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

+

Институт ИнЭО
Направление подготовки 080109 Бухгалтерский учет, анализ и аудит
Кафедра Экономики

ДИПЛОМНЫЙ ПРОЕКТ/РАБОТА

Тема работы
РАСЧЕТЫ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

УДК 65747112

Студент

Группа	**ФИО**	**Подпись**	**Дата**
З-3503	Белоусова Елена Николаевна		

Руководитель

Должность	**ФИО**	**Ученая степень, звание**	**Подпись**	**Дата**
доцент	Андриенко Олег Владимирович	К.э.н.		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	**ФИО**	**Ученая степень, звание**	**Подпись**	**Дата**
профессор	Барышева Г.А.	Д.э.н.		

Томск - 2016

РЕЦЕНЗИЯ

На дипломную работу

Студент	Белоусова Елена Николаевна

Направление/ специальность	080109 Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Кафедра Экономика	Специалист	Институт ИнЭО	Институт социально-гуманитарных технологий

Тема работы Расчеты с персоналом по оплате труда в бюджетных организациях

Представленная на рецензию работа содержит пояснительную записку на_____ листах,

_____листов графической части на формате_____ ,

Работа выполнена в соответствии с заданием и в полном объеме.

Рецензируемая работа содержит ... глав/разделов.

В первой главе-описываются формы, виды и системы оплаты труда, применяемые в бюджетных организациях. Порядок начисления заработной платы и учет удержаний из заработной платы
Во второй главе на примере рассматриваемого учреждения (Областного государственного бюджетного учреждения «Центра социальной поддержки населения») описывается учет расчетов
... по оплате труда, а также учет начислений заработной платы и удержаний из заработной платы
В третьей главе-проводится анализ проверки расчетов с персоналом по оплате труда на примере рассматриваемого учреждения.
Оценка работы рецензентом в целом(указывается мнение рецензента о работе в целом: степень раскрытия тематики, актуальность, практическая значимость и т.д., дается оценка достижения каждого из запланированных результатов обучения по образовательной программе. Необходимо указать недостатки и замечания работы)'.

Выполненная работа может быть признана законченной квалификационной работой, соответствующей всем требованиям, а ее автор,

(ФИО студента) Белоусова Елена Николаевна

заслуживает оценки:

(оценка)

и присуждения степени/квалификации бакалавра/специалиста/магистра по:

направление / специальность	(наименование направления/специальности)

Должность место работы рецензента Ф.И.О. рецензента

М.П .(организации-места работы рецензента)

«__ »_____ 20___ Г.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП

Код результа-та	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
	Универсальные компетенции	
Р1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.	Требования ФГОС (ОК-14; ПК-9; 11)
Р2	Эффективно работать индивидуально, в качестве *члена команды*, состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственноси и полномочий за результаты работы и готовность *следовать корпоративной культуре* организации	Требования ФГОС (ПК-11; ОК-1,7,8)
Р3	Демонстрировать *знания* правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.	Требования ФГОС (ОК-2;3;16; 15)
Р4	*Самостоятельно учиться* и непрерывно *повышать квалификацию* в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК-2; 9,10,11) Критерий 5 АИОР (2.6), согласованный с требованиями международных стандартов *EUR-ACE* и *FEANI*
Р5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях	Требования ФГОС (ОК -13; ПК-1,3,510)
	Профессиональные компетенции	
Р6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;	Требования ФГОС (ПК-1, ПК-2; ПК-3;4;5 ПК-7; ОК-5; ОК-4; ОК11,13)
Р7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;	Требования ФГОС ПК-5; ПК-7; ОК-5,8

Код результа-та	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
Р8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем	Требования ФГОС ОК-3,4; ПК-4,6,8,14,15);
Р9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.	Требования ФГОС ПК-6; ПК-5; ПК-7; ПК-13;; ПК-8;
Р10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.	Требования ФГОС ПК-4; ПК-5 ПК-7;8 ПК-10; ПК-13; ПК-5 ОК-1;2;3; ОК-6; ОК-13
Р11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности	Требования ФГОС ПК-10;12 ОК-12
Р12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.	Требования ФГОС ПК-14; ПК-15;ОК-2;
Р13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	Требования ФГОС (ПК-3,4,7; 11;12;13ОК-1,7, 8)
Р14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики	Требования ФГОС ПК-4,9

Код результа-та	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
Р15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.	Требования ФГОС (ОК – 7, 8, 12, 13; ПК – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,10, 11, 13)

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

Институт электронного обучения
Направление подготовки (специальность) 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**
3-3503	Белоусова Елена Николаевна

Тема работы:

РАСЧЕТЫ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	№ 881/с от 08.02.2016 года

Срок сдачи студентом выполненной работы:	

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе (наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования	Налоговый кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, Федеральный закон «О бухгалтерском учете», Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ, Постановлением Госкомстата РФ «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учёту кассовых операций», нормативно-правовые

(эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).	акты. материалы преддипломной практики, интернет-ресурсы.
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).	- выяснить экономическую сущность заработной платы, порядок ее формирования и принципы законодательного регулирования в РФ; - рассмотреть существующие формы и системы оплаты труда; - изучить порядок организации заработной платы; - рассмотреть учет удержаний и вычетов из заработной платы работников, а также их отражения на счетах бухгалтерского учета;
Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей)	формы документов, связанных с проведением инвентаризации
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы ***(с указанием разделов)***	
Раздел	**Консультант**
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	
Реферат	Essay

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	**15.03.2016**

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Андриенко Олег Владимирович	К.э.н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
З-3503	Белоусова Елена Николаевна		

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

Институт ___ИнЭО_____
Направление подготовки (специальность)**080109** Бухгалтерский учет, анализ и аудит_____
Уровень образования_____
Кафедра__экономики_____
Период выполнения _____(осенний / весенний семестр 2013/2014 учебного года)____

Форма представления работы:

дипломный проект/работа

(бакалаврская работа, дипломный проект/работа, магистерская диссертация)

КАЛЕНДАРНЫЙ РЕЙТИНГ-ПЛАН
выполнения выпускной квалификационной работы

Срок сдачи студентом выполненной работы:	

Дата контроля	**Название раздела (модуля) / вид работы (исследования)**	**Максимальный балл раздела (модуля)**
...		...
...		...

Составил преподаватель:

Должность	**ФИО**	**Ученая степень, звание**	**Подпись**	**Дата**

СОГЛАСОВАНО:

Зав. кафедрой	**ФИО**	**Ученая степень, звание**	**Подпись**	**Дата**

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение 12

1. Теоретические и правовые основы организации оплаты труда 16

1.1 Нормативно-законодательное регулирование учета оплаты труда в РФ 16

1.2 Виды, формы и системы оплаты труда, с учетом специфики бюджетных организаций 20

1.3 Порядок начислений и удержаний из заработной платы 26

2. Организация учета расчетов по оплате труда на примере областного государственного бюджетного «Центра социальной поддержки населения Томского района», далее ОГБУ «ЦСПН Томского района» 35

2.1. Организационная характеристика учреждения 36

2.2. Учет расчетов по оплате труда в ОГБУ «ЦСПН Томского района» 41

2.3. Учет налога на доходы физических лиц и других удержаний работников 70

2.4.Рекомендации по совершенствованию учета расчётов с работниками. 71

Заключение 77

Список использованной литературы 81

Приложение А Расчет среднего заработка и сумм к начислению 83

Приложение Б Расчет листа временной нетрудоспособности 84

Введение

В настоящее время одним из важнейших условий для эффективного развития российской экономики является грамотное и экономное использование средств бюджета, направляемых на содержание отраслей непроизводственной сферы. Принципы организации и ведения бухгалтерского учета, которые внедряются в настоящее время должны позволять экономно и рационально расходовать средства бюджета, что будет способствовать решению задач, связанных с формированием полной и качественно сгруппированной информации о финансовом положении бюджетных учреждений, расходовании бюджета любого уровня, что способствует усилению контроля за обоснованностью расходования, сохранностью и максимально эффективным использованием материальных и денежных ресурсов.

За годы реформирования бюджета значительно обострилась ситуация, связанная с оплатой труда работников бюджетной сферы. Бюджетные организации, которые и являются одними из главных субъектов производственных и финансово-экономических отношений при любой системе хозяйствования и в любой модели государственного устройства. Они призваны обеспечивать удовлетворение целого ряда общественно значимых потребностей, таких как образование, здравоохранение, научные исследования, социальная защита, культура, государственное управление и других.

Размер заработной платы работников бюджетной сферы - это вопрос государственных приоритетов. Поэтому вопросы заработной платы должны быть одними из важных в социальной политике государства.

Деятельность учреждений бюджетной сферы носит объективный характер, законы по которым она развивается несомненно являются довольно

определенными, но эта деятельность нуждается в управлении со стороны государства (субъекта государства). Для того чтобы уменьшить социальную напряженность, государство, являясь основным гарантом оплаты труда для работников бюджетной сферы, обязано принимать вовремя меры по повышению уровня жизни населения, для того чтобы сохранить квалифицированный персонал занятый в социальной сфере.

Вместе с изменениями в экономическом и социальном развитии государства значительно меняется и политика в области оплаты труда и социальной поддержки работников. Многие функции государства по реализации этой политики теперь доверяются непосредственно предприятиям, которые сами устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, а также сами определяются с формами и размерами материального стимулирования результатов труда.

Заработная плата необходима заинтересовать работников для повышения эффективности производства и способствовать развитию творческой активности работника и в конечном итоге влиять на темпы и масштабы социально-экономического развития страны. Для того чтобы перечисленные функции выполнялись, необходимо постоянно совершенствовать формы и системы оплаты труда.

Для данной выпускной квалификационной работы актуальность темы определяется тем, что наибольший процент (90%) от общего объема средств направляемых бюджетом на осуществление текущей деятельности учреждения составляют средства фонда оплаты труда и начислений на фонд оплаты труда. Следовательно учет и анализ оплаты труда по праву занимает одно из основных мест во всей системе учета на предприятии. Умение грамотно рассчитать заработную плату любого вида и формы входит в обязанность бухгалтера.

Целью данной выпускной квалификационной работы является проведение исследования учета расчетов по оплате труда на конкретном объекте, описание применяемой системы и форм оплаты труда, выявлению возможностей более эффективного использования фонда оплаты труда на предприятии.

Для осуществления поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- выяснить экономическую сущность заработной платы, порядок ее формирования и принципы законодательного регулирования в РФ;

- рассмотреть существующие формы и системы оплаты труда;

- изучить порядок организации заработной платы;

- рассмотреть учет удержаний и вычетов из заработной платы работников, а также их отражения на счетах бухгалтерского учета;

- рассмотреть использование фонда заработной платы в разрезе основных категорий персонала;

- определить перспективы дальнейшего развития оплаты труда работников бюджетной сферы;

- разработать предложения по совершенствованию учета и анализа труда и заработной платы.

Таким образом, темой дипломной работы стало исследование особенностей бюджетного учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда, объектом - объектом областное государственное учреждение «Центр социальной поддержки населения Томского района», далее ОГБУ «ЦСПН Томского района».

