

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

Юргинский технологический институт
Направление подготовки 38.03.01 «Экономика»
Кафедра экономики и автоматизированных систем управления

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы	
Бухгалтерский учет и анализ расчетов по оплате труда муниципального казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района»	

УДК 657.471.12:331.21

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-17Б20	Т.В. Тюленева		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры ЭиАСУ	С.В. Боровик	К.Э.Н., доцент		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры БЖДЭиФВ	В.М. Гришагин	К.Т.Н., доцент		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
ЭиАСУ	В.А. Трифонов	К.Э.Н., доцент		

Юрга 2017

Планируемые результаты обучения по основной образовательной программе
направления 38.03.01 – Экономика

Код результатов	Результат обучения (выпускник должен быть готов)
P1	Применять глубокие гуманитарные, социальные, экономические и математические знания для организации и управления экономической деятельностью предприятий с соблюдением правил охраны здоровья, безопасности труда и защиты окружающей среды
P2	Применять типовые методики и действующую нормативно-правовую базу для экономических расчетов и представлять их результаты в соответствии со стандартами организации
P3	Ставить и решать задачи экономического анализа, связанные со сбором и обработкой экономических данных с использованием отечественных и зарубежных источников информации и современных информационных технологий, а также с анализом и интерпретацией полученных результатов
P4	Разрабатывать предложения по совершенствованию управленческих решений с учетом критериев их социально-экономической эффективности, используя современные информационные технологии
P5	Преподавать экономические дисциплины, разрабатывать и совершенствовать их учебно-методическое обеспечение
P6	Эффективно работать индивидуально, в качестве члена или руководителя малой группы, состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, нести ответственность за организационно-управленческие решения и результаты работы
P7	Активно владеть иностранным языком на уровне, позволяющем работать с информацией и документами в иноязычной среде
P8	Активно использовать навыки работы с компьютером как средством управления информацией с соблюдением требований информационной безопасности
P9	Демонстрировать глубокие знания социальных, этических, культурных и исторических аспектов развития общества и компетентность в вопросах прогнозирования социально-значимых проблем и процессов
P10	Самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности, в том числе с использованием глобальных информационных систем

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

Юргинский технологический институт
Направление подготовки 38.03.01 «Экономика»
Кафедра экономики и автоматизированных систем управления

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой

(Подпись) (Дата) В.А. Трифонов
(Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы бакалавра

В форме:

Бакалаврской работы

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

Студенту:

Группа	ФИО
З-17Б20	Тюленевой Т.В.

Тема работы:

Бухгалтерский учет и анализ расчетов по оплате труда муниципального казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района»

Утверждена приказом проректора-директора
(директора) (дата, номер)

30.01.2017 № 11/С

Срок сдачи студентом выполненной работы:

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:

Исходные данные к работе (информация об объекте исследования).	Объект исследования: муниципальное казенное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района» (МКУ «КЦСОН»). Вид деятельности: поставщик социальных услуг, оказания семьям и отдельным гражданам, в том числе гражданам пожилого возраста и инвалидам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, социальных услуг для реализации законных прав и интересов, содействия в улучшении их социального и материального положения, а также психологического статуса. Направление исследования: бухгалтерский учет и расчеты по оплате труда. Объект исследования не оказывает негативного влияния на окружающую среду.
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов (краткая информация о нормативных документах для исследуемого предприятия; определение задач и результатов работы).	Задачи исследования: - рассмотреть особенности бухгалтерского учета расчетов по оплате труда, начисления и удержания из заработной платы работников МКУ «КЦСОН»; - провести анализ использования фонда оплаты труда муниципального казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района». Результат работы: практические рекомендации по совершенствованию системы расчетов по оплате труда в учреждении. Для решения задач исследования необходимо изучить нормативно-правовые акты РФ, Кемеровской области, администрации Юргинского муниципального района, правовую документацию МКУ «КЦСОН» (Устав, Положение об оплате труда)
Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей)	Слайд 1. Бухгалтерский учет и расчеты по оплате труда МКУ «КЦСОН» Слайд 2. Актуальность, объект и предмет исследования Слайд 3. Цель и задачи исследования Слайд 4. Расчеты по оплате труда в МКУ «КЦСОН» Слайд 5. Удержания из заработной платы работников

	Слайд 6. Анализ фонда оплаты труда за 2014-2016 гг. Слайд 7. Анализ заработной платы работников Слайд 8. Анализ структуры фонда оплаты труда Слайд 9. Планирование фонда оплаты труда на будущий период Слайд 10. Рекомендации по совершенствованию системы расчетов по оплате труда Слайд 11. Выводы
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы (с указанием разделов)	
Раздел	Консультант
«Социальная ответственность»	Доцент кафедры БЖДЭиФВ В.М. Гришагин
Названия разделов, которые должны быть написаны на иностранном языке:	
Реферат	

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

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры ЭиАСУ	С.В. Боровик	к.э.н., доцент		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-17Б20	Т.В. Тюленева		

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа		ФИО	
3-17Б20		Тюленевой Татьяне Валерьевне	
Институт	Юргинский технологический институт	Кафедра	ЭиАСУ
Уровень образования	Бакалавриат	Направление/специальность	38.03.01 Экономика

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, механического оборудования) на предмет возникновения:	- вредных проявлений факторов производственной среды; - опасных проявлений факторов производственной среды; - негативного воздействия на окружающую природную среду; - чрезвычайных ситуаций.
Знакомство и отбор законодательных и нормативных документов по теме	

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

2. Анализ выявленных вредных факторов проектируемой производственной среды в следующей последовательности:	- действие выявленных вредных факторов на организм работника; - допустимые нормы (согласно нормативно-технической документации); - предложения по устранению и снижению уровней воздействия вредных факторов.
3. Анализ выявленных опасных факторов проектируемой произведённой среды в следующей последовательности:	источники и средства защиты от существующих на рабочем месте опасных факторов: - пожаробезопасность; - электробезопасность; - антиррерористическая безопасность.
4. Охрана окружающей среды:	- анализ производственного контроля на рабочих местах; - утилизация отходов.
5. Защита в чрезвычайных ситуациях:	- перечень наиболее возможных ЧС в учреждении; - анализ мер по повышению устойчивости учреждения к ЧС.
6. Правовые и организационные вопросы обеспечения безопасности:	Организационные мероприятия при компоновке рабочей зоны. Нормативные документы.

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент каф. БЖДЭ и ФВ	Гришагин В.М.	К.т.н		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-17Б20	Тюленева Т.В.		

Реферат

Выпускная квалификационная работа 133 страницы, 5 рисунков, 10 таблиц, 58 источников.

Ключевые слова: ОПЛАТА ТРУДА, УЧЕТ РАСЧЕТОВ, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА, БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Объектом исследования является муниципальное казенное учреждение «Комплексный центр социальной обслуживания населения Юргинского муниципального района», являющееся поставщиком социальных услуг на территории Кемеровской области.

Цель работы: изучить теоретические аспекты организации бухгалтерского учета и анализа расчетов по оплате труда, провести анализа системы расчетов по оплате труда и разработать практические рекомендации по совершенствованию системы расчетов по оплате труда в муниципальном казенном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района».

В процессе исследования были рассмотрены особенности бухгалтерского учета расчетов по оплате труда, начисления и удержания из заработной платы работников МКУ «КЦСОН», проведен анализ использования фонда оплаты труда МКУ «КЦСОН».

В качестве практических рекомендаций по совершенствованию систем расчетов по оплате труда было предложено внедрить систему нормирования труда в исследуемом учреждении, разработано Положение о системе нормирования труда в муниципальном казенном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района».

В будущем планируется внедрить систему нормирования труда в МКУ «КЦСОН»

Das Referat

Diplom-Arbeit 133 Seiten, 5 Abbildungen, 10 Tabellen, 58 istochnika.

Stichwort: LÖHNE, DIE AUFGRUND DER BERECHNUNGEN, LÖHNE FUND LOHN, BUCHHALTUNG, ARBEITSNORMEN.

Das Ziel der Forschung ist das kommunale staatliche Institution «Umfassendes soziales Dienstleistungszentrum in Yurga Gemeinde», ist ein Anbieter von sozialen Dienstleistungen auf dem Gebiet der Region Kemerowo.

Ziel: die theoretischen Aspekte der Organisation der Rechnungslegung und Analyse von Lohnberechnungen zu studieren, Abrechnungssystem für Pay analysieren und praktische Empfehlungen entwickeln, um das System der Zahlungen der Löhne in den städtischen öffentlichen Einrichtungen zu verbessern «Comprehensive Sozialdienstzentrum von Yurga Gemeinde».

Die Studie untersuchte Merkmale der Rechnungslegung Berechnungen auf einer Zahlung, Gebühren und Abzüge von den Mitarbeitern der Lohn das kommunale staatliche Institution «Umfassendes soziales Dienstleistungszentrum in Yurga Gemeinde», analysiert die Verwendung von Abrechnungs das kommunale staatliche Institution «Umfassendes soziales Dienstleistungszentrum in Yurga Gemeinde».

Als praktische Empfehlungen für das System der Zahlungen der Löhne Verbesserung wurde Arbeit in der Prüfeinrichtung Rationierungssystem einzuführen vorgeschlagen, entwickelt, um die Verordnungen über die Regelung der Arbeitssystem in den das kommunale staatliche Institution «Umfassendes soziales Dienstleistungszentrum in Yurga Gemeinde».

In Zukunft planen wir die Regulierung des Arbeitssystems in das kommunale staatliche Institution «Umfassendes soziales Dienstleistungszentrum in Yurga Gemeinde» einführen.

Оглавление

Введение	10
1 Основы учета и организации оплаты труда	14
1.1 Нормативное регулирование оплаты труда в Российской Федерации	14
1.2 Понятие казенного учреждения	20
1.3 Системы оплаты труда	24
1.4 Документация, применяемая для учета личного состава и оплаты труда	28
2 Объект и методы исследования	32
3 Учет и анализ расчетов по оплате труда муниципального казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населению Юргинского муниципального района»	36
3.1 Система оплаты труда в МКУ «КЦСОН»	36
3.1.1 Выплаты компенсационного характера	39
3.1.2 Выплаты стимулирующего характера	41
3.1.3 Условия оплаты труда директора МКУ «КЦСОН», его заместителей и главного бухгалтера	44
3.2 Расчет с персоналом по оплате труда в МКУ «КЦСОН»	46
3.3 Удержания из заработной платы работников	50
3.4 Учет расчетов по социальному страхованию и обеспечению	53
4 Анализ фонда оплаты труда муниципального казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населению Юргинского муниципального района»	57
4.1 Составление финансового плана фонда оплаты труда МКУ «КЦСОН»	68
5 Рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда в	72

МКУ «КЦСОН»	
6 Социальная ответственность	77
6.1 Описание рабочего места	77
6.2 Анализ выявленных вредных факторов производственной среды	79
6.2.1 Опасные и вредные производственные факторы, обладающие свойствами химического воздействия на организм человека	80
6.2.2 Опасные и вредные производственные факторы, обладающие свойствами физического воздействия на организм человека	82
6.3 Анализ выявленных опасных факторов производственной среды	87
6.4 Охрана окружающей среды	88
6.5 Защита в чрезвычайных ситуациях	89
6.6 Правовые и организационные вопросы обеспечения безопасности	89
Заключение	94
Список использованных источников	99
Приложение А (рекомендуемое) Система законодательного и нормативного регулирования трудовых отношений	110
Приложение Б Системы и формы оплаты труда	111
Приложение В Штатное расписание муниципального казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района» на 01.01.2016	112
Приложение Г Образец тарификационного списка работников	116
Приложение Д Образец табеля учета рабочего времени	117
Приложение Е Положение о системе нормирования труда МКУ «КЦСОН»	118

Введение

Выбранная политика в области оплаты труда не только является составной частью системы управления в организации, но и занимает в указанной системе одно из ведущих мест, так как в значительной мере влияет на уровень эффективности работы персонала, и как следствие всей организации. Заработная плата выступает одним из ключевых стимулов в рациональном использовании рабочей силы.

Учет труда и заработной платы в организации представляет собой упорядоченную систему сбора, наблюдения, измерения, регистрации, обработки и получения информации о труде работников предприятия и его оплате путем сплошного, непрерывного и документального учета.

Тема учета оплаты труда работников является актуальной, так как является составной частью всего бухгалтерского учета организации, работы с персоналом и налоговых начислений. Важно не только правильно отразить расчеты по заработной плате в бухгалтерском учете, но и правильно рассчитать сумму, причитающуюся к выплате каждому работнику по всем основаниям, а также своевременно удержать из заработной платы суммы обязательных или иных вычетов.

