29.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_181727/(дата обращения 09.04.2016).
33. О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 24.07.2009 № 212-ФЗ (в ред. от 29.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_182962/ (дата обращения 12.04.2016)
34. Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации[Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 15.12.2001 № 167-ФЗ (в ред. от 14.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_182957/ (дата обращения 12.04.2016).
35. Гейц И. В. Рекомендации эксперта по исчислению и уплате страховых взносов с 2015 года: практическое пособие. М.: Дело и Сервис, 2015. С 35-54.
36. Самохвалова Ю. Н. Бухгалтерский учет: Практикум: учебное пособие / 6-е изд., испр. и доп. М.: Форум: НИЦ ИНФРА-М, 2015. 232 С.

- 37.Шестакова Е. В. Страховые взносы: полное практическое пособие. М.: ГроссМедиа, 2012. С 15-36.
- 38.Об утверждении Порядка учета страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, пеней и штрафов, расходов на выплату страхового обеспечения и расчетов по средствам обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством[Электронный ресурс]: утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 18.11.2009 № 908н (в ред. от 24.02.2015)// Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_176781/(дата обращения 18.04.2016).
- 39.Ставицкая Л.Как с 2015 года платить взносы и сдавать отчетность в фонды // Главбух. 2015 № 1, С. 26.35.
- 40.О бухгалтерском учете[Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 06.12.2011 № 402-ФЗ (в ред. от 04.11.2014) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_170573/(дата обращения 12.04.2016).
- 41.Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты[Электронный ресурс]: утвержденные Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47274/(дата обращения 15.04.2016).
- 42.Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению[Электронный ресурс]: утвержденные приказом Минфина России от 31.10.2000 № 94н (в ред. от 08.11.2010)// Консультант Плюс: справочная правовая система. URL:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_107972/(дата обращения 15.04.2016).

43. О порядке ведения кассовых операций юридическими лицами и упрощенном порядке ведения кассовых операций индивидуальными предпринимателями и субъектами малого предпринимательства[Электронный ресурс]: указания Центрального банка РФ от 11.03.2014 № 3210-У (в ред. от 03.02.2015)// Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_175737/(дата обращения 18.04.2016).
44. Касьянова Г.Ю. 10 000 и одна проводка. Практическое руководство по корреспонденции счетов, учета и документоведению хозяйственных операций./9-е изд., перераб. и доп. М.: АБАК, 2016. 864 с.
45. Публичное Акционерное Общество «Томскэнергосбыт» [электронный ресурс] / О компании. URL: http://ensb.tomsk.ru/about_company/ (дата обращения 14.04.2016).
46. Публичное Акционерное Общество «Томскэнергосбыт» [электронный ресурс] / ОАО «Томскэнергосбыт» сообщает об изменении наименования Общества: URL: http://ensb.tomsk.ru/news/6563/?sphrase_id=3833 (дата обращения 12.04.2016).
47. УСТАВ Публичного акционерного общества «Томская энергосбытовая компания» (новая редакция № 5) Утв. Решением годового Общего собрания акционеров Публичного акционерного общества «Томская энергосбытовая компания» 22 мая 2015 года, протокол № 24.
48. Годовой отчет по результатам работы за 2015 год Публичного акционерного общества «Томская энергосбытовая компания»
49. Коллективный договор Публичного акционерного общества «Томская энергосбытовая компания» на 2015 год.

50. Служба государственной статистики [электронный ресурс] / Об индексе потребительских цен в декабре 2015 года: URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d06/1.htm (дата обращения 15.05.2016).
51. Корпоративная социальная ответственность 2015 год Публичного акционерного общества «Томская энергосбытовая компания».

Приложение А
(справочное)
Штатное расписание

										Унифицированная форма № Т-3 Утверждена Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1	
										Код	
										Форма по ОКУД 0301017	
ПАО "Томскэнергосбыт"										по ОКПО 76641397	
наименование организации											
ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ		Номер документа		Дата составления							
на период _____ 20__ г.										УТВЕРЖДЕНО	
										Приказом организации	
										от " " _____ 20__ года № _____	
										штат в количестве _____ единиц	
Структурное подразделение		Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации		Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад) и пр., руб.	Надбавки, руб		Всего в месяц, руб. (гр. 5 + гр. 6 + гр. 7 + гр. 8) x гр. 4		Примечание	
наименование	код					Районный коэффициент					
1	2	3		4	5	6	7	8	9	10	
Итого по листу											
Итого по документу											
Руководитель кадровой службы										должность	
Главный бухгалтер										личная подпись	
										расшифровка подписи	
										личная подпись	
										расшифровка подписи	