Информацией для написания выпускной квалификационной работы стали данные бухгалтерского учета исследуемого предприятия. Теоретической и правовой базой для проведения наблюдения стали нормативно-правовые акты Российской Федерации, основой которой составляют положения Конституции Российской Федерации, разнообразная справочная и специальная литература разного уровня, статьи экономистов и практикующих бухгалтеров и аудиторов, которым удалось внести значительный вклад в теорию учета заработной платы и личные наблюдения.

ГЛАВА 1 Теоретические и правовые основы организации оплаты труда

1.1 Нормативно-законодательное регулирование учета оплаты труда в РФ

По определению которые используют специалисты и труд является не только экономической категорией, но и политической, потому что занятость населения, и уровень его профессиональной подготовки и уровень труда в жизни всего государства и регионов в частности в развитии общества играют значительную роль.

Главным законодательным документом нашей страны - Конституцией Российской Федерации целые статьи, полностью посвящены труду и занятости населения. Статья 34 говорит, что каждый гражданин имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности. Это есть конституционное право на труд, в любой разрешенной законом форме.

В статье 37 определено право каждого гражданина Российской Федерации на свободный труд, значит любой человек, который находится на территории нашей страны, имеет право на распоряжение своими трудовыми навыками и умениями, и на выбор рода деятельности или профессии. Любому работающему гарантируется продолжительность рабочего времени, установленная законодательно, а так же выходные и праздничные дни, установлен минимальный размер отпуска который должен быть ежегодным и величина доплат, что могут ему быть выплачены в связи с отклонениями от нормального режима работы (ночные и праздничные дни или часы, доплата за вредные условия труда, доплата за совмещение профессий и т.п.).

Отметим, что Конституция РФ установила основные правила взаимоотношений между работником, работодателем а также государством.

Несмотря на это конкретные позиции главного, нормативного документа описываются в соответствующих федеральных законах, регламентах, которые в свою очередь находят свое отражение в положениях о оплате труда, положениях о премировании работников и т.п. На мой взгляд, необходимо выделить основной законодательный документ, которым является Трудовой кодекс Российской Федерации, определяющий и делающий конкретными вопросы организации и оплаты труда. Там содержатся общие положения, определяющие оплату труда всех работников, и предусмотрены возможности регулирования труда отдельных категорий работников.

Другими важными документами, определяющими порядок осуществления и учета расчетов по оплате труда, можно считать:

1. Налоговый Кодекс РФ который определил порядок взаимоотношений работника и государства в части начисления и удержания НДФЛ;
2. Семейный Кодекс РФ который определил порядок регулирования отношений, который возникает при расторжении брака или взыскания алиментов;
3. Положение об оплате труда и/или премировании работников, которое в свою очередь разработано на предприятиях на основании нормативных и законодательных документов;
4. Коллективный договор, который может быть заключен на позициях социального партнерства между работниками и работодателями при участии профсоюзов;
5. Трудовой договор, определяющий конкретные условия труда,а также отдыха и социальные гарантии для конкретного работника и т.п.

Данный перечень увеличивается за счет федеральных, областных, и нормативных актов отраслей, которые будут основой для рациональной организации труда, влиять на учет его результатов, расчеты и выплаты работникам, на систему начисления зарплаты на предприятии .

Социально-экономическая роль труда и его оплаты в стране основывается на трех основных функциях:

1. воспроизводственная
2. стимулирующая
3. регулирующая

Воспроизводственную функцию исполняет работник, стимулирующую исполняет работодатель и регулирующую исполняет государство.

Государственное регулирование оплаты труда состоит из:

а)законодательного установления и изменения минимального размера оплаты труда в РФ

б) налогового регулирования средств, которые направлены на оплату труда работодателем и доходов физических лиц;

с) установление районных коэффициентов и надбавок в процентах;

д)установление государственных гарантий в оплате труда.

Прожиточный минимум это минимальный состав и структур потребления материальных благ и услуг, которые необходимы для сохранения здоровья являются обеспечением его жизнедеятельности. Прожиточный минимум нужен для выплаты минимального размера оплаты труда или трудовой пенсии по старости или для установления минимального размера пособий, стипендий и т.д.

Минимальный размер оплаты труда является самым низким уровнем оплаты неквалифицированной рабочей силы на месяц которые получают лица что работают по найму за выполнение простых работ в нормальных условиях труда.

Минимальный размер оплаты определяется с учетом стоимости жизни и размером средств выделяемых государством. Он устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом ., и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Федеральным законом от 14.12.2015 № 376-ФЗ О внесении изменения в статью 1 Федерального закона О минимальном размере оплаты труда с 1 января 2016 года увеличен МРОТ с 5965 (января 2015г.) до 6204 руб. с января 2016г.

Правовое регулирование оплаты труда характеризуются сочетанием централизованного и договорного, а также локального регулирования.

В индивидуальном договорном регулировании осуществляются отношения работник- работодатель. В договоре прописана цена труда отдельного работника. Это на основе Трудового кодекса РФ является существенным условием трудового договора.

В централизованном порядке определяются минимальный размер заработной платы, тарифные ставки и должностные оклады в бюджетной сфере, гарантии в области оплаты труда порядок оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы, порядок исчисления среднего заработка,. В систему основных государственных гарантий оплаты труда включается размеры удержаний из заработной платы, ограничение выплаты заработной платы в натуральной форме и т.п.

Локальными нормативными актами в силу положений Трудового кодекса РФ определяется следующее для работников бюджетных учреждений: размеры тарифных ставок (окладов) размеры доплат и надбавок компенсационного характера системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

С 1 декабря 2008 года и до настоящего времени происходит переход федеральных бюджетных учреждений, в том числе и учреждений социальной защиты, от оплаты труда на основе единой тарифной сетки (ЕТС) к новым отраслевым формам оплаты за труд, которые к работе в новых условиях хозяйствования, и будут способны существенно изменить качество оказываемых услуг.

1.2 Формы и системы оплаты труда, с учетом специфики бюджетных организаций.

Для работника и для работодателя труд и его оплата имеют разную цель и значение. Для работника оплата труда основная статья его дохода, средство повышения благосостояния его самого и членов его семьи. Для работодателя это - издержки производства, которые он стремится минимизировать, особенно в расчете на единицу продукции.

На предприятиях оперативный, бухгалтерский, статистический и налоговый учет труда и его оплаты организуют таким образом, чтобы обеспечить контроль за:

- численностью персонала и использованием рабочего времени;

- правильным документальным оформлением труда и выработки;

- своевременным начислением и выплатой заработной платы, пособий и доплат;

- своевременным удержанием и перечислением в бюджет налогов, сборов и других обязательных платежей, базой для исчисления которых является фонд оплаты труда;

Основная задача организации зарплаты состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого. Организация оплаты труда предполагает:

- определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;

- разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;

- разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;

- обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Порядок исчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы заработной платы. Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени и по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. От того, как форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива.

Системы оплаты труда работников бюджетных учреждений на федеральном, региональном и муниципальном уровнях формируются на основе единых принципов:

- принцип первостепенной роли Конституции РФ, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории РФ. Таким образом, размеры и условия оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления, не могут быть снижены или ухудшены по сравнению с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- принцип самостоятельности в установлении систем оплаты труда;

- принцип зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- принцип повышения уровня оплаты труда. Принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда, закон возвышения потребностей. Из этих законов следует, что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышении эффективности производства;

- принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства;

Система вознаграждения за труд должна быть создана таким образом, чтобы она не подрывала перспективные усилия на обеспечение производительности при краткосрочных негативный результатах.

Современные системы оплаты труда

Форма заработной платы	Параметры взаимосвязи с заработной платой	Ключевая характеристика	Объективные условия использования (целесообразность применения)	Сфера наибольшего распространения
Повременная	Отработанное время	Ориентирована на процесс воспроизводства наемного работника	- Строгий учет отработанного работником времени; - Наличие норм по труду; - Тарификация работ; - Контроль работы сотрудника в течение рабочего дня; - Наличие строго регламентированных трудовых обязанностей; - Объем выпуска зависит от производительности машины,	Промышленное предприятие, медицинские, учебные заведения, др. государственные учреждения бюджетной сферы

Продолжение таблицы 2 – Современные системы оплаты труда

			аппарата, агрегата; - Ставится задача повышения квалификации (через категории или разряды).	
Сдельная	Количество произведенной качественной продукции	Привязана к производственному результату	- Наличие точного количественного учета объема работ; - Наличие обоснованных норм выработки (времени); - Тарификация работ - Оправдано выполнение работ одним исполнителем; - Наличие организационно-технических условий высокопроизводительной работы; - Необходимость заинтересовать работников в повышении производительности труда; - Ставится задача увеличения объемов производства.	Промышленное предприятие, производственные предприятия малого бизнеса
Аккордная	Объем работ Отработанное время	Выступает как замещение сдельной и повременной формы оплаты	- Срочный характер работы при наличии предельного срока ее выполнения; - Отсутствие возможности полного учета объема работы; - Необходимость повышения производительности труда; - Установление обоснованных норм выработки (времени); - Оправдано выполнение работы группой людей	Строительство, сельское хозяйство, транспорт, жилищно-коммунальная сфера, аудиторские услуги, ремонтные услуги
Комиссионная	Выручка с продаж Количество реализованной	Привязана к коммерческому результату	- Наличие данных о полученной выручке; - Наличие точного количественного учета реализованной продукции;	Торговые и сбытовые организации, внешнеэкономиче

	продукции Стоимость договора		- Наличие количественного учета заключенных сделок и их стоимости; - Необходимость увеличения количества продаж продукции, заключенных сделок; - Выручка является основным показателем деятельности	ская деятельность, страховой, туристический и рекламный бизнес, услуги частного характера: брокерские, парикмахерские, медицинские
Гонорарная	Творческая рента, рыночная конъюнктура	Определяющий фактор -- творческая рента	- Наличие специальных знаний, особых навыков, высокого уровня профессионализма; - Платежеспособность клиента; - Платежеспособность работодателя	Литература, наука, спорт, искусство, услуги частного характера: медицинские, образовательные и пр., производство авторских работ, свободные профессии

Независимо от применяемой системы оплаты труда различают натуральную и денежную форму оплаты труда, которые применяются в различных комбинациях с учетом общих экономических условий хозяйствования (уровень цен, величина инфляции, кризис платежей, ставка рефинансировании ЦБ РФ) и практики осуществления расчетов на данном предприятии.

Положительным моментом новых систем оплаты труда бюджетных учреждений с 1 декабря 2008 года является то, что руководителям предоставлено больше самостоятельности. Поскольку нет уже жесткой тарифной сетки, руководитель может перераспределять средства, чтобы стимулировать наиболее ценных работников. С 1 января 2010 года объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета. Также предусмотрено, что средства от приносящей доход деятельности будут направляться на выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера при новых системах оплаты труда установлены перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Минэкономразвития РФ от 29.12.2007 № 818. Данные выплаты определяются

учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и предусматриваются:

- за качество выполняемых работ;

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- в виде премий по итогам работы.