Работа бухгалтера, осуществляющего расчет заработной платы, имеет свои специфические особенности:

- расчеты по оплате труда и подготовка необходимой документации осуществляется в сжатые и строго определенные сроки, при этом наличие множества факторов, определяющих размер начислений оплаты труда, порядок налогообложения, удержаний и др., способствует существованию различий расчета в каждом конкретном месяце;

- в процессе начисления и выплаты заработной платы бухгалтер вынужден руководствоваться значительным числом законодательных и нормативных актов гражданского и налогового законодательства, локальными

нормативными актами организации, а также трудовыми договорами, заключенными с каждым работником;

- кроме точного осуществления самих расчетов, необходимо правильно оформить первичные документы, которые служат основанием для расчетов с работниками.

Таким образом, учет и анализ труда и заработной платы занимает одно из важнейших мест в бухгалтерском учете, ведь заработная плата является основным источником дохода работников.

Основным сводом по установлению норм, касающихся вопросов организации и оплаты труда является Трудовой Кодекс Российской Федерации.

Нарушения любой статьи Трудового Кодекса Российской Федерации влечет за собой наказание в административном и уголовном порядке, поэтому выполнение установленных в его статьях правил и норм является обязательным для всех работодателей и работников независимо от норм собственности и вида деятельности.

Кроме того, государство постоянно ужесточает наказание за несоблюдение трудового законодательства, так с 03.10.2016 вступил в силу Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда». В настоящее время за невыплату или неполную выплату заработной платы налагается штраф на должностных лиц в размере от 10 тыс. до 20 тыс. руб.; на лиц, занимающихся деятельностью без образования юридического лица, - от 1 тыс. до 5 тыс. руб.; на организации - от 30 тыс. до 50 тыс. руб.

Таким образом, крайне важно соблюдать трудовое законодательство, правильность начисления заработной платы и удержаний из нее, документальное оформление и отражение в учете всех видов расчетов между организацией и работником.

Все это доказывает актуальность выбранной темы исследования.

Объектом исследования является муниципальное казенное учреждение «Комплексный центр социальной обслуживания населения Юргинского муниципального района», являющееся поставщиком социальных услуг на территории Кемеровской области.

Предметом исследований выступает бухгалтерский учет и анализ расчетов по оплате труда муниципального казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района».

Цель данной выпускной квалификационной работы: изучить теоретические аспекты организации бухгалтерского учета и анализа расчетов по оплате труда, провести анализа системы расчетов по оплате труда и разработать практические рекомендации по совершенствованию системы расчетов по оплате труда в муниципальном казенном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района».

В соответствии с целью исследования в работе поставлены следующие задачи:

- рассмотреть основные нормативные документы, регулирующие оплату труда;
- изучить теоретические основы бухгалтерского учета и анализа расчетов по оплате труда;
- рассмотреть особенности бухгалтерского учета расчетов по оплате труда, начисления и удержания из заработной платы работников муниципального казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района»;
- провести анализ использования фонда оплаты труда муниципального казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района»;
- представить практические рекомендации по совершенствованию системы расчетов по оплате труда в данном учреждении.

Методической и информационной базой для написания выпускной квалификационной работы явились нормативно-правовые акты государственного, регионального и местного уровня, регулирующие оплату труда, локальные нормативные акты учреждения в части касающейся начислений и выплаты заработной платы, первичные учетные документы и регистры бухгалтерского учета, финансовая и статистическая отчетность анализируемого учреждения, учебная литература, журналы и периодические издания по бухгалтерскому учету, а также знания, полученные при изучении дисциплин, связанные с темой выпускной квалификационной работы.

1 Основы учета и организации оплаты труда

1.1 Нормативное регулирование оплаты труда в Российской Федерации

Отношения, складывающиеся между работником и работодателем по вопросам выплаты заработной платы составляет важнейшую часть всего комплекса трудовых взаимоотношений указанных сторон.

О наличии в Российской Федерации системы законодательного и нормативного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации[1], федеральными конституционными законами гласит статья 5 Трудового Кодекса Российской Федерации [2]. Данную систему можно представить в виде схемы (Приложение А).

Нормы Трудового кодекса Российской Федерации не могут противоречить Конституции РФ и федеральным конституционным законам, нормы иных федеральных законов – Трудовому кодексу РФ и т.д. Таким образом, в приведенной схеме законодательные и нормативные акты, расположенные ниже, не могут противоречить тем, которые принимаются на более высоком уровне. В случае возникновения противоречий применяются законодательные и нормативные акты, имеющие большую юридическую силу.

Главным основополагающим законодательным документом в Российской Федерации является Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ). Конституция Российской Федерации имеет в своем составе статьи, полностью и вполне определенно посвященные труду [1].

Статья Конституции РФ гласит, что каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и

иной не запрещенной законом экономической деятельности. При этом не допускается экономическая деятельность, направленная на монополизацию и недобросовестную конкуренцию. Это есть констатация права на труд в любой разрешенной законом форме [1].

Статья 37 Конституции РФ утверждает, что труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. При этом принудительный труд запрещен. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. В данной статье также признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Заключительный пункт указанной статьи гласит, что каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск [1].

В статье 39 Конституции РФ определяются виды социальной защиты граждан Российской Федерации: каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом. Государственные пенсии и социальные пособия устанавливаются законом. Поощряются добровольное социальное страхование, создание дополнительных форм социального обеспечения и благотворительность [1].

Основным сводом по установлению норм, касающихся вопросов организации и оплаты труда является Трудовой Кодекс Российской Федерации [2] (далее – ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016).

В статье 1 ТК РФ указаны цели и задачи трудового законодательства: «Целями трудового законодательства являются установление государственных

гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участием работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- разрешению трудовых споров;
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами[2].

Нарушения любой статьи ТК РФ влечет за собой наказание в административном (Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ (ред. от 07.03.2017)) [3] и уголовном (Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 07.03.2017))[4] порядке, поэтому выполнение установленных в его

статьях правил и норм является обязательным для всех работодателей и работников независимо от норм собственности и вида деятельности.

ТК РФ регламентирует права и обязанности работников и работодателей, порядок заключения трудового договора между работником и работодателем, рабочее время и время отдыха, порядок оплаты труда. В ТК РФ также определяются нормы труда, гарантии и компенсации работникам. В отдельные главы в ТК РФ выделены разделы о трудовой дисциплине, охране труда и др.

Однако в области трудового права в РФ в дополнение к ТК РФ существует еще целый ряд документов, касающихся организации и оплаты труда работников. По характеру данные документы делятся на экономические и правовые. К числу правовых относится Гражданский Кодекс Российской Федерации (далее – ГК РФ) [5]. ГК РФ содержит некоторые статьи, касающиеся труда. В целом ГК РФ характеризует все виды отношений, которые возникают между гражданами, гражданами и обществом, предприятиями и гражданами. Напрямую трудовые отношения ГК РФ не затрагивает, однако некоторые статьи данного документа касаются отношений по договорам гражданско-правового характера как в юридической, так и в экономической части: существуют статьи ГК РФ, которые носят названия «Цена и оплата работ» или «Оплата услуг» (ст. 735, 746, 781 и т.д. ГК РФ). В данных статьях указано законодательное определение этих понятий, что позволяет затем использовать их при оформлении договоров подряда.

В Налоговом Кодексе Российской Федерации [6] регулируются взаимоотношения работодателя с налоговыми органами: порядок расчетов и уплаты налогов, ставки налогов, а также права и обязанности налогоплательщиков и налоговых органов.

Также бухгалтерский учет расчетов по оплате труда с персоналом организации регулируется следующими нормативно-правовыми актами.

1. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ регламентирует правила отражения операций по оплате труда в бухгалтерском учете организаций [7].

2. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 № 255-ФЗ определяет условия, размеры и порядок обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащим обязательному социальному страхованию [8].

3. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ устанавливает минимальный размер оплаты труда с 1 июля 2016 года в сумме 7 500 рублей в месяц [9].

4. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 № 125-ФЗ устанавливает правовые, экономические, организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) [10].

5. Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19.05.1995 № 81-ФЗ устанавливает единую систему государственных пособий гражданам, имеющим детей, в связи с их рождением и воспитанием, которая обеспечивает гарантированную государством материальную поддержку материнства, отцовства и детства [11].

6. Федеральный закон «Об исполнительном производстве» от 02.10.2007 № 229-ФЗ устанавливает обращение взыскания на заработную плату и иные доходы должника-гражданина, определяет порядок взыскания алиментов и задолженности по алиментным обязательствам [12].

7. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

определяет особенности и порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, предусмотренных ТК РФ [13].

8. Постановление Правительства РФ от 15.06.2007 № 375 (ред. от 10.12.2016) «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» определяет особенности порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством [14].

9. Постановление Правительства РФ от 18.07.1996 № 841 (ред. от 09.04.2015) «О Перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей» утверждает прилагаемый перечень видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей [15].

10. Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 № 34н (ред. от 24.12.2010, с изм. от 08.07.2016) «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» регулирует порядок отражения в бухгалтерском учете и отчетности операций по оплате труда в части, не противоречащей документам, вышедшим после 1998г. [16].

11. Приказ Минфина России от 06.05.1999 № 33н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99» устанавливает правила отражения в бухгалтерском учете предприятия расходов, связанных с оплатой труда, порядок включения их в себестоимость продукции (работ, услуг) [17].

12. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н (ред. от 08.11.2010) «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению» устанавливает

счета и субсчета, используемые организацией для отражения операций при расчетах с работниками по оплате труда и другими операциями [18].

13. Также при организации учета расчетов по оплате труда с работниками необходимо учитывать правила, прописанные в Учетной политике организации, которая определяется в соответствии с Приказом Минфина России от 06.10.2008 № 106н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении положений по бухгалтерскому учету» (вместе с «Положением по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008)», «Положением по бухгалтерскому учету «Изменения оценочных значений» (ПБУ 21/2008)») [19].

Указанные выше нормативно-правовые акты определяют общие правила организации и ведения учета труда и заработной платы и относятся ко всем организациям независимо от подчиненности, форм собственности и видов деятельности.

Для регулирования трудовых отношений между работниками и работодателем в части оплаты труда и материального поощрения в организациях разрабатываются локальные нормативные акты. К важнейшим таким внутренним документам относятся: коллективный договор, трудовой договор (контракт), положение о системе оплаты труда, положение о премировании, положение о вознаграждении по итогам работы за год, положение о вознаграждении за выслугу лет, штатное расписание и должностные инструкции.

Рассмотрев вопросы нормативного регулирования оплаты труда можно сделать следующие выводы:

- государство законодательно регулирует общие вопросы оплаты труда и взаимоотношения, возникающие между работодателем и работником в части, касающейся оплаты труда;

- конкретные вопросы оплаты труда регулируются посредством заключения между работником и работодателем трудового договора, а также путем разработки локальных нормативных актов организации;

- налоговое законодательство определяет состав расходов на оплату труда в целях налогообложения;

- положения по бухгалтерскому учету определяют порядок создания резервов на оплату труда и порядок отнесения расходов на оплату труда на стоимость активов.

1.2 Понятие казенного учреждения

Казенное учреждение является одной из форм государственных учреждений. В пункте 2 статьи 123.22 ГК РФ говорится, что государственное или муниципальное учреждение может быть казенным, бюджетным или автономным учреждением [5].

Правовое положение казенных учреждений регулируют статьи 6 и 161 Бюджетного Кодекса Российской Федерации от 31.07.1998 № 145-ФЗ (ред. от 28.03.2017) [20]. В статье 6 Бюджетного Кодекса Российской Федерации (далее – БК РФ) дается следующее определение: «казенное учреждение – государственное (муниципальное) учреждение, осуществляющее оказание государственных (муниципальных) услуг, выполнение работ и (или) исполнение государственных (муниципальных) функций в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий органов государственной власти (государственных органов) или органов местного самоуправления, финансовое обеспечение деятельности которого осуществляется за счет средств соответствующего бюджета на основании бюджетной сметы»

Права учреждения на имущество, закрепленное за ним собственником, а также на имущество, приобретенное учреждением, определяются в соответствии со статьей 296 ГК РФ [5].

Пункт 2 статьи 161 БК РФ определяет, что финансовое обеспечение деятельности казенного учреждения осуществляется за счет средств

соответствующего бюджета бюджетной системы Российской Федерации и на основании бюджетной сметы.

Пункт 3 статьи 161 БК РФ дает право казенному учреждению осуществлять приносящую доходы деятельность, только если такое право предусмотрено в его учредительном документе. Доходы, полученные от указанной деятельности, поступают в соответствующий бюджет бюджетной системы Российской Федерации. Пункт 3 статьи 41 БК РФ определяет, что доходы от платных услуг, оказываемых казенными учреждениями относятся к неналоговым доходам бюджетов.