Приложение Б (справочное) Табель учета рабочего времени

															Унифицированная форма № Т-13 Утверждена Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1																										
ПАО "Томскэнергосбыт"															Форма по ОКД по ОКПО																										
															Код 0301008 76641397																										
наименование организации															структурное подразделение																										
															Номер документа																										
															Дата составления																										
															Отчетный период с по																										
															Табель учета рабочего времени																										
Номер по порядку	Фамилия, инициалы, должность (специальность, профессия)	Табельный номер	Отметки 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 X	Отработано за																	данные для начисления																	Неявки по причинам			
				половину месяца (I, II) дни																	код вида оплаты корреспондирующий счет																				
1	2	3	4	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	часы	месяц	код вида оплаты	корреспондирующий счет	дни (часы)	код вида оплаты	корреспондирующий счет	дни (часы)	код	дни (часы)	код	дни (часы)										
1																																									
2																																									
3																																									

Ответственное лицо															Руководитель структурного подразделения															" " 20 г.														
должность															личная подпись															расшифровка подписи														
Работник кадровой службы															Начальник															" " 20 г.														
должность															личная подпись															расшифровка подписи														

Приложение В (рекомендуемое)

Размер надбавки в зависимости от местности, стажа работы и возраста

Размер процентной надбавки																													
для работников старше 30 лет и для сотрудников моложе 30 лет, проживших в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях менее 1 года	для сотрудников моложе 30 лет, проживших в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях не менее 1 года																												
I группа. Районы Крайнего Севера: Чукотский автономный округ, Северо-Эвенский район Магаданской области, территории бывшего Корякского автономного округа (сейчас часть Камчатского края), Алеутский район Камчатского края, острова Северного Ледовитого океана и его морей (за исключением островов Белого моря)																													
10% заработка по истечении первых 6 месяцев работы Увеличивается на 10% за каждые последующие 6 месяцев работы Предельный размер - 100% заработка	20% по истечении первых 6 месяцев работы Увеличивается на 20% за каждые последующие 6 месяцев По достижении 60% надбавка начисляется в размере 20% за каждый год работы Предельный размер - 100% заработка																												
Размер процентной надбавки	Размер процентной надбавки																												
<table><tr><td>Мес.</td><td>6</td><td>7-12</td><td>13-18</td><td>19-24</td><td>25-30</td><td>31-36</td></tr><tr><td>%</td><td>0</td><td>10</td><td>20</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr></table>	Мес.	6	7-12	13-18	19-24	25-30	31-36	%	0	10	20	30	40	50	<table><tr><td>Мес.</td><td>6</td><td>7-12</td><td>13-18</td><td>19-24</td><td>25-36</td><td>37 и далее</td></tr><tr><td>%</td><td>0</td><td>20</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr></table>	Мес.	6	7-12	13-18	19-24	25-36	37 и далее	%	0	20	40	60	80	100
Мес.	6	7-12	13-18	19-24	25-30	31-36																							
%	0	10	20	30	40	50																							
Мес.	6	7-12	13-18	19-24	25-36	37 и далее																							
%	0	20	40	60	80	100																							
<table><tr><td>Мес.</td><td>37-42</td><td>43-48</td><td>49-54</td><td>55-60</td><td>61 и далее</td></tr><tr><td>%</td><td>62</td><td>70</td><td>80</td><td>90</td><td>100</td></tr></table>	Мес.	37-42	43-48	49-54	55-60	61 и далее	%	62	70	80	90	100																	
Мес.	37-42	43-48	49-54	55-60	61 и далее																								
%	62	70	80	90	100																								
Подпункт «а» пункта 16 Инструкции N 2	Подпункт «г» пункта 16 инструкции N 2																												
II группа. Остальные районы Крайнего Севера																													
10% заработка по истечении первых 6 месяцев работы Увеличивается на 10% за каждые последующие 6 месяцев работы По достижении 60% надбавка начисляется в размере 10% заработка за каждый последующий год работы Предельный размер - 80% заработка	20% по истечении первых 6 месяцев работы Увеличивается на 20% за каждые последующие 6 месяцев По достижении 60% надбавка начисляется в размере 20% за 1 год работы Предельный размер - 80% заработка																												