Они направлены на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение его за выполненную работу. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с данным перечнем и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

Выплаты компенсационного характера установлены в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Минэкономразвития РФ от 29.12.2007 № 822. Данные выплаты предусматриваются работникам:

- занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

1.3 Порядок начислений и удержаний из заработной платы

Начисление заработной платы и пособий производится один раз в месяц и отражается в учете в последний день месяца. Документами для начисления заработной платы являются приказы руководителя учреждения о зачислении, увольнении и перемещении сотрудников в соответствии с утвержденными штатами и ставками заработной платы, табель учета использования рабочего времени, другие документы.

Начисление заработной платы на основе окладов (до 01 декабря 2008 года). Ежемесячно к тарифной ставке работника выплачивалась ежемесячная доплата за выслугу лет, доплата за сложность и напряженность 17% и премия месячная 33% от тарифной ставки. Выплачивались также материальная помощь (без учета районного коэффициента и северной надбавки), премии по результатам работы. При уходе в очередной отпуск выплачиваются отпускные на весь период нахождения в отпуске.

Начисление заработной платы на основе схемы должностных окладов (с 01 декабря 2008 года). К должностному окладу, установленному согласно схемы должностных окладов, ежемесячно работникам учреждения выплачивается доплата за работу в учреждениях социальной защиты, доплата за работу в сельской местности, доплата за непосредственное обслуживание престарелых, инвалидов, лиц без определенного места жительства, доплата за продолжительный стаж работы, отраслевая надбавка, персональная надбавка ежемесячно фиксированной суммой пропорционально отработанному времени, от размера должностного оклада.

В единовременном порядке выплачивается материальная помощь и премии за качество по результатам работы за месяц, квартал, год.

Статья 139 ТК РФ устанавливает порядок исчисления средней заработной платы. При ее расчете учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты независимо от источников. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней). Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, определяется путем деления суммы начисленной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени определена статьей 152 ТК РФ. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по совместительству оплачивается в зависимости от отработанного времени или выработки.

Оплата работы в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере. По желанию лица, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в ночное время производится в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативно-правовыми актами (ст. 154 ТК РФ). В настоящее время доплата за работу в ночное время предусмотрена в размере 35% среднечасового размера должностного оклада [62, с.273].

Оплата труда при невыполнении норм, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей регламентируется условиями статьи 155 ТК РФ. При невыполнении норм, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 должностного оклада, рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Все уплачиваемые за бюджетное учреждение налоги и взносы перечисляются в бюджеты всех уровней в соответствии с действующими на данный финансовый год нормативами отчислений от регулирующих налогов. Распределение налогов между отдельными видами бюджетов производится органами федерального и территориального казначейств.

Из заработной платы работников бюджетного учреждения также производятся удержания. По характеру они подразделяются на две группы: обязательные удержания и удержания по инициативе учреждения.

К числу обязательных удержаний относятся:

налог на доходы физических лиц;

удержания по исполнительным листам и надписям нотариальных контор в пользу юридических и физических лиц.

К удержаниям по инициативе учреждения относят:

удержания за причиненный материальный ущерб;

своевременно не возвращенные подотчетные суммы.

Порядок удержания налога на доходы физических лиц определен в гл.23 НК РФ. Сумма налога определяется в полных рублях (т.е. без учета копеек).

При определении налоговой базы налогоплательщик имеет право на получение налоговых вычетов и льгот. Вычеты (суммы, которые вычитаются из дохода, т.е. не облагаются налогом) подразделяются на четыре вида: стандартные социальные, имущественные и социальные. Из них только стандартные вычеты предоставляются бухгалтерией по месту работы.

Стандартные - это вычеты, которые будут производятся из заработной платы. Вычет распространяется на родителя, супруга (супругу) родителя, усыновителя, на обеспечении которых находится ребенок их размер составляет:

налоговый вычет за каждый месяц налогового периода распространяется на родителя, супруга (супругу) родителя, усыновителя, на обеспечении которых находится ребенок, в следующих размерах:

1 400 рублей - на первого ребенка;

1 400 рублей - на второго ребенка;

3 000 рублей - на третьего и каждого последующего ребенка;

Размер стандартного налогового вычета на детей зависит от очередности рождения ребенка и от того, является он инвалидом или нет (подп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ). С 1 января 2016 г. вычет на ребенка-инвалида для родителей (усыновителей) составляет 12 000 руб., а для опекунов (попечителей) — 6000 руб., если ребенок в возрасте до 18 лет или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет.

4000 руб. с сумм материальной помощи;

4000 руб. со стоимости ценных призов и подарков.

Налог исчисляется и удерживается с работников по истечении каждого месяца с суммы совокупного дохода, уменьшенного на предусмотренные стандартные вычеты, с зачетом удержанной в предыдущие месяцы сумма налога.

Налог на доходы физических лиц взимают только путем удержания сумм налога из доходов работников. Уплата налогов с доходов работников за счет средств бюджетного учреждения не допускается.

Бухгалтерия перечисляет в бюджет суммы исчисленные и удержанные с физических лиц налога не позднее дня перечисления со счетов учреждений в банке по поручениям работников причитающихся им сумм.

Удержания алиментов производятся на основании следующих документов:

соглашение об уплате алиментов между лицом, обязанным уплачивать алименты, и их получателем;

решение суда по исполнительному листу (при отсутствии соглашения об уплате алиментов);

заявление плательщика алиментов, если он изъявил добровольное желание добровольно платить алименты (без решения суда или указанного ранее соглашения) и подал заявление об уплате алиментов в бухгалтерию по месту своей работы.

Взыскание алиментов с сумм заработной платы и иного дохода, причитающихся лицу, уплачивающему алименты, производится после удержания с сумм заработной платы и иного дохода налогов в соответствии с налоговым законодательством.

Удержанные суммы алиментов бухгалтерия обязана в течение трех дней со дня выплаты заработной платы выдать взыскателю лично из кассы, перевести по почте акцептованным платежным поручением или перечислить платежным поручением на счет взыскателя по вкладам в отделения банков на основании письменного заявления заявителя.

В отношении работников исследуемого учреждения данный вид удержаний в исследуемый период не применялся, так как коллектив учреждения - преимущественно женщины, и удержания производятся только по каким-либо исполнительным документам краткосрочного характера (например, выплата кредита банку за неплатежеспособного заемщика и т.п.).

Удержания из заработной платы работников бюджетных учреждений по инициативе учреждения для погашения задолженности учреждению производятся согласно нормативных актов, регламентирующих порядок расчетов с подотчетными лицами либо по распоряжению руководителя учреждения:

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

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

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также излишне выплаченных сумм в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда;
при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части 2 статьи 137 ТК РФ, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее 1 месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, что работник не оспаривает оснований и размеров удержания. Проведение удержаний работодателем из заработной платы возможно, таким образом, при соблюдении двух условий: если работник не оспаривает их основания и размер и если не истек месячный срок, установленный для добровольного возвращения сумм. Если хотя бы одно из этих условий не соблюдено, то удержание можно осуществить только в судебном порядке.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);

Общий размер всех удержаний из заработной платы работника, по общему правилу, не может превышать 20% (ст. 138 ТК РФ). При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы. Ограничения, установленные ст. 138 ТК РФ, 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, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях может достигать 70%. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

Государственные расходы на социальные нужды осуществляются не только за счет бюджетных средств. Все большее значение в финансировании социальных расходов играют внебюджетные фонды, в которых аккумулируются значительные денежные ресурсы, необходимые для решения социальных задач.

Начисление страховых взносов В 2016 году во внебюджетные фонды производится следующим образом:

1. Если выплаты в пользу работника, рассчитанные нарастающим итогом с начала года, не превышают предельной величины дохода для начисления взносов в Пенсионный фонд, то ставка взносов в ПФР равна 22%.

В 2016 году предельный размер базы для начисления взносов в ПФР составляет 796 000 рублей (постановление Правительства РФ от 26 ноября 2015 г. № 1265). Взносы в ПФР с сумм, которые превышают предельную величину (796 000 руб.), начисляют по тарифу 10%.

2. Если выплаты в пользу работника, рассчитанные нарастающим итогом с начала года, не превышают предельной величины дохода для начисления взносов в ФСС РФ, то ставка взносов в соцстрах составляет 2,9%.

В 2016 году предельный размер базы для начисления взносов в ФСС РФ (на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством) составляет 718 000 рублей (постановление Правительства РФ от 26 ноября 2015 г. № 1265). С суммы превышения предельной базы взносы в соцстрах не уплачиваются.

3. С 1 января 2015 года страховые взносы в ФФОМС нужно уплачивать со всех выплат в пользу работников по тарифу 5,1%. Предельная база для начисления страховых взносов в ФФОМС отменена.

Общая сумма начисленных страховых взносов с фонда оплаты труда составляет 30,2% с учетом начислений взноса в ФСС несчастный случай 0,2%.

Не включаются в состав доходов, подлежащих налогообложению, государственные пособия, выплачиваемые в соответствии с законодательством Российской Федерации, включая пособия по временной нетрудоспособности, уход за больным ребенком, беременности и родам; все виды компенсационных выплат, включая возмещение командировочных расходов; суммы единовременной материальной помощи и другие выплаты в соответствии с законодательством.

Сумма налога исчисляется отдельно по каждому фонду. Сумма налога, зачисляемая в составе единого социального налога в ФСС РФ, подлежит уменьшению налогоплательщиками на произведенные ими расходы на цели государственного социального страхования, предусмотренные законодательством Российской Федерации. Уплата налога производится ежемесячно в срок, установленный законодательством (до 15го числа ежемесячно)

Применительно к учреждениям системы социальной защиты установлены следующие сроки выплаты заработной платы:

21 числа каждого месяца выплачивается заработная плата за первую половину месяца;

06 числа производится выплата оставшейся суммы заработной платы за истекший месяц.

Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы определена статьей 142 ТК РФ. За нарушение сроков выплаты заработной платы должностные лица организаций могут быть также привлечены к административной (ст. 5.27 КоАП РФ) и уголовной ответственности (ст. 145 УК РФ).

ГЛАВА 2 Организация учета расчетов по оплате труда на примере областного государственного бюджетного «Центра социальной поддержки населения Томского района», далее ОГБУ «ЦСПН Томского района»

2.1 Организационная характеристика ОГБУ «ЦСПН Томского района»

ОГБУ «ЦСПН Томского района» является некоммерческой организацией.

Учредителем Учреждения является Томская область.

Учреждение является юридическим лицом, имеет обособленное имущество,
самостоятельный баланс, лицевые счета в финансовом органе Томской области, печать со своим наименованием, бланки, штампы.

Учреждение создано для выполнения работ, оказания услуг в целях
обеспечения реализации предусмотренных действующим законодательством
полномочий Томской области в сфере социальной защиты населения.

Целями деятельности, для которых создано Учреждение, являются обеспечение реализации прав отдельных категорий граждан

на получение мер социальной поддержки, социальной помощи, социального обслуживания на дому.