Казенные учреждения для бухгалтерского учета используют План счетов бюджетного учета и Инструкцию по его применению, утвержденные Приказом Минфина России от 06.12.2010 № 162н [21]. Основным документом является Смета доходов и расходов.

Различия в функциях между казенными, бюджетными и автономными государственными (муниципальными) учреждениями разъясняются в письме Минфина России от 22.10.2013 № 12-08-06/44036 «О Комментариях (комплексных рекомендациях) по вопросам, связанным с реализацией положений Федерального закона от 08.05.2010 № 83-ФЗ» [22]:

«... казенные учреждения могут выполнять как государственные (муниципальные) функции, так и оказывать государственные (муниципальные) услуги (выполнять работы) физическим и юридическим лицам. В свою очередь, бюджетные и автономные учреждения могут быть созданы исключительно для оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ). Осуществление государственных (муниципальных) функций - не их задача. Следует отметить, что федеральное законодательство не содержит прямой нормы, позволяющей установить отличие государственной (муниципальной) услуги от государственной (муниципальной) функции. Вместе с тем, исходя из содержания отдельных правовых актов (например, пункт 2 Указа Президента Российской Федерации от 09.03.2004 № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти»), можно

сделать вывод, что главное отличие заключается в том, что исполнение функции связано с властными полномочиями (например, контролем, надзором, лицензированием, выдачей разрешений и пр.). Государственными (муниципальными) казенными учреждениями, выполняющими государственные (муниципальные) функции, являются, например, учреждения (управления капитального строительства), осуществляющие контроль за ходом проектирования и строительства объектов адресных инвестиционных программ».

Также особенностями правового положения казенных учреждений в соответствии со статьей 161 БК РФ, кроме указанных выше, являются [20]:

1. Казенное учреждение находится в ведении органа государственной власти (государственного органа), органа местного самоуправления, осуществляющего бюджетные полномочия главного распорядителя (распорядителя) бюджетных средств, если иное не установлено законодательством Российской Федерации. Взаимодействие казенного учреждения при осуществлении им бюджетных полномочий получателя бюджетных средств с главным распорядителем (распорядителем) бюджетных средств, в ведении которого оно находится, осуществляется в соответствии с БК РФ.

2. Казенное учреждение осуществляет операции с бюджетными средствами через лицевые счета, открытые ему в соответствии с БК РФ.

3. Заключение и оплата казенным учреждением государственных (муниципальных) контрактов, иных договоров, подлежащих исполнению за счет бюджетных средств, производятся от имени Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципального образования в пределах доведенных казенному учреждению лимитов бюджетных обязательств, если иное не установлено БК РФ, и с учетом принятых и неисполненных обязательств.

4. В случае уменьшения казенному учреждению как получателю бюджетных средств главным распорядителем (распорядителем) бюджетных

средств ранее доведенных лимитов бюджетных обязательств, приводящего к невозможности исполнения казенным учреждением бюджетных обязательств, вытекающих из заключенных им государственных (муниципальных) контрактов, иных договоров, казенное учреждение должно обеспечить согласование в соответствии с законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд новых условий государственных (муниципальных) контрактов, в том числе по цене и (или) срокам их исполнения и (или) количеству (объему) товара (работы, услуги), иных договоров. Сторона государственного (муниципального) контракта, иного договора вправе потребовать от казенного учреждения возмещения только фактически понесенного ущерба, непосредственно обусловленного изменением условий государственного (муниципального) контракта, иного договора.

5. При недостаточности лимитов бюджетных обязательств, доведенных казенному учреждению для исполнения его денежных обязательств, по таким обязательствам от имени Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципального образования отвечает соответственно орган государственной власти (государственный орган), орган местного самоуправления, орган местной администрации, осуществляющий бюджетные полномочия главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится соответствующее казенное учреждение.

6. Казенное учреждение самостоятельно выступает в суде в качестве истца и ответчика.

7. Казенное учреждение обеспечивает исполнение денежных обязательств, указанных в исполнительном документе, в соответствии с настоящим БК РФ.

8. Казенное учреждение не имеет права предоставлять и получать кредиты (займы), приобретать ценные бумаги. Субсидии и бюджетные кредиты казенному учреждению не предоставляются. Казенное учреждение на основании договора (соглашения) вправе передать иной организации

(централизованной бухгалтерии) полномочия по ведению бюджетного учета и формированию бюджетной отчетности.

1.3 Системы оплаты труда

В пункте 1 статьи 129 ТК РФ дается следующее определение заработной платы: «Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).» [2].

В планировании и бухгалтерском учете различают основную и дополнительную оплату труда [24].

К основной относится оплата, начисляемая работникам за отработанное время (прямая заработная плата), количество и качество выполненных работ: заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время; заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам, в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ и оказания услуг); премии и вознаграждения; стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам; компенсационные выплаты; оплата работы в выходные и праздничные дни; оплата сверхурочной работы и др. Полный перечень выплат работникам, которые относятся к основной оплате труда представлен в Постановление Госкомстата РФ от 27.11.1995 № 189 «Об утверждении формы единовременного федерального государственного статистического наблюдения о составе затрат предприятия (организации) на рабочую силу и Инструкции по ее заполнению» [25].

К дополнительной заработной плате относятся выплаты за неотработанное время, предусмотренные законодательством по труду: оплата отпусков; оплата льготных часов подростков; оплата труда работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей; суммы, выплаченные за счет средств предприятия (организации) работникам, находившимся в вынужденных отпусках по инициативе администрации; оплата работникам - донорам за дни обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови; оплата простоев не по вине работника. Полный перечень выплат работникам, которые относятся к основной оплате труда также представлен в Постановление Госкомстата РФ от 27.11.1995 № 189 «Об утверждении формы единовременного федерального государственного статистического наблюдения о составе затрат предприятия (организации) на рабочую силу и Инструкции по ее заполнению» [25].

Организации самостоятельно определяют систему оплаты труда, которую они будут применять и в обязательном порядке разрабатывают локальные нормативные документы по оплате труда.

В настоящее время широкое применение получили такие системы оплаты труда, как повременная, сдельная и комиссионная. Существующие системы оплаты труда представлены в приложении Б.

При применении повременной (тарифной) системы оплаты труда заработная плата работника определяется исходя из тарифной ставки (оклада) и фактически отработанного времени. В соответствии со статьей 129 ТК РФ под тарифной ставкой понимается фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая

ставка заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Повременная система оплаты труда подразделяется на два основных вида: простая повременная и повременно-премиальная системы оплаты труда.

При применении простой повременной системы оплаты труда за основу расчета размера оплаты труда берутся количество отработанного времени тарифная ставка или должностной оклад работника согласно штатному расписанию. Если в течении месяца работник полностью отработал все рабочие дни, то размер его заработной платы за месяц будет соответствовать его должностному окладу, в случае если работник отработал не все рабочие дни месяца, то оплата труда будет начислена лишь за фактически отработанное время. В некоторых организациях применяется почасовая и поденная система оплаты труда как разновидности повременной системы. В такой ситуации для определения заработка работника часовая (дневная) ставка оплаты труда умножается на число фактически отработанных часов (дней).

При применении в организации повременно-премиальной системы оплаты труда на основании разработанного в организации положения о порядке премирования работников предусматривается начисление и выплата премии, которая устанавливается в процентах от должностного оклада (тарифной ставки).

Повременная система оплаты труда чаще всего применяется при оплате труда руководящего состава, работников вспомогательных и обслуживающих производств, а также лиц, работающих по совместительству [26].

При применении сдельной системы оплаты труда заработная плата начисляется работнику по конечным результатам его труда. Это дает некий толчок для стимулирования работника к повышению производительности

труда. В основе расчета оплаты труда при данной системе лежит сдельная расценка, которая представляет собой размер вознаграждения, подлежащего выплате работнику за изготовление им единицы продукции или выполнение определенной операции. Сдельная система оплаты труда по критерию способа расчета подразделяется на прямую сдельную, сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную и аккордную.

При использовании прямой сдельной системы оплаты труда заработная плата определяется умножением сдельной расценки на количество произведенной продукции (выполненных работ, оказанных услуг).

При использовании сдельно-прогрессивной системы оплаты труда заработная плата работника начисляется по установленным сдельным расценкам в пределах установленной нормы, а изготовление продукции сверх нормы оплачивается по повышенным расценкам.

При сдельно-премиальной системе оплаты труда работникам дополнительно в соответствии с положением о порядке премирования работников начисляется премия, размер которой устанавливается в процентах от сдельного заработка.

При использовании косвенной системы оплаты труда (чаще всего для работников вспомогательного производства) заработная плата работника определяется в процентах от заработка других работников, например работников основного производства [27].

Аккордная система оплаты труда предполагает, что для работника (бригады работников) размер вознаграждения устанавливается за комплекс работ, а не за конкретную производственную операцию.

В зависимости от способа организации труда сдельную оплату можно разделить на индивидуальную и коллективную (бригадную).

Еще одним видом системы оплаты труда является комиссионная оплата труда. При использовании данной системы оплаты труда заработная плата работника исчисляется в виде фиксированного процента дохода от продажи продукции (оказании услуг).

1.4 Документация, применяемая для учета личного состава и оплаты труда

До 1 января 2013 с целью учета личного состава и выплаты заработной платы в обязательном порядке использовались унифицированные формы первичных учетных документов, утвержденных Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» [23]. С указанной даты применение данного Постановления не является обязательным, организации вправе самостоятельно определять формы учетных документов, которые необходимо закрепить в локальном нормативном акте по делопроизводству в организации. Однако большее количество организаций продолжают использовать унифицированные формы в своей деятельности.

Для оформления и учета принимаемых на работу по трудовому договору работников применяется приказ (распоряжение о приеме работника на работу (форма Т-1). В приказе отражаются такие важные сведения, как должность, на которую принимается работник, наименование структурного подразделения, испытательный срок, условия приема на работу и характер предстоящей работы, а также основания для приема на работу (личное заявление работника и трудовой договор). Приказ подписывается руководителем организации, работник знакомится с приказом под роспись. На основании приказа о приеме на работу работник кадровой службы вносит запись о приеме на работу в трудовую книжку работника, заполняет личную карточку, в бухгалтерии открывается лицевой счет работника.

Личная карточка работника (форма Т-2) заполняется на лиц, принятых на работу на основании приказа о приеме на работу, трудовой книжки, паспорта, военного билета, документа об окончании учебного заведения и других документов, предусмотренных законодательством.

Штатное расписание (форма Т-3) применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации. В штатном

расписании указаны все структурные подразделения организации и должности работников структурных подразделений, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы работников организации.

Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу (форма Т-5) применяется для оформления и учета перевода работника на другую работу в организации. Приказ готовится работником кадровой службы на основании письменного заявления работника и подписывается руководителем организации. Работника, переводимого на другую работу, знакомят с приказом под роспись. На основании данного приказа вносятся изменения в личную карточку, лицевой счет, делается запись в трудовую книжку.

Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (форма Т-6) применяется для оформления и учета отпусков, предоставляемых работникам в соответствии с законодательством, коллективным договором, нормативными актами организации, трудовым договором. Приказ о предоставлении отпуска работнику также готовится работником кадровой службы, подписывается руководителем организации и доводится до работника под роспись. На основании данного приказа вносятся записи в личную карточку, лицевой счет и производится расчет заработной платы, причитающейся за отпуск, по форме Т-60 «Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику».

Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (форма Т-8) применяется для оформления и учета увольнения работника. Приказ о прекращении трудового договора с работником готовится работником кадровой службы, подписывается руководителем организации, доводится до работника под роспись. На основании приказа делается запись в личной карточке, лицевом счете, трудовой книжке, производится расчет с работником по форме Т-61 «Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)».

Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку (форма Т-9) применяется для оформления и учета направлений работника в командировки. Приказ о направлении работника в командировку готовится работником кадровой службы, подписывается руководителем организации, доводится до работника под роспись. На основании Постановления Правительства РФ от 29.12.2014 № 1595 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» командировочное удостоверение и служебное задание не являются обязательными документами при оформлении работниками в командировку. Однако многие организации закрепили указанные документы в локальных нормативных актах и продолжают их применение.

Приказ (распоряжение) о поощрении работника (форма Т-11) применяется для оформления и учета поощрений за успехи в работе. Приказ о поощрении составляется на основании представления руководителя структурного подразделения, подписывается руководителем организации и доводится до работника под роспись. На основании приказа о поощрении делается запись в личную карточку работника и в трудовую книжку.

Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда (форма Т-12) и табель учета рабочего времени (форма Т-13) применяются для осуществления табельного учета, контроля трудовой дисциплины. Табели составляются руководителями структурных подразделений, проверяются работником кадровой службы и передаются в бухгалтерию.