Размер процентной надбавки							Размер процентной надбавки							
Мес.	6	7-12	13-18	19-24	25-30	31-36	Мес.	6	7-12	13-18	19-30	31 и далее		
%	0	10	20	30	40	50	%	0	20	40	60	80		
Мес.		37-42		43-54		55 и далее	Подпункт «д» пункта Инструкции N 2							
%		60		70		80								
Подпункт «б» пункта Инструкции N 2														
III группа. Местности, приравненные к районам Крайнего Севера														
10% заработка по истечении 1 года работы							10% за каждые 6 месяцев работы							
Увеличивается на 10% за каждый последующий год работы							Предельный размер - 50% заработка							
Предельный размер - 50% заработка														
Размер процентной надбавки							Размер процентной надбавки							
Мес.	12	13-24	25-36	36-48	49-60	61 и далее	Мес.	6	7-12	13-18	19-24	25-30	31 и далее	
%	0	10	20	30	40	50	%	0	10	20	30	40	50	
Подпункт «в» пункта Инструкции N 2							Подпункт «г» пункта Инструкции N 2							
IV группа. Архангельская область, Республика Карелия, южные районы Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, Республика Бурятия, Республика Тыва, Читинская область, Республика Коми														
10% заработка по истечении 1 года работы							10% за каждые 6 месяцев работы							
Увеличивается на 10% за каждые последующие 2 года работы							Предельный размер надбавки - 30% заработка							
Предельный размер надбавки - 30% заработка														
Размер процентной надбавки							Размер процентной надбавки							
Мес.	12		13-36		27-60		31 и далее	Мес	6		7-12		13-18	19 и далее
%	0		10		20		30	%	0		10		20	30
Пункт 6Инструкции N 3							Пункт 6 Инструкции N 3							

Приложение Г
(справочное)
Справка о северном стаже



Общество с ограниченной ответственностью
«Частное охранное предприятие «Аргус»

Банк: ОАО «УралСиб» филиал в г. Томске
Р/сч. 40702810823000000934
К/с 30101810000000000702
В РКЦ Ленинского района г. Томска
БИК 046910702

ООО ЧОП «Аргус»
634026, г.Томск, ул. Профсоюзная, 2 стр.40.
тел.: 333-999, тел/факс: 462-366
Лицензия №Т-9243
ИНН 7017097201, КПП 701701001
ОГРН 1047000156125, ОКПО 71738436

Исх. № _____ от _____
На № _____ от _____

СПРАВКА

Дана Жданову Евгению Вячеславовичу в том, что он действительно работал в обособленном подразделении ООО ЧОП «Аргус» в г. Стрежевой (Местность приравненная к районам Крайнего Севера) с 04.05.2006г (приказ о приеме № 106 от 01.05.2006) по 30.11.2007г (приказ об увольнении от 22.11.07 № 305ЛС) и получал северную надбавку в размере 50%

Справка дана для предъявления месту требования

Ст. специалист отдела кадров



М. Злобина — М.Б. Злобина

Приложение Д
(справочное)
Стандартные налоговые вычеты

налоговый вычет за каждый месяц налогового периода распространяется на родителя, супруга (супругу) родителя, усыновителя, на обеспечении которых находится ребенок, в следующих размерах:	
Первый ребенок	1400 рублей
Второй ребенок	1400 рублей
Третий ребенок и каждого последующего	3000 рублей
На каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы;	12000 рублей
налоговый вычет за каждый месяц налогового периода распространяется на опекуна, попечителя, приемного родителя, супруга (супругу) приемного родителя, на обеспечении которых находится ребенок, в следующих размерах:	
Первый ребенок	1400 рублей
Второй ребенок	1400 рублей
Третий ребенок и каждого последующего	3000 рублей
На каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы;	6000 рублей

Вычеты действуют до предельной величины начисления заработной платы в 2016 году это 350 тысяч рублей.