Для достижения целей деятельности Учреждение осуществляет следующие основные виды деятельности:

1) предоставление мер социальной поддержки и социальной помощи в денежной и натуральной формах отдельным категориям граждан;

2) выдача документов, подтверждающих право граждан на получение мер социальной поддержки и социальной помощи;

3) предоставление социального обслуживания на дому гражданам,
нуждающимся в постоянной или временной посторонней помощи;

4) направление на стационарное к полустационарное социальное обслуживание в
областные государственные учреждения социального обслуживания населения;

5) проведение благотворительных акций, мероприятий, посвященных памятным
и социально значимым датам;

6) организация клубов общения и досуга для граждан пожилого возраста и инвалидов;

7) выявление социально значимых объектов инфраструктуры, не отвечающих требованиям обеспечения беспрепятственного доступа к ним инвалидов, и принятие мер по устранению выявленных нарушений;

8) проведение мероприятий по социальной реабилитаций инвалидов;

9) учет детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, нуждающихся в организованных формах отдыха и оздоровления, их отправка в организации отдыха и оздоровления детей и обратно;

10) выявление и учет детей, нуждающихся в государственной защите.

Учреждение выполняет государственное задание, которое формируется и утверждается Учредителем.

Учреждение вправе сверх установленного государственного задания, а также в случаях, определенных федеральными законами, в пределах установленного государственного задания выполнять работы, оказывать услуги, относящиеся к его основным видам деятельности для граждан и юридических лиц за плату и на одинаковых при оказании одних и тех же услуг условиях.

Учреждение вправе осуществлять следующие виды деятельности, в т.ч.приносящие доход, не относящиеся к основным видам деятельности Учреждения, лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых оно создано:

1) оказание дополнительных социальных услуг, не входящих в перечень гарантированных государством социальных услуг.

Управление Учреждением осуществляется в соответствии с федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами Томской области. Учреждение возглавляет Руководитель Учреждения.

Руководитель имеет право на:

а) открытие (закрытие) в установленном порядке счетов учреждения;

б) осуществление в установленном порядке приема на работу работников учреждения, а также заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с ними;

в) утверждение в установленном порядке структуры и штатного расписания учреждения,

г) принятие локальных нормативных актов,

д) поощрение работников учреждения;

ж) привлечение работников учреждения к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

Руководитель обязан:

а) соблюдать при исполнении должностных обязанностей требования законодательства Российской Федерации, законодательства субъекта Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, устава учреждения, соглашений, локальных нормативных актов и настоящего трудового договора;

б) обеспечивать эффективную деятельность учреждения, организацию административно-хозяйственной, финансовой и иной деятельности учреждения;

в) обеспечивать планирование деятельности учреждения с учетом средств, получаемых из всех источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации:

г) обеспечивать целевое и эффективное использование денежных средств учреждения, а также имущества, переданного учреждению в оперативное управление в установленном порядке;

д) обеспечивать своевременное и качественное выполнение всех договоров и обязательств учреждения;

е) обеспечивать работникам учреждения безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, а также социальные гарантии в соответствии с законодательством Российской Федерации;

ж) обеспечивать разработку в установленном порядке правил внутреннего трудового распорядка;

з) требовать соблюдения работниками учреждения правил внутреннего трудового распорядка;

и) обеспечивать выплату в полном размере заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами;

к) обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации при выполнении финансово-хозяйственных операций, в том числе по

своевременной и в полном объеме уплате всех установленных законодательством Российской Федерации налогов и сборов, а также представление отчетности в порядке и сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации;

л) обеспечивать выполнение всех плановых показателей деятельности учреждения:

м) обеспечивать достижение установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения (социальные работники) со средней заработной платой в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Взаимоотношения работников и Руководителя Учреждения, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде.

Заместитель руководителя, выполняющий обязанности руководителя на время его отсутствия, и непосредственно осуществляющий руководство подразделения социальной помощи на дому, организацию работы социальных комнат, расположенных на территории района, организует работу участковых специалистов, которые осуществляют на местах сбор первичных пакетов документов на предоставление всех мер социальной поддержки отдельным категориям граждан подлежащим оплате на территории района, непосредственно работают с населением на местах и взаимодействуют с местными властями поселений Томского района.

В учреждении существует три независимых отдела по начислению мер социально поддержки, сгруппированных по видам выплат и руководствующихся в своей работе разными нормативно правовыми документами федерального и регионального уровня:

- Отдел социальных гарантий, осуществляющий начисление мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, далее МСП, в части государственной программы по охране семьи и детства, (ежемесячных

пособий на ребенка из малоимущей семьи, ежегодных денежных выплат на подготовку ребенка к занятиям в общеобразовательной организации, ежемесячная денежная выплат нуждающейся в поддержке семье в случае рождения третьего ребенка или последующих детей до достижения ребенком возраста 3 лет, регионального материнского (семейный) капитала, и государственной программы "Детство под защитой" в части подпрограммы "Защита прав детей-сирот" и других, так называемых «детских пособий».

- Отдел государственных пособий и социальных выплат, осуществляющий начисление МСП, в части объемной государственной программы "Социальная поддержки населения Томской области", включающей в себя реализацию прав льготных категорий граждан (инвалидов, ветеранов войны и труда, инвалидов боевых действий, ветеранам боевых действий, ветеранов Томской области и др.), начисление материальная помощь гражданам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, социального пособия на погребение умерших граждан, в соответствии с областным и федеральным законодательством на территории Томского района.

-Отдел жилищных субсидий осуществляющий начисление МСП, в части предоставления гражданам субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2005 года № 761 "О предоставлении субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг"

-Информационно технический отдел обеспечивающий бесперебойное системное функционирование офисной техники и программного обеспечения.

Финансово-экономический отдел

Главный бухгалтер Осуществляет организацию бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности и контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью собственности Учреждения.

Обеспечивает законность, своевременность и правильность оформления документов, правильное начисление и перечисление налогов и сборов в федеральный и местный бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды, платежей в банковские учреждения.

Осуществляет контроль за соблюдением порядка оформления первичных и бухгалтерских документов, расчетов и платежных обязательств, расходования фонда заработной платы, за установлением должностных окладов сотрудникам ОГКУ «ЦСПН Томского района», проведением инвентаризаций основных средств, товарно - материальных ценностей и денежных средств, проверок организации бухгалтерского учета и отчетности.

Участвует в проведении экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности ОГКУ «ЦСПН Томского района», по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранения потерь и непроизводственных затрат.

Все отделы учреждения укомплектованы штатом сотрудников необходимой квалификации для выполнения поставленных задач.

Особенное внимание в связи с введением в действие программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики (Указ президента РФ «О мероприятиях по реализации социальной политики» № 597 от 7 мая 2012 года) уделяется заработной плате социальных работников учреждения, осуществляющих непосредственное обслуживание престарелых, инвалидов на дому. Задачей данной программы стало увеличение к 2018 году размера реальной заработной платы в 1,4 - 1,5 раза и доведение средней заработной платы данной категории работников до средней заработной платы в соответствующем регионе.

2.2 Особенности бухгалтерского учета

В соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации утвержден единый порядок ведения бухгалтерского учета (бюджетный учет) в бюджетных учреждениях. (Приказ Минфина РФ от 1 декабря 2010 г. N 157н "Об утверждении Единого плана счетов бухгалтерского учета для органов государственной власти (государственных органов), органов местного самоуправления, органов управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений и Инструкции по его применению")

Бюджетный учет представляет собой упорядоченную систему сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении о состоянии финансовых и нефинансовых активов и обязательств бюджетных учреждений и операциях, приводящих к изменению вышеуказанных активов и обязательств.

Бухгалтерский учет в бюджетных организациях имеет специфические особенности.

К этим особенностям нужно отнести:

-организацию учета в разрезе статей бюджетной классификации;

-контроль исполнения сметы расходов;

-выделение в учете кассовых и фактических расходов;

-отраслевые особенности учета в учреждениях бюджетной сферы;

Государственная учетная политика реализуется указанной инструкцией через:

- план счетов бюджетного учета;

- порядок отражения операций по исполнению бюджетов бюджетной системы Российской Федерации на счетах бюджетного учета;

- корреспонденцию счетов бюджетного учета;

- иные вопросы организации бюджетного учета.

Для ведения бюджетного учета в учреждениях применяются регистры, содержащие обязательные реквизиты и показатели, приведенные в Инструкции по бюджетному учету.

Формы регистров бюджетного учета, учитывающие специфику исполнения соответствующего бюджета бюджетной системы Российской Федерации, а также правила их ведения, утверждаются органом, организующим исполнение соответствующего бюджета бюджетной системы Российской Федерации.

Все операции, проводимые учреждением, оформляются первичными документами, приведенными в Инструкции по бюджетному учету.

Первичные учетные документы должны быть составлены в установленной форме и содержать все необходимые реквизиты.

По истечении каждого отчетного месяца данные проверенных и принятых к учету первичных учетных документов систематизируются по датам совершения операций (в хронологическом порядке) и отражаются накопительным способом в соответствующих журналах операций.

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

Основанием для приема на работу является приказ Руководителя организации и трудовой договор, в котором оговариваются условия труда, отдыха и особые факторы.

Трудовой договор не должен нарушать правила работника, указанные в ТК РФ, например, если в ТК РФ записано, что длительность рабочей недели в стране составляет 40 часов в неделю, трудовой договор не может содержать более длинную неделю.

Бухгалтер на основании первичных документов о приеме на работу заполняет на него лицевой счет, в котором указывается необходимая информация.

Лицевой счет заполняется в течение года. Если происходят изменения, они вносятся сразу же для точности учета.

Основными документами для начисления заработной ОГБУ «ЦСПН Томского района»

являются приказы директора о зачислении, увольнении и перемещении сотрудников в соответствии со штатным расписанием, табели учета использования рабочего времени и расчета заработной платы, положение об оплате труда и другие документы. Они поступают в бухгалтерию и обрабатываются соответствующим образом.

Штатное расписание применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации. Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы. Утверждается приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченного им лица.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы для бюджетных медицинских учреждений утвержден приказом Минфина РФ от 10 февраля 2006 года № 25н. Ведение табеля учета рабочего времени используется по установленной форме 0504421.

Табельный учет охватывает всех работников организации. Каждому из них присваивается определенный табельный номер, который указывается во всех документах по учету труда и заработной платы. Сущность табельного учета заключается в ежедневной регистрации явки работников на работу, ухода с работы, всех случаев опозданий и неявок с указанием их причины, а также часов простоя и часов сверхурочной работы.

Табели составляются в одном экземпляре уполномоченным на это лицом, подписываются руководителем структурного подразделения и кадровой службы и передаются в бухгалтерию для проведения расчетов, после утверждения табеля руководителя учреждения он используется для составления расчетно-платежной ведомости, в которой отражаются начисление заработной платы и все суммы выплат, произведенных работникам в течение месяца и причитающихся для окончательного расчета, а также удержанных из заработной платы налогов и других сумм [27, с. 54].

Положение об оплате труда представляет собой один из локальных актов, который утверждается руководителем организации. Основная цель данного акта - описать применяемые в данной организации механизмы оплаты труда.