Расчетно-платежная ведомость (форма Т-49) служит для определения размера заработной платы и удержаний из этой суммы, кроме того данная форма является документом для выплаты заработной платы за месяц.

В расчетной ведомости (форма Т-51) содержатся все расчеты по определению сумм заработной платы для выплаты работникам.

Платежная ведомость (форма Т-53) используется для выплаты заработной платы работникам. В ней указываются фамилии и инициалы

работников, их табельные номера, суммы к выдаче и расписку в получении заработной платы.

На выданную сумму заработной платы составляется Расходный кассовый ордер (форма КО-2), номер и дата которого проставляются на последней странице ведомости.

На лицевом счете (форма Т-54) записываются необходимые сведения о сотруднике, все виды начислений и удержаний из заработной платы за каждый месяц.

Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику (форма Т-60) предназначена для расчета причитающейся работнику заработной платы и других выплат при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого или иного отпуска.

Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (форма Т-61) применяется для учета и расчета причитающейся заработной платы и других выплат работнику при прекращении действия трудового договора. Составляется работником кадровой службы. Расчет причитающейся суммы заработной платы и иных выплат производится работником бухгалтерии.

2 Объект и методы исследования

Объектом исследования является муниципальное казенное учреждение «Комплексный центр социальной обслуживания населения Юргинского муниципального района», являющееся поставщиком социальных услуг на территории Кемеровской области.

Предметом исследований выступает бухгалтерский учет и анализ расчетов по оплате труда муниципального казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района».

Методической и информационной базой для написания выпускной квалификационной работы явились нормативно-правовые акты государственного, регионального и местного уровня, регулирующие оплату труда, локальные нормативные акты учреждения в части касающейся начислений и выплаты заработной платы, первичные учетные документы и регистры бухгалтерского учета, финансовая и статистическая отчетность анализируемого учреждения, учебная литература, журналы и периодические издания по бухгалтерскому учету, а также знания, полученные при изучении дисциплин, связанные с темой выпускной квалификационной работы.

В процессе работы использовались такие методы исследования, как анализ и синтез, системность, сравнение исследуемых показателей.

Полное наименование учреждения – муниципальное казенное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района»; сокращенное – МКУ «КЦСОН».

Место нахождения МКУ «КЦСОН»: 652097, Российская Федерация, Кемеровская область, Юргинский район, д. Талая, улица Центральная, д. 1а.

Учреждение является некоммерческой организацией. Учредителем МКУ «КЦСОН» является администрация Юргинского муниципального района. МКУ «КЦСОН» находится в ведомственном

подчинении управления социальной защиты населения администрации Юргинского муниципального района, заместителя главы Юргинского муниципального района, курирующего данную сферу. Контроль за деятельностью Учреждения осуществляет управление социальной защиты населения администрации Юргинского муниципального района. Учреждение является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, расчетный и другие счета в органах Федерального казначейства (финансовых органах), смету, печать установленного образца, штамп и бланки со своим наименованием, владеет закрепленным за ним в оперативном управлении имуществом. МКУ «КЦСОН» является поставщиком социальных услуг. МКУ «КЦСОН» действует на основании Устава.

Учреждение создано в целях оказания семьям и отдельным гражданам, в том числе гражданам пожилого возраста и инвалидам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, социальных услуг для реализации законных прав и интересов, содействия в улучшении их социального и материального положения, а также психологического статуса.

Социальные услуги оказываются в соответствии с полномочиями, предоставленными администрацией Юргинского муниципального района МКУ «КЦСОН» по осуществлению мер социальной поддержки населения. Выполнение предоставленных полномочий осуществляется за счет средств субвенции областного бюджета и местного бюджета на основании бюджетной сметы.

Для достижения целей МКУ «КЦСОН» осуществляет в установленном законодательством Российской Федерации порядке следующие виды деятельности – проведение социальных, профилактических и иных мероприятий, в связи с чем, МКУ «КЦСОН» осуществляет:

- мониторинг социальной и демографической ситуации, уровня социально-экономического благополучия граждан на территории обслуживания;

- выявление и дифференцированный учет граждан, нуждающихся в

социальной поддержке, определение необходимых им форм помощи и периодичности ее предоставления;

- предоставление получателям социальных услуг комплекса социальных услуг (социально-бытовых, социально-психологических, социально-правовых, срочных социальных услуг):

- оказание содействия в социальной реабилитации детей-инвалидов;

- оказание помощи детям-жертвам насилия в семье;

- участие в работе по профилактике безнадзорности несовершеннолетних, защите их прав;

- взаимодействие с государственными, муниципальными и негосударственными органами, организациями и учреждениями (здравоохранения, образования, миграционной службой, службой занятости и другими), а также общественными и религиозными организациями и объединениями (ветеранов, инвалидов, комитетов Общества Красного Креста, ассоциациями многодетных, неполных семей), частными лицами в решении вопросов оказания социальной поддержки населению;

- внедрение в практику новых форм и методов социального обслуживания в зависимости от характера нуждаемости населения в социальной поддержке и местных социально-экономических условий;

- осуществление мероприятий по повышению профессионального уровня работников.

МКУ «КЦСОН» не вправе осуществлять виды деятельности, непредусмотренные Уставом муниципального казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения».

МКУ «КЦСОН» осуществляет выполнение возложенных задач и функций через свои структурные подразделения:

- отделение срочного социального обслуживания;

- отделение социального обслуживания на дому №№1-4;

- отделение помощи семье и детям;

- административно-хозяйственная часть.

Бухгалтерский учет ведется и бухгалтерская отчетность формируется бухгалтерской службой, возглавляемой главным бухгалтером, который подчиняется непосредственно директору МКУ «КЦСОН». Главный бухгалтер несет персональную ответственность за формирование учетной политики, ведение бухгалтерского учета, своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской отчетности.

Бухгалтерская служба, состоящая из трех работников, входит в состав административно-хозяйственной части МКУ «КЦСОН». Бухгалтерия представлена главным бухгалтером, ведущим бухгалтером и бухгалтером 2 категории, на которого возложены обязанности экономиста.

Бухгалтерский учет ведется по общей системе налогообложения.

Штатное расписание МКУ «КЦСОН» на апрель 2016 года представлено в Приложении В.

3 Учет и анализ расчетов по оплате труда муниципального казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населению Юргинского муниципального района»

3.1 Система оплаты труда в МКУ «КЦСОН»

В МКУ «КЦСОН» применяется повременная система оплаты труда. Локальным регламентирующим документом в области оплаты труда в МКУ «КЦСОН» является Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района», утвержденное приказом директора № 163-п от 25.12.2012 (в редакции приказов №37-п от 14.03.2014, № 15-п от 29.01.2015, № 50-п от 22.04.201, № 115-п от 14.09.2015) (далее – Положение об оплате труда) [28].

В Положении об оплате используются такие основополагающие определения, как:

- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих (далее – профессиональные квалификационные группы, ПКГ) – группы профессий рабочих учреждений, сформированные с учетом отраслевой сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- оклад по профессиональной квалификационной группе (далее – оклад по ПКГ) – минимальный оклад (должностной оклад) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность в должности руководителя (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений), специалиста и служащего учреждения или по профессии рабочего учреждения, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

- ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ставка заработной платы по ПКГ) – минимальный размер оплаты труда работника, осуществляющего профессиональную деятельность в должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных стимулирующих и социальных выплат;

- ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Заработная плата работников МКУ «КЦСОН» включает в себя:

- оклад по ПКГ, ставку заработной платы по ПКГ;
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные действующим законодательством и Положением об оплате труда работников МКУ «КЦСОН».

Заработная плата работников МКУ «КЦСОН» рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2+К3)) + ((Ор) \times К4) + КВ + СВ \quad (3.1.1),$$

где: ЗП – заработная плата работника;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, при этом

$$O_p = (O \times K_1) \times K_c \quad (3.1.2)$$

где: О – минимальный оклад по ПКГ,

К1– повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Кс–повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе;

К2 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3–повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень и почетное звание;

К4 – персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ – компенсационные выплаты работнику;

СВ – стимулирующие выплаты работнику.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам определяется путем умножения минимального оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе в случае наличия основания для его применения.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности и за работу на селе учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ указаны Положении об оплате труда.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы специалистов, работающих на селе, устанавливается в размере 1,25.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень и почетное звание устанавливаются с целью поощрения работников, внесших особый вклад в развитие отрасли и имеющих ученую степень.

При установлении условий оплаты труда может применяться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Для проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы специалистов, служащих и рабочих, а также размеров выплат за непрерывный стаж работы в учреждениях социального обслуживания населения приказом директора МКУ «КЦСОН» создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, работника, специалиста по кадрам, представителя выборного органа работников, а также других лиц, привлекаемых директором МКУ «КЦСОН» к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является директор МКУ «КЦСОН» или назначенный им заместитель директора МКУ «КЦСОН».

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января и заверяется всеми членами тарификационной комиссии. Образец тарификационного списка представлен в приложении Г.

3.1.1 Выплаты компенсационного характера

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие

праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Конкретный размер соответствующих выплат в отношении работников устанавливается приказом директора МКУ «КЦСОН» с учетом данных, отраженных в карте специальной оценки условий труда рабочего места по согласованию с выборным профсоюзным органом работников.

Работникам МКУ «КЦСОН» устанавливается выплата за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда в размере 15 процентов к должностным окладам с учетом повышающих коэффициентов. Данная выплата устанавливается всем работникам учреждений социального обслуживания в соответствии с законодательством Кемеровской области.

За работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) работникам МКУ «КЦСОН» производится выплата за работу в ночное время: за каждый час работы в ночное время часовая ставка заработной платы повышается на 50 процентов по сравнению с установленной за работу в обычных условиях с учетом повышающих коэффициентов и компенсационных выплат, а также выплаты за непрерывный стаж работы.

Оплата работы в праздничный и выходной дни производится не менее чем в двойном размере по сравнению с установленной за работу в обычных условиях с учетом повышающих коэффициентов, компенсационных выплат. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Сверхурочная работа работникам МКУ «КЦСОН» оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работникам МКУ «КЦСОН», выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

К компенсационным выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся выплаты по районному коэффициенту. Начисление заработной платы работникам МКУ «КЦСОН» производится с применением районного коэффициента в размере 1,3.

3.1.2 Выплаты стимулирующего характера

В целях поощрения работников за выполненную работу в МКУ «КЦСОН» в пределах выделенных бюджетных ассигнований могут устанавливаться стимулирующие выплаты:

- выплаты за непрерывный стаж работы;
- ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждениях социального обслуживания населения;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению директора МКУ «КЦСОН» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКУ «КЦСОН» и в соответствии с Положением об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера работникам Муниципального казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района» [28].

Выплаты за непрерывный стаж работы в учреждениях устанавливаются в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада) всем работникам МКУ «КЦСОН», включая внешних совместителей.

Работникам МКУ «КЦСОН» устанавливается ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждениях социального обслуживания населения в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Выплата осуществляется по основной занимаемой должности в соответствии с установленной нагрузкой, но не более 1 ставки. Выплата устанавливается без начисления районного коэффициента и проставляется отдельной графой в штатном расписании.

Выплаты за непрерывный стаж работы и ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждениях социального обслуживания населения также являются гарантированными выплатами стимулирующего характера, формирующей фонд оплаты труда МКУ «КЦСОН».

Работникам МКУ «КЦСОН» в пределах выделенных бюджетных ассигнований могут устанавливаться стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ. Данные выплаты работникам МКУ «КЦСОН»

устанавливаются в соответствии с утвержденными критериями оценки. Критерии оценки разрабатываются и утверждаются директором МКУ «КЦСОН» по согласованию с выборным профсоюзным органом работников. Решение об установлении и изменении стимулирующих выплат работникам МКУ «КЦСОН» и их конкретных размерах принимается приказом директора МКУ «КЦСОН»; выплаты устанавливаются на определенный срок по итогам за фактически отработанный период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) по представлению руководителей структурных подразделений. Директор МКУ «КЦСОН» вправе снять или снизить установленные выплаты работникам до истечения установленного срока в случае наложения дисциплинарных взысканий или при ухудшении показателей в работе в период действия установленной выплаты.

Работники МКУ «КЦСОН» при наличии экономии по фонду оплаты труда могут премироваться: по итогам работы за календарный период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год); за результаты работы; за участие в социально-значимых мероприятиях, общественной и культурной жизни учреждения и т.п.; за выполнение важных и особо важных заданий.

Премии работникам МКУ «КЦСОН», ее конкретный размер устанавливается приказом директора МКУ «КЦСОН» по согласованию с выборным профсоюзным органом работников.

Из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Поощрительные выплаты работникам МКУ «КЦСОН» и их конкретный размер, а также решения об оказании материальной помощи устанавливаются приказом директора МКУ «КЦСОН» по согласованию с выборным профсоюзным органом работников.