Приложение Е (рекомендуемое) Приказ о предоставлении отпуска. Форма № Т-6

Унифицированная форма № Т-6
Утверждена постановлением Госкомстата России
от 05.01.2004 № 1

Форма по ОКУД
по ОКПО

Код
0301005

(наименование организации)

ПРИКАЗ

(распоряжение)
о предоставлении отпуска работнику

Номер документа	Дата составления

Предоставить отпуск

Табельный номер

(фамилия, имя, отчество)

(структурное подразделение)

(должность (специальность, профессия))

за период работы с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

А. ежегодный основной оплачиваемый отпуск из календарных дней

с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

и (или)

Б. _____
(ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, учебный, без сохранения заработной платы и другие (укажите))

на календарных дней

с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

В. Всего отпуск из календарных дней

с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Руководитель организации _____

(должность)

(личная подпись)

(расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен _____

(личная подпись)

«__» _____ 20__ г.

Приложение Ж
(обязательное)
Расчетная ведомость организации ПАО «Томскэнергосбыт»

Организация	Всего начислено	Оклад по дням	Оплата больничных листов	Оплата больн. листов за счет работодателя	Оплата отпуска по календарны м дням	Районный коэффициент	Северная надбавка	Компенсация льготного проезда	Компенсация льготного проезда (облагаемый Страх. взносами)	НДФЛ	Всего выплачено
Сотрудник	Сумма	Сумма	Сумма	Сумма	Сумма	Сумма	Сумма	Сумма	Сумма	Сумма	Сумма
ПАО «Томскэнергосбыт»	113 318,88	37 031,00	10 099,71	3 366,57	17 794,40	20 441,70	18 515,50	3 000,00	3 070,00	13 431,00	99 887,88
БРЕССКАЯ ОЛЬГА ПЕТРОВНА	6 070,00							3 000,00	3 070,00	789,00	5 281,00
ЖДАНОВ ЕВГЕНИЙ ВЯЧЕСЛАВОВИЧ	33 288,20	15 131,00				10 591,70	7 565,50			3 963,00	29 325,20
ГРИЦАЙ ТАТЬЯНА ГЕННАДЬЕВНА	50 594,40	16 400,00			17 794,40	8 200,00	8 200,00			5 823,00	44 771,40
ПОЛУБЯТКО ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА	23 366,28	5 500,00	10 099,71	3 366,57		1 650,00	2 750,00			2 856,00	20 510,28
Итого	113 318,88	37 031,00	10 099,71	3 366,57	17 794,40	20 441,70	18 515,50	3 000,00	3 070,00	13 431,00	99 887,88

Приложение И (Справочное)

Уведомление о размере страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

К Параллель организации работ исполнительных органов Фонда социального страхования Российской Федерации по регистрации юридических лиц в качестве страхователей и снятию их с учета по основанию ликвидации, банкротства или в Едином государственном реестре юридических лиц

Фонд социального страхования Российской Федерации

УВЕДОМЛЕНИЕ О РАЗМЕРЕ СТРАХОВЫХ ВЗНОСОВ НА ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

Филиал № 1 Государственного учреждения - Томское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации уведомляет, что юридическому лицу

ПУБЛИЧНОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО "ТОМСКАЯ ЭНЕРГОСБЫТОВАЯ КОМПАНИЯ"

регистрационный номер страхователя: **7000004806**

код подчиненности: **7001 1**

в соответствии с заявленным основным видом деятельности

ОКВЭД 40.10.3, распределение электроэнергии

определен 2 класс профессионального риска, что соответствует страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в размере 0,30 процентов к начисленной оплате труда по всем основаниям (доходу) застрахованных, а в соответствующих случаях к сумме вознаграждения по гражданско-правовому договору.

Размер страхового тарифа на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с января 2016 составляет 0,35 процентов к начисленной оплате труда по всем основаниям (доходу) застрахованных, а в соответствующих случаях к сумме вознаграждения по гражданско-правовому договору.

Уплата страховых взносов осуществляется ежемесячно на счет

УФК по Томской области (ГУ - Томское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации) ИНН: 7018003855, КПП: 701701001, ОКТМО: 69701000001, БИК:046902001. Счет: 40101810900000010007 в Отделении Томск г.Томск, КБК 39310202050071000160

В соответствии со статьей 24 Федерального закона от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" страхователь ежеквартально не позднее 15 числа месяца, следующего за истекшим кварталом, представляет в Филиал № 1 Государственного учреждения - Томского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации по адресу

РФ, 634034, г. Томск, ул. Белинского, 61

расчетную ведомость по средствам Фонда социального страхования Российской Федерации (форма 4-ФСС РФ).

Дата выдачи Уведомления: 17.03.2016

Директор

М.П.  Казанцева Л.Н.

Получил:

(дата)

(подпись)

(расшифровка подписи)