Положение об оплате труда работников ОГБУ «ЦСПН Томского района» разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- Закон Томской области от 29.12.2005 № 234-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»;

- постановление Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»;

- постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений»;

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247 – н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248 – н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

постановление Администрации Томской области от 24.01.2007 № 8а «Об оплате труда работников отдельных областных государственных учреждений и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Томской области»;

- постановление Администрации Томской области от 29.10.2009г. № 171а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента социальной защиты населения Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а;

- постановление Администрации Томской области от 01.06.2011г. № 161а «О внесении изменений в некоторые постановления Администрации Томской области»

- постановление Администрации Томской области от 21.06.2011 № 191а «О внесении изменений в постановления Администрации Томской области от 24.01.2007 № 8а, от 27.04.2009 № 80а и от 29.10.2009 № 171а».

Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений, находящихся в ведении Департамента социальной защиты населения Томской области, финансируемых за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Система оплаты труда и премирования в учреждении устанавливается локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в бюджетной смете учреждения, утвержденной Департаментом социальной защиты населения Томской области на соответствующий финансовый год и средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

Должностные оклады работникам учреждений, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) установлены в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 N 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и

предоставления социальных услуг", устанавливаются в следующих размерах:

Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, установлены в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

Оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, установлены в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Размеры должностных окладов по должностям руководителей, специалистов и служащих, не отнесенным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации ни к одной профессиональной квалификационной группе закреплены в положении об оплате труда (по согласованию с Учредителем).

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения, за исключением занимающих должность с наименованием «Заместитель начальника отдела по назначению и контролю за назначением и выплатой мер социальной поддержки» устанавливаются на 10% ниже должностных окладов соответствующих руководителей структурных подразделений учреждений.

Оплата труда работников учреждения определяется трудовым договором с руководителем учреждения исходя из условий результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

Стимулирующие выплаты.

1. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

- выплата за работу в учреждениях социальной защиты населения;

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата сверхурочной работы;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается выплата в размере от 4 до 5% оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса условий труда по результатам аттестации рабочих мест, если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, указанная выплата работникам не должна быть установлена в ином размере.

Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в порядке, определенном Законом Российской Федерации от 21 июля 1993 года № 5485-1 «О государственной тайне», в размерах, установленных Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных

гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время, если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, указанная доплата работникам не должна быть установлена в ином размере;

Выплата компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается в размере 1,30.

Дополнительно к компенсационным выплатам работникам учреждения устанавливаются следующие ежемесячные компенсационные выплаты:

Выплата за работу в учреждениях социальной защиты населения, в размере 100 рублей.

Выплата руководителям структурных подразделений, специалистам и социальным работникам, имеющим среднее профессиональное и высшее профессиональное образование, за работу в сельской местности в размере 100 рублей.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности без освобождения от своей основной работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон участников трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она

устанавливается, определяются по соглашению сторон участников трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон участников трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения устанавливается (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации) не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный или выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Компенсационные выплаты не образуют новый должностной оклад и не учитываются при исчислении иных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате. Компенсационные выплаты устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Ежегодно в учреждении составляется полный список работников с указанием стажа, дающего право на указанную надбавку по состоянию на начало года (01 января). Стаж работы для выплаты надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом директора.

Стимулирующие выплаты

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

Выплата премии осуществляется ежемесячно. При установлении **премии по итогам работы** за месяц, квартал, год учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- рациональное использование энергоресурсов (воды, электроэнергии, тепла, бензина и др.);
- своевременность исполнения приказов руководителя учреждения, поручений заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений;
- своевременность предоставления отчетности;
- отсутствие нарушений бюджетно-финансовой и трудовой дисциплины;
- отсутствие фактов нарушений законодательных и нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность учреждения;
- отсутствие обоснованных жалоб клиентов на действия работников учреждения;
- участие в реализации целевых программ или мероприятий;
- участие в мероприятиях по повышению имиджа учреждения путём подготовки печатного материала для СМИ, сайта учреждения; разработки информационных листов и буклетов по мерам социальной поддержки населения и др.

При установлении **премии за качество** выполняемых работ учитываются следующие критерии:

Для работников относящихся к категории ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" на основании бальной системы оценки следующих показателей:

- расширение количества предоставленных гарантированных государством социальных услуг и дополнительных социальных услуг (1,8 балла/месяц, 21,6 за год);
- своевременное и качественное оформление отчетной документации унифицированной формы (3 балла/месяц, 36 за год);
- Уровень удовлетворенности клиента (2 балла/месяц, 24 за год);
- Профессионализм и личный вклад в общий результат деятельности учреждения (1,5 балла/месяц, 18 за год);

Для работников занимающих общеотраслевую должность руководителя, специалиста или служащего на основании бальной системы оценки следующих показателей:

-своевременное и качественное предоставление информационных, статистических, аналитических отчетов в соответствии со своими полномочиями (5 баллов/месяц, 60 за год);

-своевременный и качественный ответ на обращение граждан (5 баллов/месяц, 60 за год);

-соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и противопожарной безопасности (5 баллов/месяц, 60 за год);

-качественное ведение делопроизводства по своему направлению работы (5 баллов/месяц, 60 за год);

-отсутствие обоснованных жалоб (5 баллов/квартал, 20 за год);

-качественное и своевременное исполнение заданий, поручений руководителя подразделения, вышестоящих организаций (5 баллов/квартал, 20 за год);

-выполнение работы высокой важности, сложности, напряженности и интенсивности (5 баллов/квартал, 20 за год);

-профессиональный и личный вклад в общий результат деятельности учреждения (5 баллов/полугодие, 10 за год);

-инициатива, внедрение новых методов работы, направленных на эффективность и повышение качества работы (учреждения, отдела, отделения) (5 баллов за год);

-самостоятельное повышение своего профессионального уровня, а также участие в семинарах, техническом обучении, проводимых в рамках учреждения, ДСЗН ТО (5 баллов за год);

При установлении **премии за выполнение особо важных и срочных работ** учитываются следующие критерии:

- участие в мероприятиях и выполнение работ особой социальной важности и срочности;

- участие в грантовых проектах, конкурсах, связанных с профессиональной деятельностью;

- привлечение внебюджетных средств на оказание дополнительных мер социальной поддержки населению и развитие материально-технической базы учреждения;

- инициатива, творческий подход, применение в работе инновационных форм и методов труда;

- предложения по инновационной деятельности учреждения.

Премия по итогам работы за соответствующий период может быть снижена частично или в полном объеме за:

- неисполнение или недобросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей;

- неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин заданий и поручений руководителя, постановлений и распоряжений Губернатора Томской области и иных действующих нормативно-правовых актов;

- нарушение бюджетно-финансовой дисциплины;

- наличие обоснованных жалоб на действия работников учреждения;

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и охраны труда.

Водителю автомобиля 1-го класса устанавливается надбавка за классность в размере 25 процентов; 2-го класса – 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

Надбавка за непосредственное обслуживание престарелых, инвалидов, лиц без определенного места жительства устанавлена работникам в размере 1400 рублей.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

При переходе учреждением на так называемую новую систему труда (Постановление Администрации Томской области от 29 октября 2009 г. N 171а) введена выплата названная отраслевой надбавкой которая

устанавливается работнику в размере, равном разнице между учитываемой заработной платой по новой системе оплаты труда и учитываемой заработной платой по старой системе оплаты труда.

В состав учитываемой заработной платы по новой системе оплаты труда входят:

-должностной оклад, получаемый работником в соответствии

-компенсационные выплаты

-надбавка за стаж работы (выслугу лет) в состав учитываемой заработной платы по старой системе оплаты труда (в редакции, действовавшей до 01.06.2011), 11, 12, 13 к постановлению Администрации Томской области от 24.01.2007 N 8а "Об оплате труда работников отдельных областных государственных учреждений и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Томской области") входит:

-месячный должностной оклад в размере по состоянию на 31 мая 2011 года,

-начисленная на указанный месячный должностной оклад ежемесячная надбавка за выслугу лет, предусмотренная постановлением Администрации Томской области от 24.01.2007 N 8а "Об оплате труда работников отдельных областных государственных учреждений и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Томской области";

Из экономии фонда оплаты труда работникам может оказываться материальная помощь:

- к юбилейным датам (50,55,60 и далее кратно 5);
- в связи с уходом на пенсию с учетом личного вклада и выслуги лет;
- в связи со смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, ребенок);
- в связи с нахождением работника в стационарном лечебно - профилактическом медицинском учреждении, необходимостью проведения оперативно – хирургического вмешательства, дорогостоящего лечения.
- в связи с чрезвычайными ситуациями, при которых может быть оказана материальная помощь (авария, пожар, кража, наводнение и.др.).

Решение об оказании материальной помощи, ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, в связи с юбилейными датами на основании служебной записки руководителя сектора, начальника отдела.

Источниками компенсационных и стимулирующих выплат являются средства областного бюджета в пределах установленного фонда оплаты труда, а также средства от приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом учреждения.

Премии и иные компенсационные и стимулирующие выплаты включаются в средний заработок при начислении его для оплаты отпусков,

назначения пенсий, пособий по временной нетрудоспособности и во всех других случаях, предусмотренных законом.

При отсутствии денежных средств стимулирующие выплаты не производятся.

- По результатам работы за месяц руководитель подразделения направляет представление директору о стимулировании работников подразделения за качественные показатели его деятельности. Приказ о материальном стимулировании направляется в бухгалтерию для начисления.

2.3 Начисление заработной платы. Порядок расчета

В процессе начисления и выплаты сумм заработной платы бухгалтеру необходимо руководствоваться значительным числом законодательных и нормативных актов гражданского и налогового законодательства, основным из которых является Трудовой Кодекс, а также локальными нормативными актами, разрабатываемыми учреждением. Важна не только правильность осуществления самих расчетов, но и точность оформления первичных документов, служащих основанием для расчетов с работниками.

Заработная плата работникам учреждения назначается по простой повременной по окладу (по дням) системе оплаты труда.

Работа происходит в условиях пятидневной рабочей недели.

В учреждении существуют две категории работников с различной продолжительностью рабочего времени:

-для всех категории работников учреждения (за исключением перечисленных ниже) продолжительность составляет 40 часов в неделю в соответствии со статьей 91 ТК РФ

-для женщин, работающих в сельской местности продолжительность составляет 36 часов в неделю в соответствии со постановлением Верховного совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охраной материнства и детства на селе» (1.3).

Сотрудник которому при трудоустройстве установлен график работы 40 часовой или 36 часовой рабочей неделе, отработавшего полную норму рабочего времени в месяце получит полный оклад за месяц.

Рассмотрим пример начисления заработной платы работника учреждения.

Специалисту II категории по назначению и выплате мер социальной поддержки Ивановой Н.Ф.(фамилия изменена) установлен оклад в размере 4834 руб. В апреле 2016 года она отработала 21день. Норма рабочего времени в апреле 168часов. Продолжительность рабочего дня 8 часов. Надбавка за работу в соцзащите 100руб. Сотруднику положена надбавка за выслугу лет в зависимости от стажа в учреждениях социальной защиты и занимаемой должности которая составила 1000,00руб., установлена отраслевая надбавка, определяемая как разница между базовыми значениями (окдад+надбавка за выслугу лет по старой и новой системе труда) 98,00руб Кроме этого по результатам работы за месяц премия за качество выполняемых работ (рассчитанная с учетом бальной оценки качества выполненной за месяц работы по представленным начальником соответствующего отдела отчетам) 4300,00руб

Районный коэффициент составляет 30% на все полагающиеся выплаты.