На выплаты стимулирующего характера могут направляться средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности МКУ «КЦСОН» в соответствии с нормативными документами, определяющими порядок расходования средств, поступающих от

предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, а именно Приказа департамента социальной защиты населения Кемеровской области от 15.08.2014 № 106 «Об установлении Порядка расходования средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг организациями социального обслуживания Кемеровской области» [29]. В соответствии с вышеуказанным документом 70 процентов от суммы средств, взимаемых с получателей социальных услуг за предоставление социальных услуг на дому, расходуются на оплату труда социальным работникам.

На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда, включая экономию по вакантным ставкам.

3.1.3 Условия оплаты труда директора МКУ «КЦСОН», его заместителей и главного бухгалтера

Заработная плата директора МКУ «КЦСОН», его заместителей, главного бухгалтера МКУ «КЦСОН» состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад директора МКУ «КЦСОН» определяемый трудовым договором, устанавливается Управлением социальной защиты населения Администрации Юргинского муниципального района, в ведении которого находится МКУ «КЦСОН» сроком на один год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им МКУ «КЦСОН» (до 1,5 размеров указанной средней заработной платы).

К основному персоналу МКУ «КЦСОН» относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано МКУ «КЦСОН».

Директору МКУ «КЦСОН» в пределах выделенных бюджетных ассигнований может устанавливаться стимулирующие выплаты за

непрерывный стаж работы, ежемесячные специальные стимулирующие выплаты за работу в учреждениях социального обслуживания населения, стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с критериями оценки.

Должностной оклад главного бухгалтера МКУ «КЦСОН» устанавливается Управлением социальной защиты населения Администрации Юргинского муниципального района на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора МКУ «КЦСОН». А должностные оклады заместителей директора устанавливает сам директор на 10 – 30 процентов ниже своего должностного оклада.

Заместителям директора МКУ «КЦСОН» и главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты на условиях и в размерах также как остальным работникам МКУ «КЦСОН».

Произведем расчет размера должностного оклада директора МКУ «КЦСОН» в 2016 году. За 2015 год начисление по заработной плате основных сотрудников (социальные работники, специалисты по социальной работе и медицинские сестры) составляло 12296845 рублей 09 копеек. В сумму включаются оклады основных работников учреждения, повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера за отработанное время в 2015 году. Среднемесячная численность работников основного персонала МКУ «КЦСОН» за 2015 год составляла 67 человек.

Размер должностного оклада директора определяется путем деления среднесписочной заработной платы основных работников за 2015 год на сумму среднесписочной численности работников основного персонала за все месяцы календарного года

$$12296845,09 / 67 \cdot 12 = 15294,58 \text{ руб.} \quad (3.1.3.1)$$

Должностной оклад директора МКУ «КЦСОН» с учетом коэффициента равного 1,232 (зависит от числа обслуживаемых учреждением граждан) в 2016 году составляет

$$15294,58 \cdot 1,232 = 18842,92 \text{ руб.} \quad (3.1.3.2)$$

Рассчитаем сумму средств, которая может расходоваться на выплаты стимулирующего характера директору МКУ «КЦСОН». Фонд оплаты труда работников МКУ «КЦСОН» на один месяц 2016 года составляет 1741600 рублей. В соответствии с Положением об оплате труда [28] на установление выплат стимулирующего характера директору МКУ «КЦСОН» может расходоваться один процент от планового фонда оплаты труда.

$$1741600 \cdot 0,01 = 17416 \text{ руб.} \quad (3.1.3.2)$$

Таким образом, сумма средств, которая может расходоваться на выплаты стимулирующего характера директору МКУ «КЦСОН», составляет 17416 рублей.

Анализируя систему оплаты труда в МКУ «КЦСОН» можно сделать вывод о том, что используемая система соответствует требованиям трудового законодательства федерального и регионального уровней.

3.2 Расчет с персоналом по оплате труда в МКУ «КЦСОН»

Учет личного состава работников в МКУ «КЦСОН» осуществляет специалист по кадрам. Учет движения персонала осуществляется с помощью унифицированных форм первичных учетных документов (формы Т-1, Т-2, Т-4, Т-5, Т-6, Т-8, Т-9, Т-11, Т-12, Т-13).

Главным источником сведений об использовании рабочего времени в МКУ «КЦСОН» является табельный учет. Табельный учет осуществляется с целью контроля за фактически отработанным временем. Форма табеля учета рабочего времени, используемая в МКУ «КЦСОН» представлена в приложении Д.

В конце каждого месяца табели составляются руководителями структурных подразделений, в них указываются общий календарный фонд рабочего времени, количество явок и неявок, а также их причины, которые указываются на основании подтверждающих документов (приказов, листков нетрудоспособности и др.). Табеля проверяются работником кадровой службы и передаются ведущему бухгалтеру, который производит расчет заработной платы работников.

Ведущий бухгалтер МКУ «КЦСОН» на каждого работника ведет личную карточку, где накапливаются из месяца в месяц сведения о заработной плате, используемые в дальнейшем для расчета среднего заработка, определения сумм отпускных, оплате больничного листа и т.д.

Основными документами по начислению в МКУ «КЦСОН» заработной платы являются:

- штатное расписание МКУ «КЦСОН»;
- табель учета рабочего времени по структурным подразделениям;
- приказы директора МКУ «КЦСОН» (об установлении величины выплат стимулирующего характера, о предоставлении отпуска, о поощрительной выплате, о привлечении к работе в выходной день и др.)
- листки нетрудоспособности;
- копия свидетельства о рождении ребенка, справки с места учебы детей сотрудников для получения льготы по налогу на доходы физических лиц.

Заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени. Размер стимулирующих выплат также зависит от количества отработанных дней.

Рассмотрим начисление заработной платы за октябрь 2016 года специалисту по охране труда МКУ «КЦСОН» Абрамовой Т.В. Оклад специалиста по охране труда согласно штатного расписания с учетом повышающего коэффициента составляет 4417,00 рублей. В октябре был 31 календарный день, из них - 21 рабочий день. В октябре по табелью учета рабочего времени Абрамова Т.В. отработала 15 дней, 14 октября - оформлен

отпуск без сохранения заработной платы по личному заявлению работника, а с 17 по 21 октября работник был на больничном на основании листка нетрудоспособности.

Размер заработной платы работника находится следующим образом.

Рассчитаем размер оклада в соответствии с отработанным временем

$$\frac{4417,00}{21} \cdot 15 = 3155,00 \text{ руб.} \quad (3.2.1)$$

Работникам МКУ «КЦСОН» выплачивается компенсационная выплата за опасные условия труда в размере 15 процентов от оклада работника (для специалиста по охране труда согласно штатного расписания – 663,00 рубля), специальная выплата за работу в учреждениях социального обслуживания населения в размере 30 процентов от оклада работника (для специалиста по охране труда согласно штатного расписания – 1325,00 рублей), а также применяется выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент равный 1,3) (для специалиста по охране труда согласно штатного расписания – 1922,00 рубля).

Рассчитаем размер компенсационной выплаты за опасные условия труда в соответствии с отработанным временем

$$\frac{663,00}{21} \cdot 15 = 473,57 \text{ руб.} \quad (3.2.2)$$

Рассчитаем размер специальной выплаты за работу в учреждениях социального обслуживания в соответствии с отработанным временем

$$\frac{1325,00}{21} \cdot 15 = 946,43 \text{ руб.} \quad (3.2.3)$$

Далее необходимо рассчитать районный коэффициент равный 30 %.

$$\frac{3155,00 + 473,57 + 946,43}{100} \cdot 30 = 1372,50 \text{ руб.} \quad (3.2.4)$$

Для расчета по больничному листу необходимо учитывать страховой стаж работника:

- до 5 лет - 60% от среднедневного заработка;
- от 5-8 лет - 80% от среднедневного заработка;

- более 8 лет - 100% от среднедневного заработка.

Страховой стаж Абрамовой Т.В. на момент временной нетрудоспособности составил 2 года 3 месяца 15 дней, значит размер пособия по нетрудоспособности будет равен 60 процентам.

Для расчета больничного листа берут заработную плату за 2 календарных года перед годом наступления временной нетрудоспособности. Заработная плата Абрамовой Т.В. в 2014 году составила –74168,00 рублей, а в 2015 году – 184803,00 рублей. Для нахождения среднедневного заработка сумму заработной платы за 2 года необходимо разделить на 730 дней - число календарных дней за расчетный период.

Таким образом, среднедневной заработок Абрамовой Т.В. составит:

$$\frac{74168,00 + 184803,00}{730} = 354,75 \text{ руб.} \quad (3.2.5)$$

Так как страховой стаж работника менее 5 лет, то необходимо найти 60% от среднедневного заработка.

$$\frac{354,75}{100} \cdot 60 = 212,85 \text{ руб.} \quad (3.2.6)$$

Таким образом, пособие по временной нетрудоспособности Абрамовой Т.В. за один день нетрудоспособности составит 212,85 копеек.

С 1 января 2011 года пособие по временной нетрудоспособности за первые 3 дня оплачивает организация, а последующие Фонд социального страхования РФ.

Абрамова Т.В. была на больничном 5 календарных дней (с 17 по 21 октября).

Рассчитаем сумму выплат по больничному листу за счет работодателя:

$$212,85 \cdot 3 = 636,90 \text{ руб.} \quad (3.2.7)$$

Рассчитаем сумму выплат по больничному листу за счет ФСС РФ:

$$212,85 \cdot 2 = 424,60 \text{ руб.} \quad (3.2.8)$$

Выплаты стимулирующего характера Абрамовой Т.В. за октябрь 2016 года составит 6604,00 рубля.

Таким образом, заработная плата специалиста по охране труда за октябрь 2016 года составит:

$$3155,00 + 473,57 + 946,43 + 1372,50 + 636,90 + 424,60 + 6604,00 = 13613,00 \text{ руб.} \quad (3.2.9)$$

Проводки по отражению операций по начислению и выплате заработной платы и оплате больничного листа специалиста по охране труда будут следующими:

Дт 0.401.20.211Кт 0.302.11.730 13613,00 – начислена заработная плата работнику.

Дт 0.401.20.211 Кт 0.302.11.730 636,90 – начислено пособие, оплачиваемое за сет учреждения.

Дт 0.303.02.830 Кт 0.302.13.730 424,60– начислено пособие, оплачиваемое за счет ФСС России.

3.3 Удержания из заработной платы работников

Заработная плата, которая в конечном итоге будет выдана работнику, представляет собой разницу между суммой оплаты труда, начисленной работнику и суммой удержаний.

Удержания из заработной платы в МКУ «КЦСОН» делятся на обязательные и по инициативе работодателя.

К удержаниям обязательным относятся налог на доходы физических лиц и удержания по исполнительным листам. По инициативе работодателя бывают следующие удержания: долг за работником, ранее выданные плановый аванс и выплаты, сделанные в межрасчетный период; в погашение задолженности по подотчетным суммам и за порчу, недостачу или утерю материальных ценностей.

Существуют также удержания по инициативе работника, осуществляющиеся по письменному заявлению работника. К таким удержаниям относятся, например, удержание членского взноса на нужды

профессионального союза.

В соответствии с НК РФ [6] налоговая ставка налога на доходы физических лиц составляет 13 процентов. Налогоплательщиками подоходного налога в соответствии со статьей 207 НК РФ являются физические лица, являющиеся налоговыми резидентами РФ, а также физические лица, которые получают доходы от источников в РФ и не являются налоговыми резидентами. Таким образом, плательщиками НДФЛ являются все работники МКУ «КЦСОН».

Налоговая база для исчисления НДФЛ высчитывается, как разница между доходом, полученным работником и суммой налоговых вычетов. В настоящее время российским законодательством предусмотрено пять видов налоговых вычетов:

- стандартные;
- социальные;
- имущественные;
- профессиональные;
- инвестиционные.

В соответствии со статьей 218 НК РФ к стандартным налоговым вычетам относятся:

- вычет в размере 500 рублей за каждый месяц для лиц, имеющих государственные награды либо особый статус: для Героев Советского Союза и Героев РФ, лиц, награждённых орденом Славы трёх степеней и многих других;
- вычет в размере 1400 рублей за каждый месяц на первого и на второго ребёнка (на каждого);
- вычет в размере 3000 рублей за каждый месяц на третьего и каждого последующего ребёнка;
- вычет в размере 12 000 рублей родителям и усыновителям (6 000 рублей - опекунам и попечителям) за каждый месяц на каждого ребёнка-инвалида до 18 лет или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом

I или II группы.