Рассчитаем оплату труда за фактически отработанное время:

(4834 +100 +1000+98+4300)*30% = 3099,6 руб. - районный коэффициент

Начисленная заработная плата за месяц составит

4834 +100 +1000+98+4300+3099,6=13431,60руб

Участковому специалисту II категории по назначению и выплате мер социальной поддержки Антиповой Л.Ф установлен оклад в размере 4834 руб. В апреле 2016 года она отработала 21день. Норма рабочего времени в апреле 151,20часов. Продолжительность рабочего дня 7,2 часа. Надбавка за работу в соцзащите 100руб. Сотруднику положена надбавка за выслугу лет в зависимости от стажа в учреждениях социальной защиты и занимаемой должности которая составила 1000,00руб., установлена компенсационная надбавка за среднее профессиональное образование 100,00руб Кроме этого по результатам работы за месяц премия за качество выполняемых работ (рассчитанная с учетом бальной оценки качества выполненной за месяц работы по представленным начальником соответствующего отдела отчетам) 3600,00руб

Рассчитаем оплату труда за фактически отработанное время:

(4834 +100 +1000+100+3600)*30% = 2890,2 руб. - районный коэффициент

Начисленная заработная плата за месяц составила

4834 +100 +1000+98+4300+3099,6=13431,60руб

Вывод: размер окладной части при выработке нормы рабочего времени полностью от продолжительности рабочего дня не изменился.

На расчеты по оплате труда и подготовку всей необходимой документации отводятся сжатые и строго определенные сроки. При этом наличие множества различных факторов, определяющих размер начислений оплаты труда, порядок налогообложения, удержаний и так далее, делает расчеты в каждом конкретном месяце непохожим на предыдущие.

Пример расчета заработной платы за неполный отработанный месяц

Водителю автомобиля Степанову Л.В.установлен оклад в размере 4807 руб. В апреле 2016 года она отработал 20дней. Норма рабочего времени в апреле 168 часов. Продолжительность рабочего дня 8 часов. Надбавка за работу в соцзащите 100руб. Сотруднику положена надбавка за классность 10% от оклада пропорционально отработанному времени. Кроме этого по результатам работы за месяц премия за качество выполняемых работ (рассчитанная с учетом бальной оценки качества выполненной за месяц работы по представленным начальником соответствующего отдела отчетам) 4300,00руб за полный месяц работы.

Рассчитаем оплату труда за фактически отработанное время:

4807руб. / 21 * 20 = 4578,10 руб.

Надбавка за работу в соцзащите

100/21/20=95,24

Доплата за классность:

4578,10*10%=457,81

Премия за качество (по приказу 4300,00за апрель пропорционально отрабтанному времени)

4300/21*20=4095,24

Районный коэффициент составит:

(4578,10+457,81+95,24+4095,24) * 30% = 2767,92 руб.

Начисленная заработная плата за месяц составит

4578,10+457,81+95,24+4095,24+2767,92=11994,31руб

Иногда, в связи с производственной необходимостью персоналу приходится работать в выходные и праздничные дни. В этом случае полагается доплата за работу в праздники согласно ст. 153 ТК РФ

Пример расчета заработной платы за работу в выходной или праздничный день

Специалисту II категории по назначению и выплате мер социальной поддержки ВарламовойН.Ф.установлен оклад в размере 4834 руб. В январе 2016 года она отработала 16дней при норме рабочих дней в январе 2016г. 15 дней. Один рабочий день **с согласия сотрудника** в связи с производственной по приказу 31 января (выходной день).

Надбавка за работу в соцзащите 100руб. Сотруднику положена надбавка за выслугу лет в зависимости от стажа в учреждениях социальной защиты и занимаемой должности которая составила 1000,00руб., По результатам работы за месяц премия за качество выполняемых работ 4300,00руб

Оплата выходного, праздничного дня осуществляется в двойном размере

4834/15=322,27 оплата праздничного дня

322,27= сумма доплаты за работу в праздничный день

(4834 +322,27+322,27+100 +1000+100+4300)*30% = 3263,56 руб. - районный коэффициент

Начисленная заработная плата за месяц составила

4834 +322,27+322,27+100 +1000+100+4300+3263,56=14142,10руб

Основной отпуск учреждений социальной защты, как и работающим в других отраслях предоставляется ежегодно (ст. 122 ТК РФ) в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работника извещают под роспись не позднее, чем за две недели.

В число календарных дней отпуска не включаются нерабочие праздничные дни (ст. 120 ТК РФ). Право на использование основного отпуска за первый год работы возникает у медицинского работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении.

Кроме основного отпуска Трудовым кодексом предусмотрено предоставление дополнительного отпуска при работе с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117). Реализовать данное право в учреждениях здравоохранения могут сотрудники, работающие врачами-психотерапевтами, иными специалистами, участвующими в оказании

психиатрической помощи (ст. 22 Закона РФ от 02.07.1992 № 3185-1 О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании).

При возникновении права работника на дополнительный отпуск общая продолжительность ежегодного отпуска определяется путем суммирования основного и дополнительного отпусков (ст.120 ТК РФ).

Сотрудники учреждения должны ежегодно уходить в отпуск. Непредоставление его в течение двух лет подряд запрещено. В силу различных причин работники могут иметь неиспользованные ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды. При этом за ними сохраняется право на использование всех полагающихся отпусков, которые должны предоставляться либо в рамках графика отпусков на очередной календарный год, либо по соглашению между работником и организацией.

Выплачивать денежную компенсацию работникам за неиспользованные отпуска законодательно разрешено только в части, превышающей 28 календарных дней, по письменному заявлению работника (ст. 126 ТК РФ), исключением из правил является компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 127 ТК РФ) [17, с. 31].

Основной ежегодный отпуск всегда предоставляется в целом (за исключением случаев разделения отпуска на части, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ)).

Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. (п.2 Постановления № 922). К таким выплатам в ОГУЗ НОПБ № 6 специализированного типа относятся:

- заработная плата, начисленная работнику по, окладам за отработанное время;

- надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за выслугу лет (стаж работы), ученую степень, ученое звание, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;

- выплаты, связанные с условиями труда (вредность), а также суммы начисленных районных коэффициентов, выплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу;

- премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

- другие виды выплат по заработной плате.

Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие). Причина в том, что данный вид выплат не соответствует определению заработной платы, приведенному в ст. 129 ТК РФ.

Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником 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).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

- за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

- работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

- работник не работал в связи с простоем

о вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

- работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

- работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

- работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае, если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, или за период, превышающий расчетный период, либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода в соответствии с п.5 Постановления № 922, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному.

В случае, если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней 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.

В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, до начала расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, средний заработок определяется исходя из установленной ему тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

При определении среднего заработка используется средний дневной заработок.

Рассмотрим пример начисления отпускных, когда расчетный период отработан полностью.

Социальный работник Серова Т.А. ушла в отпуск с 04 апреля 2016 года на 28 календарных дней.

Расчетный период для ее оплаты с 01.04.2015 по 31.05.2016.

В расчетном периоде Серова Т.А. начислена заработная плата, принимаемая для расчета, - 167856 руб. Следует определить сумму отпускных, подлежащую выдаче.

Сумма отпускных за 28 календарных дней составит:

167856 руб. /12 мес. / 29,4 дн. * 28 = 13321,90 руб.

В случае, если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью, или из него исключалось время в соответствии с п. 5 Постановления № 922, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,4), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

Рассмотрим пример, когда расчетный период отработан не полностью.

Начальник отдела Захарова Г.Д. ушла в отпуск продолжительностью 28 календарных дней с 10.07.2015. В расчетном периоде (01.07.2014 30.06.2015) с 15 по 17 августа она находилась на больничном, с 22 по 30 ноября 2014 года была отправлена в командировку.

В расчетном периоде Захаровой Г.Д. начислена заработная плата в сумме 198540 руб. без учета выплат по больничному листу и оплаты командировочных дней. Определим сумму отпускных.

Рассчитаем количество календарных дней, приходящихся на отработанное время в августе и ноябре 2007 года. В августе оно составит 26,6 дня (29,4 / 31 * 28), в ноябре 20,6 дня (29,4 / 30 * 21).

Находим средний заработок для оплаты отпуска:

198540 руб. / (29,4 дн. * 10 мес. + 26,6 дн. + 20,6 дн.) = 581,89 руб.

Сумма отпускных, подлежащая выплате Захаровой Г.Д., составит:

28 кал.дн. * 581,89 = 16292,92 руб.

Основные бухгалтерские записи, производимые при начислении заработной платы, будут следующими:

- начисленная заработная за счет бюджетных средств:

Дебет счета 140120211 Расходы по заработной плате

Кредит счета 130211730 Увеличение кредиторской задолженности по заработной плате

Кроме заработной платы, работники получают выплаты социального характера (пособия по временной нетрудоспособности, прочие пособия, выплачиваемые за счет Фонда социального страхования РФ и др.).

Согласно ст.6 Закона № 165-ФЗ страхователи по обязательному социальному страхованию это организации любой организационно-правовой формы. Соответственно, бюджетные учреждения являются плательщиками страховых взносов и (или) налогов и выплачивают отдельные виды страхового обеспечения.

Всю процедуру расчета больничного в 2016 году можно условно разделить на несколько этапов:

-определение среднего заработка за расчетный период

-расчет среднего дневного заработка

-вычисление размера дневного пособия

-установление суммы пособия к оплате

Сначала определяем заработок за предыдущие два календарных года. Если сотрудник работает недавно, в этом поможет справка о сумме зарплаты и иных выплат, которую теперь обязан выдавать увольняемому работнику каждый работодатель.

Далее определяем средний дневной заработок. Для этого полученную сумму делим на 730.

Теперь считаем сумму дневного пособия по временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа работника.

Если страховой стаж менее шести месяцев, то за каждый месяц болезни полагается не более одного МРОТ, то есть не более 6 204 рублей с 1 января 2016 года

Завершающий этап расчетов – определение итоговой суммы больничного. Умножаем размер дневного пособия на количество дней нетрудоспособности (в соответствии с представленным больничным листом) и получаем нужную сумму.

Бухгалтеру при оплате мумм по листку временной нетрудоспособности следует помнить, что:

- Если работник не имеет возможности принести справку о сумме заработка с предыдущего места работы, по его заявлению нужно направить в территориальный орган ПФР запрос о предоставлении необходимых сведений
- При предоставлении работником справки о сумме заработка уже после того, как пособие рассчитано, нужно сделать его перерасчет, но не более чем за три года
- Выплатить пособие по временной нетрудоспособности в 2016 году необходимо вместе с авансом или зарплатой, в зависимости от того, какая выплата будет раньше. А при расчете и начислении зарплаты можно воспользоваться производственным календарем.
- Помните, что есть периоды, за которые пособие не выплачивается, например, если работник заболел в отпуске за свой счет или находясь под арестом
- За первые три дня болезни пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за счет средств работодателя, начиная с четвертого – за счет средств ФСС

Бывают ситуации, когда больничный лист приходится оплачивать бывшим работникам. Здесь возможны варианты:
- работник заболел после увольнения
- работник заболел перед увольнением, а больничный лист предъявил к оплате уже после расторжения трудового договора.

Для первого случая законом предусмотрено следующее правило: если заболевание или травма наступили в течение 30 календарных дней после расторжения трудового договора, больничный лист после увольнения оплачивается в размере 60% среднего заработка. Обратите внимание, что основание расторжения трудового договора при оплате больничного после увольнения значения не имеет.

Оплата больничного после увольнения производится только в случае заболевания самого работника, но не членов его семьи

Пособие уволившемуся работнику будет выплачено за весь период его нетрудоспособности. В том случае, когда нетрудоспособность наступила до расторжения трудового договора и продолжается после увольнения, работодатель выплачивает пособие по общим правилам.

Пример:

Социальный работник Штанько В.В. предоставила лист временной нетрудоспособности по уходу за ребенком дочерью 8 лет продолжительностью 11 дней, заработок за расчетный период (за 2014и 2015год.) составил 69255,57 руб. (за минусом отпускных). Количество календарных дней, за которые начислена заработная плата 730. Из расчетного периода исключается время, когда работник находился в отпуске (28 календарных дней). Страховой стаж составляет 13лет.

1.Средний дневной заработок, исходя из которого рассчитывается пособие по временной нетрудоспособности, составил:

69255,57 руб. / 730 = 94,87 руб.

2.Расчет минимального среднего заработка

МРОТ по состоянию на 2016 год: 6204,00

Минимальный среднедневной заработок из МРОТ составил: 203,97

3.Расчет суммы к начислению

Процент оплаты пособия = 100

Учитывая период нахождения на больничном по уходу за больным ребенком от 7ми до 15 лет амбулаторно оплачивается 11 дней нетрудоспособности. Дневное пособие за первые

10 календарных дней болезни составляет 100% среднего заработка, за оставшийся 1 день 50%

Для расчета пособия берется минимальный среднедневной заработок из МРОТ

203,97* на районный коэффициент 30%*10дней+ 1 день 203,97*50%* на районный коэффициент 30% =2784,20руб.

Оплата пособия осуществляется за счет средств ФСС.

Начисление и выдача заработной платы сотрудникам учреждения выдается два раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца 21-ого числа и заработную плату за вторую половину месяца полном размере 6-ого числа (согласно ст. 136 ТК РФ). При этом сумма заработной платы за первую половину месяца не может быть меньше 40% от предполагаемой заработной платы за месяц с учетом отработанного времени.

Районный коэффициент в г.Томске и Томском районе составляет 30% на все полагающиеся выплаты, кроме материальной помощи.

Грамотное и своевременное начисление заработной платы важно как для исчисления итогов труда, так и для хорошего психологического климата в среде работников: если человек знает, что его труд ценится и оплачивается достойно, правильно и вовремя.

Учет расчетов по оплате труда и другим выплатам с каждым работающим в ОГБУ «ЦСПН Томского района» типа ведется на аналитических счетах (лицевых счетах), открываемых на каждого работника.

Лицевые счета работников передаются на хранение в архив Томской области в установленном порядке, для хранения в течение 75 лет. Для учета налога на доходы физических лиц на каждого работника открывается налоговая карточка.

Начисление заработной платы производится по расчетно-платежной ведомости (ф.0504401), в которой указываются табельные номера, фамилии и инициалы работников, суммы начисленной заработной платы, пособий, выданного аванса, удержанных налогов и т.д.

Расчетно-платежные ведомости подписываются составившими и проверившими их работниками. Разрешение на выплату заработной платы подписывают руководитель учреждения и главный бухгалтер.

На основании расчетно-платежных ведомостей делают записи в журнале операций расчетов по оплате труда (ф.0504071).

К нему должны быть приложены документы, на основании которых начисляется заработная плата (табели использования рабочего времени, выписки из приказов о зачислении, расчетов сумм отпусков, оплаты по листкам временной нетрудоспособности, компенсаций за неиспользованный отпуск при увольнении и др.).

Выплата начисленных сумм (за минусом удержаний) производится перечислением на расчетные счета работников открытые в Сбербанке России безналичным путем в на основании письменного заявления работника.

Синтетический учет начисления и выдачи заработной платы и других оплат ведется на счете 03020000 Расчеты с поставщиками и подрядчиками.

Операции по счету оформляются следующими бухгалтерскими записями: начисленная заработная плата, выданная:

Дебет счета 140120211 Расходы по заработной плате

Кредит счета 130201730 Увеличение кредиторской задолженности по заработной плате

Начисленные суммы заработной платы являются объектом налогообложения - взносами в ФСС, ФФОМС, взносами от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, страховая часть пенсии перечисляемой в **Пенсионный** фонд РФ.

Учет расчетов по начислениям на заработную плату ведется на счете 130302000 Расчеты по взносам в Фонд социального страхования, страховая часть пенсии.

Взносы на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отражаются на счете 130306000 Расчеты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Учет расчетов по начислениям на заработную плату ведется на счете 130307000 Расчеты по взносам в Федеральный Фонд обязательного медицинского страхования.

Начисленные суммы взносов на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отражаются такой проводкой:

Дебет счета 140120213 Расходы на начисления на оплату труда,

2.3 Удержания из заработной платы работника

Удержание из заработной платы работника производятся в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации и по определенной схеме. При этом налог на доходы физических лиц с работника взимается по

месту выплаты заработной платы. Порядок удержания налога на доходы физических лиц регламентирован ст. 218 НК РФ и учитывает возможность предоставления стандартных налоговых вычетов.

Стандартные вычеты предоставляются на основании письменного заявления работника, на основании документов, подтверждающих возможность их предоставления: копии свидетельств о рождении, паспорт, удостоверение ветерана, участника войны, ликвидатора аварии на ЧАЭС и т.п.

Для вдов, единственных родителей, опекунов или попечителей, вычеты на содержание детей и иждивенцев предоставляются в двойном размере. Получившаяся сумма после вычетов является налогооблагаемой базой. Налоговая ставка налога на доходы физических лиц устанавливается в размере 13 процентов.

1. Удержание по исполнительным листам.

Исполнительным листом является документ, выданный судом и определяющий причину, порядок и размер удержаний с работника. Он высылается по месту работы ответчика и является обязательным для исполнения. Удержание алиментов производятся по месту выдачи заработной платы и в размерах, указанных в исполнительном листе, а также в заявлении должника в случае добровольной уплаты алиментов, а при задолженности - согласно расчету и предписанию судебного исполнителя. Размер алиментов на содержание несовершеннолетних детей составляет: на одного ребенка - 1/4 , на двоих детей 1/3 , на троих и более детей 50 % заработка (дохода), а на содержание нуждающихся в помощи родителей, супругов, других лиц в твердой денежной сумме.

2.Удержание задолженности по подотчетным суммам.

Лица, получившие наличные деньги в подотчет, обязаны не позднее трех рабочих дней по истечении срока предъявить в бухгалтерию отчет об израсходованных суммах и возвратить в кассу неиспользованные деньги.

3.Возмещение материального ущерба, нанесенного работником предприятию, в размере, не превышающем его средний месячный заработок по распоряжению администрации.

Удержания из заработной платы учитываются на счете 030403000 Расчеты по удержаниям из оплаты труда.

Удержания производятся на основании соответствующих документов: письменных заявлений работников, договоров добровольного страхования, исполнительных листов и других документов.

Аналитический учет по счету ведется в Карточке учета средств и расчетов.

Операции по счету оформляются следующими бухгалтерскими записями:

Алименты и иные удержания из оплаты труда (кроме удержанного НДФЛ) отражаются проводкой:

Дебет счета 130201830 Уменьшение кредиторской задолженности по заработной плате

Кредит счета 130403730 Увеличение кредиторской задолженности по удержаниям из оплаты труда

Перечисление удержанных сумм учитывается следующим образом:

- перечисления с лицевого счета организации в органе казначейства:

Дебет счета 130403830 Уменьшение кредиторской задолженности по удержаниям из оплаты труда

Кредит счетов 130405211 Расчеты по платежам из бюджета с органами, организующими исполнение бюджетов, по заработной плате, 220101610 Выбытия денежных средств учреждения с банковских счетов.

Операции по расчетам с бюджетом по НДФЛ отражаются на счете 030301000 Расчеты по налогу на доходы физических лиц.

Удержанные из доходов работников суммы НДФЛ отражаются проводкой:

Дебет счетов 1(2)30201830 Уменьшение кредиторской здолженности по заработной плате

Кредит счета 1(2) 30301730 Увеличение кредиторской задолженности по налогу на доходы физических лиц

Операции по перечислению НДФЛ оформляются следующим образом:

Дебет счета 1(2) 30301830 Уменьшение кредиторской задолженности по налогу на доходы физических лиц

Кредит счетов 130405211 Расчеты по платежам из бюджета с органами, организующими исполнение бюджетов, по заработной плате, 220101610 Выбытия денежных средств учреждения с банковских счетов.

2.4 Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с работниками

До 1 декабря 2008 года ведущее место в учреждениях социальной защиты занимала штатно-окладная система оплаты труда, в централизованном порядке устанавливались фиксированные должностные оклады. Кроме того, такая система оплаты гарантировала автоматическое повышение заработной платы работника учреждения с ростом стажа, независимо от качества его работы.

Другими недостатками системы оплаты труда действовавшей ранее являются:

- крайне низкая эффективность использования имеющихся ресурсов из-за жесткого регламентирования смет расходов, в том числе и оплаты труда;

- отсутствие фактической экономической самостоятельности учреждений социальной защиты, эффективной системы стимулирования деятельности работников по конечным результатам их труда;

- уравнительный и гарантированный характер оплаты труда, что в конечном результате приводящей к снижению активности сотрудников учреждений, ухудшению творческой атмосферы в трудовых коллективах.

Такая система формирования заработной платы в социальной сфере не может заинтересовать конкретного работника в эффективной и качественной работе. При использовании новых способов оплаты услуг, предоставляемых социальным учреждением, возникло объективное противоречие между стимулами деятельности учреждения в целом и конкретного работника в отдельности. Только изменение формирования системы оплаты труда работников учреждений социальной защиты может преодолеть указанное противоречие.

Вместе с тем, введение новой системы оплаты труда требует серьезной психологической перестройки, и не каждый руководитель учреждения способен на эту перестройку ввиду своей психологической неготовности к возможным изменениям функции управления. В этой связи необходимо отметить, что экономический механизм развития системы социальной защиты не только должен решить проблемы отрасли, но и способствовать появлению нового типа руководителя, готового к внедрению нововведения и способного к новаторству.

Учет труда и его оплаты должен быть организован так, чтобы способствовать повышению производительности труда, улучшению организации труда, повышению заработной платы, нормированию труда, полному использованию рабочего времени, укреплению дисциплины труда, повышению качества предоставляемых медицинских услуг населению.