Если у супругов помимо общего ребёнка есть по ребёнку от ранних браков, общий ребёнок считается третьим. Вычет действует до месяца, в котором доход, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода, превысил 350 000 рублей. Налоговый вычет предоставляется в двойном размере единственному родителю (приёмному родителю), усыновителю, опекуну, попечителю.

Также после вступления в силу Федерального закона «О внесении изменений в статью 219 части второй Налогового кодекса Российской Федерации и статью 4 Федерального закона «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации (в части налогообложения прибыли контролируемых иностранных компаний и доходов иностранных организаций)» от 06.04.2015 № 85-ФЗ [30] налоговые вычеты можно получить не через налоговую инспекцию, а у работодателя путем прекращения отчислений подоходного налога.

В соответствии со статьей 138 ТК РФ [2] общий размер всех удержаний с заработной платы работника не может превышать 20 процентов, а в отдельных случаях, предусмотренных законом, - 50 процентов. Если происходит удержание по нескольким исполнительным листам, то 50 процентов заработной платы, все таки должно быть сохранено за работником.

Исключением является удержание из заработной платы при 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. В указанных случаях размер удержаний не может превышать 70 процентов.

Рассчитаем сумму удержаний из заработной платы специалиста по охране труда Абрамовой Т.В. за октябрь 2016 года. Абрамова Т.В. не имеет детей, следовательно НДФЛ рассчитывается со всей суммы начисленной заработной платы за октябрь 2016

$$13613,00 \cdot 13\% = 1770,00 \text{ руб.} \quad (3.3.1)$$

Начисление НДФЛ в бухгалтерском учете отразится следующим образом:

Дт 0.302.11.830 Кт 0.303.01.730 1770,00 – начислен НДФЛ

Рассчитаем сумму отчислений НДФЛ специалиста по кадрам Колпаковой Т.В., имеющей двух детей: дочь 2001 года рождения и сын 1995 года рождения (обучается в высшем учебном заведении по очной форме обучения). Начисленная заработная плата Колпаковой Т.В. за октябрь составила 14895,45 рублей.

Налог на доходы физических лиц составит

$$(14895,45 - 1400,00 - 1400,00) \cdot 13\% = 1573,00 \text{ руб.} \quad (3.3.2)$$

3.4 Учет расчетов по социальному страхованию и обеспечению

В 2015-2016 гг. в соответствии с пунктом 1 статьи 5 Федерального Закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» (далее – Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ) [31] муниципальное казенное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района» являлся плательщиком страховых взносов. Дата регистрации в Пенсионном фонде Российской Федерации (далее – ПФР) 15.03.2006. МКУ «КЦСОН» производил уплату страховых взносов в соответствии с Федеральным законом от 24.07.2009 № 212-ФЗ. С 1 января 2017 года Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ признан утратившим силу Федеральным законом от 3 июля 2016 г № 250-ФЗ [32].

С 2017 года страховые взносы, которые теперь называются единым социальным страховым сбором (ЕССС), устанавливает НК РФ. Контролируют соблюдение страхователями законодательства о налогах и сборах налоговые органы в рамках камеральных и выездных проверок. Однако, корректно ли

рассчитаны и перечислены взносы на травматизм, правильно ли выплачены пособия, как и прежде, проверяет ФСС.

Тарифы единого социального страхового сбора как и раньше составляют 30,0 %, в том числе:

- в Пенсионный фонд РФ (ПФР) на обязательное пенсионное страхование: с суммы выплат в пределах установленной предельной величины базы – 22,0 %, с суммы превышения установленной предельной величины базы – 10 %;

- в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования (ФФОМС РФ) на обязательное медицинское страхование – 5,1 %;

- в Фонд социального страхования Российской Федерации (ФСС РФ) на страхование на случай временной нетрудоспособности и материнства: с суммы выплат в пределах установленной предельной величины базы – 2,9 %, с суммы превышения установленной предельной величины базы – не начисляются.

С 1 января 2017 года предусмотренной законодательством базы для исчисления страховых взносов для плательщиков, указанных в подпункте 1 пункта 1 статьи 419 НК РФ:

- на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством - предельная величина базы – 755 000 рублей нарастающим итогом с начала года;

- на обязательное пенсионное страхование – 876 000 рублей нарастающим итогом с начала года.

База при начислении взносов в ФФОМС и ФСС по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний не лимитируется. То есть взносы начисляются со всех облагаемых выплат.

Еще одним видом страхования является страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Размер страховых тарифов устанавливается в зависимости от видов экономической деятельности организации на основе Общероссийского классификатора видов экономической

деятельности. Классификации видов экономической деятельности по классам профессионального риска осуществляется на основании Приказа Минтруда России от 30.12.2016 г. № 851н «Об утверждении Классификации видов экономической деятельности по классам профессионального риска» [33].

МКУ «КЦСОН» осуществляет предоставление социальных услуг без обеспечения проживания престарелым и инвалидам (ОКВЭД 88.10) и предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания (ОКВЭД 88.9) следовательно относится к 1 классу профессионального риска, т.е. тариф страхового взноса на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний составляет 0,2 %.

Выплаты и иные вознаграждения в пользу физических лиц в 2014-2016 гг., являющихся инвалидами I, II или III группы, МКУ «КЦСОН» не осуществлялись, следовательно, пониженные тарифы для данной группы не применялись.

Начисленные суммы платежей перечисляются в фонды не позднее 3 дней с момента прихода средств в банк, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем начисления взносов.

Рассмотрим начисление страховых взносов в октябре 2016 года специалисту по охране труда.

В ПФР:

$$13613,00 \cdot 22\% = 2994,86 \text{ руб.} \quad (3.4.1)$$

Дт 0.401.20.213 Кт 0.303.10.730 2994,86 – начислен страховой взнос в ПФР

В ФФОМС:

$$13613,00 \cdot 5,1\% = 694,26 \text{ руб.} \quad (3.4.2)$$

Дт 0.401.20.213 Кт 0.303.07.730 694,26 – начислены страховые взносы в ФФОМС

В ФСС:

$$13613,00 \cdot 2,9\% = 394,78 \text{ руб.} \quad (3.4.3)$$

$$13613,00 \cdot 0,2\% = 27,23 \text{ руб.} \quad (3.4.4)$$

Дт 0.401.20.213 Кт 0.303.02.730 394,78 – начислен страховой взнос на страхование на случай временной нетрудоспособности и материнства

Дт 0.401.20.213 Кт 0.303.06.730 27,23 – начислен страховой взнос на страхование от несчастных случаев.

4 Анализ фонда оплаты труда муниципального казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района»

Проведем анализ фонда оплаты труда МКУ «КЦСОН» за 2014-2016 гг. Расчет анализа фонда оплаты труда необходимо начать с расчета абсолютного отклонения фактической величины фонда оплаты труда от плановой. Данные для расчета представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Анализ экономии (перерасхода) фонда оплаты труда МКУ «КЦСОН» за 2014-2016 гг.

Показатели	Фонд оплаты труда, тыс.руб.			Абсолютное изменение, ±		Темп роста, %	
	2014 г	2015 г	2016 г	2015 г	2016 г	2015 г	2016 г
Плановый фонд оплаты труда	20899,2	20899,2	20899,2	0	0	100	100
Фактический фонд оплаты труда	16132,8	20332,8	20425,2	+4200,0	+92,4	126,0	100,5

По данным, представленным в таблице, можно сделать вывод, что плановый фонд оплаты труда не изменялся в течение 2014-2016 гг., однако фактический фонд оплаты труда в 2015 году увеличился на 4200,0 тыс. руб. или на 26 %, а в 2016 увеличился еще на 92,4 тыс. руб., что составляет 0,5 %.

Увеличение фактического фонда оплаты труда было вызвано исполнением Указа Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной политики» от 07.05.2012 № 597 [34] и распоряжения Коллегии администрации Кемеровской области «Об утверждении плана мероприятий (дорожной карты) «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Кемеровской области на 2013-2018 годы» от 25.03.2013 № 249-р [35], согласно которым происходит увеличение средней заработной платы социальным работникам.

В таблице 2 представлены данные о численности работников МКУ «КЦСОН» за 2014-2016 гг.

Таблица 2 – Численность работников МКУ «КЦСОН» за 2014-2016 гг.

Показатели	Численность работников, чел.			Абсолютное изменение, ±		Темп роста, %	
	2014 г	2015 г	2016 г	2015 г	2016 г	2015 г	2016 г
Плановая численность	114	94	94	-10	0	82,5	100
Фактическая численность	100	91	89	-9	-2	91	97,8
Процент укомплектования штата, %	87,7	96,8	94,7	+9,1	-2,1	-	-

Таким образом, из таблицы 2 видны происходящие изменения в составе численности работников МКУ «КЦСОН» за 2014-2016 гг. Плановая численность работников МКУ «КЦСОН», согласно штатному расписанию, в 2015 г. уменьшилась на 10 единиц в сравнении с 2014 г., а в 2016 году осталась без изменений. Фактическая численность работников в 2015 снизилась на 9 человек или на 9 %, в 2016 году произошло также снижение фактической численности на 2 человека или на 2,2 %. Снижение численности работников вызвано происходящей в конце 2014 г. оптимизацией штата, происходящей в учреждении, ликвидацией вакантных ставок, малоэффективных подразделений и перераспределением обязанностей между существующими структурными подразделениями.

Процент укомплектования штата в 2014 г. составлял 87,7 %, в 2015 г. увеличился до 96,8 %, а в 2016 г. году вновь снизился до 94,7 %. Увеличение процента укомплектования штата работников МКУ «КЦСОН» в 2015 г. также связан с оптимизацией, происходящей в учреждении.

Рассмотрим размер и распределение фонда оплаты труда по категориям работников за 2014-2016 гг.

Таблица 3 – Распределение фонда оплаты труда по категориям работников за 2014-2016 гг.

Категория работников	Фонд оплаты труда, тыс.руб.			Абсолютное изменение, ±		Темп роста, %	
	2014 г	2015 г	2016 г	2015 г	2016 г	2015 г	2016 г
Общий фонд оплаты труда	16132,8	20332,8	20425,2	+4200,0	+92,4	126,0	100,5
Административно-хозяйственная часть, заведующие и специалисты по социальной работе	5323,9	8686,8	7721,1	+3362,9	-965,7	163,2	88,9
Социальные работники	10808,9	11646,0	12704,1	+837,1	+1058,1	107,7	109,1
Среднемесячная заработная плата	13,4	19,3	19,5	+5,9	+0,2	144,0	101,0
Административно-хозяйственная часть, заведующие и специалисты по социальной работе	13,5	21,9	20,7	+8,4	-1,2	162,2	94,5
Социальные работники	13,4	16,7	18,3	+3,3	+1,6	124,6	109,6

Сравнительный анализ фонда оплаты труда по категориям работников 2015 г. с 2014 г. свидетельствует о повышении фонда оплаты труда. Общий фонд оплаты труда увеличился на 4200 тыс. руб. или 26 %. Фонд оплаты труда административно-хозяйственной части, заведующих отделений и специалистов по социальной работе увеличился на 3362,9 тыс. руб., что составляет 63,2 %. Фонд оплаты труда социальных работников увеличился на 837,1 тыс. руб. или 7,7 %. В 2015 году также возросла средняя заработная плата работников: в целом по учреждению на 5,9 тыс. руб., что составляет 44 %, работников административно-хозяйственной части, заведующих отделений и специалистов по социальной работе - на 8,4 тыс. руб. или 62,2 %, социальных работников – на 3,3 тыс. руб. или 24 %.

Увеличение фонда оплаты труда и средней заработной платы по учреждению связано с исполнением Указа Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной политики» от 07.05.2012 № 597 [34] и распоряжения Коллегии администрации Кемеровской области «Об утверждении плана мероприятий (дорожной карты) «Повышение

эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Кемеровской области на 2013-2018 годы» от 25.03.2013 № 249-р [35], согласно которым происходит увеличение уровня заработной платы работников социальной сферы, а также в результате проведенной оптимизации структуры и штатной численности с 114 штатных единиц до 94 штатных единиц, или на 17,5 %. Высвободившиеся денежные средства направлены на повышение заработной платы социальным работникам за счет выплат стимулирующего характера.

Также немаловажным фактором является увеличение выплат стимулирующего характера социальным работникам из средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг на дому в соответствии с п. 2.4. приказа департамента социальной защиты населения Кемеровской области от 15.08.2014 № 106 «Об установлении Порядка расходования средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг организациями социального обслуживания Кемеровской области». На основании указанного документа денежные средства, образовавшиеся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг учреждениями, предоставляющими полустационарное социальное обслуживание, социальное обслуживание на дому, в размере 70 процентов расходуются на стимулирование труда работников учреждений, непосредственно занятых в предоставлении социальных услуг, включенных в перечень социальных услуг. Увеличение данных выплат связано с возросшим количеством оказанных услуг.