Действующая система оплаты труда ОГБУ «ЦСПН Томского района» обладает рядом недостатков, не возможно сказать, что заработная плата не связана с конечными результатами труда, но необходимо провести в жизнь учреждения еще не одну реформу прежде чем удастся значительно повысить заинтересованность работников учреждения в конечных результатах работы.

Один из таких методов материальное стимулирование путем внедрения новой системы оплаты труда в зависимости от объема и качества оказанных услуг, которая уже начала действовать с 1 декабря 2008 года и будет продолжать свое поэтапное развитие до 2018года.

Учреждениями социальной защиты уже разработаны и утверждены планы мероприятий по переходу на отраслевую систему оплаты труда, созданы рабочие группы. Оплата труда работников по новой схеме складывается из трех составляющих: базового оклада, компенсационных выплат, и

стимулирующих выплат предусмотренных для адекватной оценки интенсивности и высокого качества работы каждого члена коллектива.

Таким образом, уже сейчас начался процесс по обеспечению зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой им работы, количества и качества затраченного им труда. Идет процесс достижения повышения уровня заработной платы конкретного работника от результатов его труда.

Благодаря переходу к оплате труда социальных работников по конечному результату повышается производительность труда и эффективность использования средств, улучшается качество обслуживания населения.

Данные мероприятия позволяют обеспечить большую экономическую самостоятельность и стабилизировать финансовое состояние учреждения.

Что касается непосредственно действующих систем оплаты труда, то они должны создаваться таким образом, чтобы обеспечить объединение, а не разобщение работников в рамках учреждения, стимулировать сотрудничество, а не конфликты между работниками.

Устранение статусных, административных и психологических барьеров между работниками, развитие доверия и взаимопонимания в коллективе путем создания комфортного климата в коллективе и морального поощрения работников, повышение квалификации и продвижение работников по службе все это уже сейчас является хорошим стимулом на работе.

Под фактической квалификацией понимается способность работника не только выполнять свои обязанности, но и способность участвовать в решении производственных проблем, знать их и разбираться в любом аспекте хозяйственной деятельности своего учреждения.

Можно выплачивать поощрения за общие результаты учреждения в целом.

Для работников поощрение инициативы и творчества должно выступать как оплата по заслугам или за личный вклад. Оценка заслуг или личного вклада устанавливается при помощи критериев, определенных самим учреждением.

Под термином заслуги или вклад можно подразумевать и рабочее место, и проявление личных качеств работника, и оценку результатов деятельности.

Итак, мотивация труда должна строиться на основе факторов, непосредственно зависящих от работников.

Также целесообразно предложить руководителю ОГБУ «ЦСПН Томского района»:

- увеличивать размеры заработной платы в зависимости от интенсивности, качества труда работников и достигаемых результатов в пределах выделяемого фонда заработной платы;

- внедрить мероприятия, повышающие привлекательность и содержательность труда, самостоятельность и ответственность работника.

При существующих одинаковых критериях оценки показателей качества для руководителей и специалистов возможно следует предусмотреть подобные критерии для уровня достижения отдельного подразделения, отдела.

Поэтому в учреждении при правильно оформляемых документах должны проводиться ежегодные обновления положения об оплате труда и заключение Коллективного договора. Разработка этих документов должна осуществляться в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги данной выпускной квалификационной работы, следует сделать некоторые выводы, касающиеся оплаты труда бюджетного учреждения социальной защиты.

На сегодняшний день в нашей стране существует большое количество нерешенных вопросов и противоречий в сфере оплаты труда.

Время диктует необходимость такой системы оплаты, которая формировала бы мощные стимулы развития труда и производств. Однако наличие законодательных и других ограничений не означает, что у предприятия нет возможности для проявления инициативы в вопросах оплаты труда. Главное все же зависит от него самого. Всякий труд должен быть оплачен. Но предприятие заботит не только факт оплаты труда, его заботит и сам труд, его качество и производительность. Нельзя платить просто за пребывание на рабочем месте. Нельзя не реагировать положительно на добросовестный труд. Заработная плата должна непосредственно зависеть от качества и количества труда. От того, как работает трудовой коллектив, зависит процветание предприятия.

Данная работа посвящена учету заработной платы (на примере областного государственного бюджетного учреждения «Центр социальной поддержки населения Томского района»). В процессе ее написания были рассмотрены

вопросы организации, задачи учета, системы и формы оплаты труда, порядок начисления заработной платы, ведение синтетического и аналитического учета оплаты труда.

В работе описана методика ведения бухгалтерского учета операций по начислению заработной платы. Были приведены счета, с помощью которых ведется учет, и перечислена документация, используемая при учете.

Учет труда и его оплаты являются самым трудоемким участком бухгалтерской работы. Это связано с разнообразием применяемых форм и систем оплаты труда, множеством применяемых форм первичных документов, спецификой методики некоторых расчетов, сжатыми сроками выдачи заработной платы, недостаточностью технических средств обработки этой информации.

При оплате труда работников ОГБУ «ЦСПН Томского района» применяются должностные оклады по профессиональным квалификационным группам.

В учреждении действуют предусмотренные законодательством выплаты компенсационного характера.

В целях материальной заинтересованности работников учреждения в конечных результатах работы и создания необходимых условий для оказания качественных услуг могут устанавливаться стимулирующие выплаты за выполнение качественных показателей деятельности в виде процентной надбавки к окладу за фактически отработанное время.

Из начисленной работникам заработной платы производят различные удержания (налог на доходы с физических лиц, погашение задолженности по ранее выданным авансам, суммы по исполнительным листам, суммы, излишне выплаченные за отпуск при увольнении работника и т.п.)

Начисленная заработная плата отражается в лицевых счетах работников, а также в личной карточке учета доходов в виде заработной платы и других выплат. Причитающаяся к выплате заработная плата заносится в платежную ведомость, на основании которой и производится выплата.

В целом состояние бухгалтерского учета, на исследуемом предприятии, по начислению и выплате заработной платы отвечают требованиям действующему законодательству.

В ходе анализа оплаты труда ОГБУ «ЦСПН Томского района» выяснилось, что оплата труда работников учреждения может производится из двух источников - из средств областного бюджета и средств, полученных от предпринимательской деятельности.

В выпускной квалификационной работе были разработаны рекомендации по совершенствованию учета расчетов с работниками .Учет труда и его оплаты должен быть организован так, чтобы способствовать повышению производительности труда, улучшению организации труда, повышению заработной платы, нормированию труда, полному использованию рабочего времени, укреплению дисциплины труда, повышению качества предоставляемых населению услуг.

Для этого необходимо создать заинтересованность работников учреждения в конечных результатах работы.

Один из таких методов материальное стимулирование работников путем внедрения новой системы оплаты труда в зависимости от объема и качества социальной помощи, которая уже начала действовать с 1 декабря 2008 года.

Благодаря переходу к оплате труда социальных работников по конечному результату повышается производительность труда и эффективность использования средств, улучшается качество социального обслуживания

населения, увеличивается заработная плата работников, что в свою очередь создает предпосылки для привлечения в социальную сферу молодых специалистов.

Также целесообразно предложить увеличивать размеры заработной платы в зависимости от интенсивности, качества труда медработников и достигаемых результатов в пределах выделяемого фонда оплаты труда.

Хотелось бы отметить, что все задачи, поставленные в начале работы, достигнуты, раскрыты, а также достигнута главная цель работы, так как на конкретном примере ОГБУ «ЦСПН Томского района» исследован учет расчетов по оплате труда и разработаны рекомендации по повышению эффективности организации оплаты труда в учреждении социальной защиты.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно правовые акты

1. Конституция Российской Федерации, принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г. // Российская газета. - 1993. - 25 декабря.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (части I и II): по состоянию на 1 января 2009 года (в ред. Законов № 244-ФЗ, 251-ФЗ). Изменения в Налоговый кодекс, принятые в 2008 году Новосибирск: Сиб. Унив. Изд-во, 2009. 624 с.
3. Трудовой кодекс РФ в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ (с изменениями от 23.02.2008). - М.: Издательство ЭЛИТ, 2008. 210 с.
4. Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922 // Бюджетные учреждения здравоохранения: бухгалтерский учет и налогообложение. 2008. - № 2. - С. 27 42.
5. Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"
6. Справочная информация: "Минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации"
7. Приказ Минтруда России от 30.04.2013 N 182н "Об утверждении формы и порядка выдачи справки о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (службы, иной деятельности) или году обращения за справкой о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, и текущий календарный год, на которую были начислены страховые взносы, и о количестве календарных дней, приходящихся в указанном периоде на периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации, если на сохраняемую заработную плату за этот период страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации не начислялись"

8. Положение об оплате труда работников ОГБУ «ЦСПН Томского района от 21.12.2010г.

9. Устав ОГБУ «ЦСПН Томского района», утвержденный 2011г.

Учебная и научная литература

10. Астахов В.П. Бухгалтерский (финансовый) учет: учебное пособие. 4-е изд. М.: МарТ, 2003. 672 с.

11. Беляев А. Новая система оплаты труда // Бюджетные организации: акты и комментарии для бухгалтера. - 2008. - № 10. С. 9 18.

12. Валова С.Р. Новые системы оплаты труда: стимулирующие и компенсационные выплаты // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2008. - № 4. С. 48 55.

13. Валова С.Р. О минимальном размере оплаты труда // Оплата труда в бюджетном учреждении. Акты и комментарии для бухгалтера. 2008. - № 2. С. 21 27.

14. Валова С.Р. Особенности расчета отпускных медицинских работников // Оплата труда в бюджетном учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. 2008. - № 5. С. 18 33.

15. Воробьева Е.В. Заработная плата в 2008 году с учетом требований налоговых органов. М.: АКДИ Экономика и жизнь, 2008. 750 с.

16. Гулиева С. Средний заработок: новый порядок расчета // Бюджетные учреждения здравоохранения. 2008. - № 2. С. 17 34.

17. Дорохова Е.А. Оплата труда медиков в выходные и праздничные дни // Оплата труда в бюджетном учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. 2009. - № 1. С. 20 27.

18. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда: учебное пособие. М.: Издательство Мик, 2002. 336 с.

19. Зернова И.С. Учитываем расчеты с работниками по оплате труда // Оплата труда в бюджетном учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. 2008. - № 1. С. 7 14.

20. Зобова Е.П. Оплата больничного: первые два дня за счет работодателя // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2008. - № 2. С. 40 48.

21. Калачева А.П. Организация работы предприятия. - М.:ПРИОР, 2007. 464 с.

22. Луговой А.В. Расчеты по оплате труда.- М.: Бухгалтерский учет, 2001. 112 с.

23. Маврина С.П., Хохлова Е.Б. Трудовое право России : учебник для вузов. М.: Норма-Инфра-М, 2003. 288 с.

24. Практика проверок // Бюджетные учреждения здравоохранения: бухгалтерский учет и налогообложение. 2008. - № 8. С. 51 63.

25. Регулирование и направления развития системы оплаты труда работников бюджетных учреждений в 2008 г. // Ваш бюджетный учет. 2008. - № 2. С. 14 21.

26. Сергеев И.В. Экономика предприятия: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Финансы и статистика, 2007. 528 с.

27. Трудовое право: учебник / под ред. О.В.Смирнова. М.: Проспект, 2003. 384 с.