В 2016 г. по сравнению с 2015 г. фонд оплаты труда увеличился на 0,5% или на 92,4 тыс. руб. Фонд оплаты труда административно-хозяйственной части, заведующих отделений и специалистов по социальной работе уменьшился на 965,7 тыс. руб. или на 11,1 %. Однако увеличился фонд оплаты труда социальным работникам на 1058,1 тыс. руб., что составляет 9,1 %. Среднемесячная заработная плата работников административно-хозяйственной части, заведующих отделений и специалистов по социальной работе снизилась

на 1,2 тыс. руб. или на 5,5 %, а вот средняя заработная плата социальных работников возросла на 1,6 тыс. руб., что составляет 9,6 %.

Снижение уровня среднемесячной заработной платы работников административно-хозяйственной части, заведующих отделений и специалистов по социальной работе и повышение среднемесячной заработной платы социальных работников связано с реализацией Распоряжения Администрации Юргинского муниципального района от 08.07.2014 № 425-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Юргинского муниципального района на 2014-2018 годы», где оговорено соотношение средней заработной платы социальных работников и средней заработной в Кемеровской области. Так в 2014 году данное соотношение должно было составлять 48,8 %, в 2015 году – 55,0 %, в 2016 году – 62,0 %. В 2017 году данное соотношение должно равняться 65,7 %.

В таблице 4 представлено сравнение среднемесячной заработной платы социальных работников и среднемесячной заработной платы в Кемеровской области.

Таблица 4.4 – Сравнение среднемесячной заработной платы социальных работников и среднемесячной заработной платы в Кемеровской области за 2014-2016 гг.

Показатель	Период		
	2014 г	2015 г	2016 г
Средняя заработная плата социальных работников МКУ «КЦСОН», тыс. руб.	13,4	16,7	18,3
Средняя заработная плата в Кемеровской области, тыс. руб.	25,8	28,2	29,8
Фактическое соотношение средней заработной платы социальных работников и средней заработной в Кемеровской области, %	51,9	59,2	61,4
Соотношение средней заработной платы социальных работников и средней заработной в Кемеровской области согласно «Дорожной карты», %	48,8	55	62

Из таблицы 4 соотношение средней заработной платы социальных работников в МКУ «КЦСОН» и средней заработной платы в Кемеровской

области соответствует требуемому соотношению в нормативных актах регионального и муниципального уровней.

Следующим направлением анализа является сравнение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей организации социального обслуживания и средней заработной платы работников организаций.

В соответствии с Распоряжения Администрации Юргинского муниципального района от 08.07.2014 № 425-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Юргинского муниципального района на 2014-2018 годы» предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей организации социального обслуживания и средней заработной платы работников организаций в 2014 – 2016 гг. не должен превышать 3 раза.

Анализ соотношения средней заработной платы директора МКУ «КЦСОН» и средней заработной платы работников МКУ «КЦСОН» в 2014 – 2016 гг. представлен в таблице 5.

Таблица 5 – Сравнение средней заработной платы директора МКУ «КЦСОН» и средней заработной платы работников МКУ «КЦСОН» в 2014 – 2016 гг.

Показатель	Период		
	2014 г	2015 г	2016 г
Средняя заработная плата директора МКУ «КЦСОН», тыс. руб.	41,5	46,7	48,4
Средняя заработная плата социальных работников МКУ «КЦСОН», тыс. руб.	13,4	16,7	18,3
Соотношение средней заработной платы директора МКУ «КЦСОН» и средней заработной платы работников МКУ «КЦСОН», раз	3,1	2,8	2,6

Таким образом, как видно из таблицы 5, соотношение средней заработной платы директора МКУ «КЦСОН» и средней заработной платы

работников МКУ «КЦСОН» в 2015 г. и 2016 г. находилось в допустимых пределах, а в 2014 г. выходило за допустимый предел на 0,1 раза.

В целом можно сделать вывод о соблюдении нормативных актов при начислении заработной платы директору и работникам МКУ «КЦСОН».

Рассмотрим также состав и структуру фонда оплаты труда МКУ «КЦСОН». В таблице 6 представлена структура фонда оплаты труда МКУ «КЦСОН» за 2014-2016 гг.

Таблица 6 – Структура фонда оплаты труда МКУ «КЦСОН» за 2014-2016 гг.

Показатель	Фонд оплаты труда, тыс. руб.						Абсолютное изменение, ±		Темп роста, %	
	2014 г	Уд.весе, %	2015 г	Уд.весе, %	2016 г	Уд.весе, %	2015 г	2016 г	2015 г	2016 г
Фонд оплаты труда	16132,8	100,0	20332,8	100,0	20425,2	100,0	+4200,0	+92,4	126,0	100,5
Должностной оклад	5677,6	35,2	4709,5	23,1	4905,6	24,0	-968,1	+196,1	82,9	104,2
Повышающий коэффициент специалистам, работающим на селе (25 %)	356,1	2,2	242,9	1,2	288,6	1,4	-113,2	+45,7	68,2	118,8
Выплата в связи с вредными и опасными условиями труда	905,1	5,6	742,9	3,7	779,1	3,8	-162,2	+36,2	82,1	104,9
Выплата за продолжительность непрерывной работы	1056,4	6,5	985,2	4,9	1107,6	5,4	-71,2	+122,4	93,3	112,4
Специальная выплата за работу в учреждениях социального обслуживания населения	1805,1	11,2	1480,8	7,2	1558,3	7,6	-324,3	+77,5	82,0	105,3
Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями	2977,9	18,5	2448,4	12,0	2592,1	12,7	-529,5	+143,7	82,2	105,9
Выплата по критериям	3354,6	20,8	6374,4	31,4	5845,2	28,9	+3019,8	-529,2	190,0	91,7
Выплаты за качество оказываемых услуг социальных работников	0	0	3144,9	15,5	3144,9	15,4	+3144	0	-	100
Выплаты за качество оказываемых услуг специалистов по социальной работе	0	0	203,8	1,0	203,8	1,0	+203,8	0	-	100

Как видно из таблицы 6 в 2015 г. удельный вес выплат по должностным окладам снизился до 23,1 %, а в 2016 г. повысился до 24 %. Темп роста выплат по должностным окладам в 2015 г. составил 82,9 %, а в 2016 г. 104,2 %.

В 2015 г. имело место значительное снижение выплат по повышающему коэффициенту специалистам, работающим на селе на 113,2 тыс. руб. или на 31,8 %, в 2016 г. сумма выплат увеличилась на 45,7, или на 18,8 %.

Также в 2015 г. снизились суммы выплат в связи с вредными и опасными условиями труда на 162,2 или на 17,9 %, а в 2016 г. увеличились на 36,2, или на 4,9 %.

Сумма выплат за продолжительность непрерывной работы в 2015 г. снизилась на 71,2 тыс. руб., или на 6,7 %, в 2016 г. – увеличилась на 122,4 тыс. руб. или на 12,4 %.

Сумма специальных выплат за работу в учреждениях социального обслуживания населения в 2015 также снизилась на 324,3 тыс. руб. (18 %), а в 2016 г. увеличилась на 77,5 тыс. руб. (5,3 %).

В 2015 г. наблюдалось снижение и суммы выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями на 529,5 тыс. руб. (17,8 %), в 2016 г. – увеличение на 143,7 тыс. руб. (5,9 %).

Сумма выплат по критериям существенно возросла в 2015 г. – на 90,0 % или на 3019,8 тыс. руб., однако в 2016 г. незначительно сократилась (на 8,3 % или на 529,).

В 2015 году в фонде оплаты труда появились выплаты за качество оказываемых услуг социальны работников (3144,9 тыс. руб.) и выплаты за качество оказываемых услуг специалистов по социальной работе (203,8 тыс.руб.). В 2016 году сумму данных выплат не изменились.

В 2014 г. наибольшую долю в фонде оплаты труда МКУ «КЦСОН» составляли выплаты по должностным окладам (35,2 %). В 2015 г. – выплаты по критериям (31,4 %), в 2016 г. – выплаты по критериям (28,9 %).

В целом в 2016 г. наблюдается повышение всех выплат, составляющих фонд оплаты труда, за исключением выплат по критериям, которые снизились на 8,3 %.

Снижение выплат по должностным окладам, а также остальным гарантированным выплатам связано с проведенной в 2015 г. оптимизацией структуры и штатной численности работников на 17,5 %.

Увеличение сумм выплат стимулирующего характера связано с направлением высвободившихся в результате оптимизации денежных средств на повышение заработной платы социальным работникам за счет выплат стимулирующего характера.

В таблице 7 представлена динамика среднемесячной заработной платы работников МКУ «КЦСОН» и сравнение ее с показателями среднемесячной заработной платы по России, Кемеровской области и с минимальным размером оплаты труда.

Таблица 7 – Динамика среднемесячной заработной платы работников МКУ «КЦСОН» за 2014 - 2016 гг.

Показатель	Период			Абсолютное изменение, ±		Темп роста, %	
	2014 г	2015 г	2016 г	2015 г	2016 г	2015 г	2016 г
Среднемесячная заработная плата по России, тыс. руб.	30,0	32,0	36,2	+2,0	+4,2	106,7	113,1
Среднемесячная заработная плата по Кемеровской области, тыс.руб.	25,8	28,2	29,8	+2,4	+1,6	109,3	105,7
Среднемесячная заработная плата работников МКУ «КЦСОН», тыс. руб.	13,4	19,3	19,5	+5,9	+0,2	144,0	101,0
Минимальный размер оплаты труда, тыс. руб.	5,6	5,9	6,2	0,3	0,3	105,4	105,1

Таким образом, из таблицы 7 можно увидеть, что за 2014 - 2016 гг. показатели среднемесячной заработной платы в МКУ «КЦСОН» растет одновременно с показателями среднемесячной заработной платы по России и Кемеровской области. Также необходимо отметить, что среднемесячная

заработная плата в МКУ «КЦСОН» ниже уровня показателей среднемесячной заработной платы по России и по Кемеровской области, однако выше минимального размера оплаты труда. Например, соотношение среднемесячной заработной платы в МКУ «КЦСОН» и среднемесячной заработной платы по России составляет в 2014 году – 44,7 %, в 2015 году – 60,3 %, в 2016 году – 53,9 %.

В результате проведенного анализа фонда оплаты труда МКУ «КЦСОН» за 2014-2016 гг. были выявлены следующие моменты.

Плановый фонд оплаты труда не изменялся в течение 2014-2016 гг., однако фактический фонд оплаты труда в 2015 году увеличился на 4200,0 тыс. руб. или на 26 %, а в 2016 увеличился еще на 92,4 тыс. руб., что составляет 0,5 %.

Плановая численность работников МКУ «КЦСОН», согласно штатному расписанию, в 2015 г. уменьшилась на 10 единиц или на 17,5 % в сравнении с 2014 г., а в 2016 году осталась без изменений. Фактическая численность работников в 2015 снизилась на 9 человек или на 9 %, процент укомплектования штата увеличился с 87,7 % до 96,8 % или на 9,1 %. В 2016 году фактическая численность снизилась на 2 человека или на 2,2 %, процент укомплектования штата снизился на 2,1 %.

Сравнительный анализ фонда оплаты труда по категориям работников 2015 г. с 2014 г. свидетельствует в целом о повышении фонда оплаты труда. Общий фонд оплаты труда увеличился на 4200 тыс. руб. или 26 %. В 2015 году также возросла средняя заработная плата работников: в целом по учреждению на 5,9 тыс. руб., что составляет 44 %.

В 2016 г. по сравнению с 2015 г. фонд оплаты труда увеличился на 0,5% или на 92,4 тыс. руб.

Увеличение фонда оплаты труда и средней заработной платы по учреждению связано с проведенной оптимизацией структуры и штатной численности с 114 штатных единиц до 94 штатных единиц, или на 17,5 %.

Высвободившиеся денежные средства направлены на повышение заработной платы социальным работникам за счет выплат стимулирующего характера.

Также немаловажным фактором является увеличение выплат стимулирующего характера социальным работникам из средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг на дому.

Фактическое соотношение средней заработной платы социальных работников и средней заработной в Кемеровской области в 2014 г. составляло 51,9 %, в 2015 г. - 59,2 %, в 2016 г. - 61,4, что соответствует требуемому соотношению согласно Распоряжения Администрации Юргинского муниципального района от 08.07.2014 № 425-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Юргинского муниципального района на 2014-2018 годы».

Соотношение средней заработной платы директора МКУ «КЦСОН» и средней заработной платы работников МКУ «КЦСОН» в 2015 г. и 2016 г. находилось в допустимых пределах, а в 2014 г. выходило за допустимый предел на 0,1 раза.

В целом можно сделать вывод о соблюдении нормативных актов при начислении заработной платы директору и работникам МКУ «КЦСОН».

Рассматривая структуру фонда оплаты труда в МКУ «КЦСОН» можно сделать вывод, что в 2014 г. наибольшую долю в фонде оплаты труда составляли выплаты по должностным окладам (35,2 %), в 2015 г. – выплаты по критериям (31,4 %), в 2016 г. – выплаты по критериям (28,9 %).

В 2015 г. имело место снижение сумм всех выплат за исключением выплат стимулирующего характера, выплаты по критериям увеличились на 90,0%, появились выплаты за качество оказываемых услуг.

В целом в 2016 гг. наблюдается повышение всех выплат, составляющих фонд оплаты труда, за исключением выплат по критериям, которые снизились на 8,3 %, выплаты за качество оказываемых услуг остались без изменений.

Снижение выплат по должностным окладам, а также остальным гарантированным выплатам связано с проведенной в 2015 г. оптимизацией структуры и штатной численности работников. Увеличение сумм выплат стимулирующего характера связано с направлением высвободившихся в результате оптимизации денежных средств на повышение заработной платы социальным работникам за счет выплат стимулирующего характера.

Показатели среднемесячной заработной платы в МКУ «КЦСОН» растут одновременно с показателями среднемесячной заработной платы по России и Кемеровской области. Также необходимо отметить, что среднемесячная заработная плата в МКУ «КЦСОН» ниже уровня показателей среднемесячной заработной платы по России и по Кемеровской области, однако выше минимального размера оплаты труда.

4.1 Составление финансового плана фонда оплаты труда МКУ «КЦСОН»

Составление финансового плана фонда оплаты труда можно осуществлять несколькими способами.

Составим финансовый план фонда оплаты труда МКУ «КЦСОН» исходя из его среднегодовых темпов роста.

Фонд оплаты труда по годам составил:

- в 2014 году – 16132,8 тыс. руб.;
- в 2015 году – 20332,8 тыс. руб.;
- в 2016 году – 20425,2 тыс. руб.

Темпы роста соответственно составили:

- в 2015 году - 126,0 %
- в 2016 году – 100,5 %.

Тогда среднегодовой темп роста составил 113,3 %.

Таким образом, фонд оплаты труда увеличился в среднем на 13,3 % в год. Исходя из сложившихся тенденции, в прогнозном периоде фонд оплаты труда МКУ «КЦСОН» составит

$$20425,2 \cdot 1,13 = 23080,5 \text{ руб.} \quad (4.1.1)$$

Составим финансовый план фонда оплаты труда, исходя из среднегодовых темпов изменения численности работников и среднемесячной заработной платы работников.

Исходные данные для расчета представлены в таблице 8.

Таблица 8 – Исходные данные для расчета фонда оплаты труда МКУ «КЦСОН»

Показатель	Период			Темп роста, %	
	2014 г	2015 г	2016 г	2015 г	2016 г
Численность работников, чел.	100	91	89	91	97,8
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	16132,8	20332,8	20425,2	126,0	100,5
Среднемесячная заработная плата работников МКУ «КЦСОН», тыс. руб.	13,4	19,3	19,5	144,0	101,0

Среднегодовой темп роста численности работников учреждения составил 94,4 %. Следовательно, численность работников снижается в среднем на 5,6 % в год.

Тогда численность работников в прогнозном периоде составит

$$89 \cdot 0,944 = 84 \text{ чел.} \quad (4.1.2)$$

Среднегодовой темп роста средней заработной платы составил 122,5 %. Следовательно, среднемесячная заработная плата увеличивается в среднем на 22,5 % в год.

Тогда среднемесячная заработная плата в прогнозном периоде составит

$$19,5 \cdot 1,225 = 23,9 \text{ тыс. руб.} \quad (4.1.3)$$

Отсюда фонд оплаты труда в прогнозном периоде составит

$$23,9 \cdot 84 \cdot 12 = 24091,2 \text{ тыс. руб.} \quad (4.1.4)$$

Составим финансовый план фонда оплаты труда, исходя из планируемого уровня инфляции и снижения численности работников.

Среднегодовой темп снижения численности работников в МКУ «КЦСОН» составляет 5,6 % в год.

Планируемый уровень инфляции в прогнозном периоде составляет 4 % [56].

Тогда прогнозируемый фонд оплаты труда составит

$$20425,2 \cdot 0,944 \cdot 1,04 = 20052,6 \text{ тыс. руб.} \quad (4.1.5)$$

Определим фонд оплаты труда исходя из среднегодовых темпов изменения оплаты труда по категориям работников.

Исходные данные для расчета представлены в таблице 9.

Таблица 9 – Исходные данные для расчета фонда оплаты труда МКУ «КЦСОН»

Категория работников	Фонд оплаты труда, тыс.руб.			Темп роста, %		Среднегодовой темп роста, %	Фонд оплаты труда в прогнозном периоде, тыс. руб.
	2014 г	2015 г	2016 г	2015 г	2016 г		
Административно-хозяйственная часть, заведующие и специалисты по социальной работе	5323,9	8686,8	7721,1	163,2	88,9	126,1	9728,6
Социальные работники	10808,9	11646,0	12704,1	107,7	109,1	108,4	13771,2
Общий фонд оплаты труда	16132,8	20332,8	20425,2	126,0	100,5	-	23499,8

Таким образом, фонд оплаты труда в прогнозном периоде составит 23499,8 тыс. руб.

Сравним результаты расчетов по всем рассматриваемым вариантам.

Результаты анализа представлены в таблице 10.

Таблица 10 – Результаты сравнительного анализа расчета фонда оплаты труда МКУ «КЦСОН»

Показатели	2016 г	В прогнозном периоде			
		Исходя из среднегодовых темпов роста фонда оплаты труда	Исходя из среднегодовых темпов изменения численности работников и среднемесячной заработной платы	Исходя из планируемого уровня инфляции и снижения численности работников	Исходя из среднегодовых темпов изменения оплаты труда по категориям работников

1	2	3	4	5	6
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	20425,2	23080,5	24091,2	20052,6	23499,8
Изменение фонда оплаты труда по сравнению с базовым периодом, %	100,0	113,3	117,9	98,2	115,1

Как видно из приведенных расчетов, значения показателей в вариантах расчета отличаются незначительно, кроме расчета фонда оплаты труда исходя из планируемого уровня инфляции и снижения численности работников. Общий фонд оплаты труда в соответствии с расчетами увеличивается с 13,3 % (минимальная величина) до 17,9 % (максимальная величина). Таким образом, в МКУ «КЦСОН» при финансовом планировании фонда оплаты труда может использоваться любой из предложенных вариантов, кроме расчета исходя из планируемого уровня инфляции и снижения численности работников.

5 Рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда в МКУ «КЦСОН»

Переход на эффективный контракт, проводимый при совершенствовании системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях, подразумевает внедрение систем нормирования труда в указанных учреждениях. На это указывают правовые акты, принятые в рамках реализации Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [57].

Работа по реформированию систем оплаты труда в учреждениях неоспоримо включает в себя внедрение систем нормирования труда. Это связано прежде всего с тем, что на фонд оплаты труда в учреждении приходится значительная доля затрат, а уровень предоставления социальных услуг в большей степени зависит от человеческого фактора. Именно, исходя из этого, необходима более тесная увязка потраченного рабочего времени с результатами труда для достижения цели, указанной в пп. «е» п. 1 Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [57], а именно обусловить увеличение зарплат работников учреждений достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг.

Система нормирования труда в учреждении социального обслуживания преследует следующие цели:

- создание условий, необходимых для внедрения рациональных организационных, технологических и трудовых процессов, улучшения организации труда;
- обеспечение нормального уровня напряженности (интенсивности) труда при выполнении работ или оказании услуг;
- повышение эффективности обслуживания получателей социальных услуг.

В МКУ «КЦСОН» на настоящий момент отсутствует система нормирования труда.

Система нормирования труда разрабатывается на основании Методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях (далее – Рекомендации № 504), утвержденных Приказом Минтруда России от 30.09.2013 № 504[58].

В соответствии с Рекомендациями № 504 системы нормирования труда должны быть установлены с учетом типовых отраслевых норм, разработанных министерствами. В случае отсутствия типовых норм по каким-либо видам работ, учреждению необходимо разработать и установить свои нормы времени или численности, используя хронометраж рабочего времени или другие методы в соответствии с Рекомендациями № 504.

Под системой нормирования труда в муниципальном учреждении понимается комплекс решений, формализованных в локальном нормативном акте учреждения, определяющий:

- применяемые в учреждении нормы труда по должностям служащих и профессиям работников, а также методы и способы их установления;
- порядок внедрения норм труда применительно к конкретному рабочему месту;
- порядок пересмотра норм труда;
- меры, предпринимаемые для соблюдения норм труда.

Для создания системы нормирования труда в учреждении создается Положение о системе нормирования труда, которое утверждается приказом руководителя с учетом мнения выборного представительного органа работников. Еще одним вариантом утверждения системы нормирования труда в учреждении является включение раздела о нормировании труда в коллективный договор.

Положение о системе нормирования труда должно включать такие разделы, как:

1. Применяемые в учреждении нормы труда. В приложении к этому разделу приводятся:

а) ссылки на типовые нормы труда, использованные при определении норм труда;

б) примененные методики определения нормы численности на основе типовой нормы времени, нормы численности на основе типовой нормы обслуживания и нормы обслуживания на основе типовой нормы времени (если проводились расчеты);

в) расчет коррекции типовых норм труда с учетом организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов в учреждении (если проводилась коррекция);

г) методы и способы установления норм труда по отдельным должностям (профессиям рабочих), видам работ (функциям), по которым отсутствуют типовые нормы труда.

2. Порядок внедрения норм труда.

3. Порядок организации замены и пересмотра норм труда;

4. Меры, направленные на соблюдение установленных норм труда.

Локальные нормы труда разрабатываются в учреждении на основании типовых, отраслевых, межотраслевых норм труда. Локальные нормы труда могут устанавливаться ниже типовых норм. Межотраслевые и отраслевые нормы могут быть только рекомендационными и являться ориентирами при разработке локальных норм с учетом специфики учреждения.

В подготовке проекта Положения о системе нормирования труда в учреждении должны принимать участие все структурные подразделения.

После подготовки проекта Положения о нормировании труда руководитель учреждения направляет его на рассмотрение в выборный представительный орган работников. Представительный орган, в свою очередь, обязан направить руководителю письменное мнение в течение 30 календарных дней. Официальный ответ выборного представительного органа работников прикладывается к Положению о нормировании труда.

При одобрении проекта Положения о нормировании представительным органом работников работодатель издает приказ о введении системы нормирования и норм труда в учреждении, при этом выборный представительный орган работников не может опротестовать введенные нормы в течение 5 лет.

Работодатель также имеет право ввести систему нормирования и нормы труда в учреждении и при отрицательном ответе представительного органа работников, однако, в таком случае представительный орган может опротестовать введенные нормы в судебном порядке в течение 5 лет.

На основании статьи 162 ТК РФ [2] о введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за 2 месяца.

При заключении трудового договора работник должен быть проинформирован о нормах труда.

Ответственность за состояние нормирования труда в учреждении, своевременное проведение организационно-технических мероприятий, внедрение рациональных организационных, технологических и трудовых процессов, улучшение организации труда, возлагается на руководителя учреждения или по его поручению на одного из заместителей руководителя, курирующего вопросы организации и нормирования труда.

Таким образом, первым шагом для создания системы нормирования труда в МКУ «КЦСОН» будет являться разработка Положения о системе нормирования труда.

Разработанный проект Положения о системе нормирования труда в муниципальном казенном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района» (далее – Положение) представлен в приложении Е.

Следующий шаг – это согласование проекта Положения с руководителями структурных подразделений и профсоюзным комитетом МКУ «КЦСОН».

Внедрение системы нормирования труда в МКУ «КЦСОН» будет способствовать совершенствованию организации труда, планированию и анализу использования трудовых ресурсов, снижению трудоёмкости выполняемых работ, росту производительности труда.

6 Социальная ответственность

6.1 Описание рабочего места

Объектом исследования является кабинет бухгалтерии, рабочее место ведущего бухгалтера, в муниципальном казенном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района».

Длина кабинета бухгалтерии составляет 5 м, ширина – 5 м, высота – 2,8 м, площадь кабинета составляет 25 м². На стенах кабинета наклеены обои светлого зеленого оттенка, потолок оклеен белой потолочной плиткой, на полу расстелен линолеум, кабинет имеет 3 оконных проема, окна закрывают светло-зеленые жалюзи.

Освещение в кабинете естественное и искусственное. Источниками искусственного освещения являются четыре светильника 4ЛПО-4 с лампами ЛБ 18Вт х 16.

В кабинете бухгалтерии оборудованы 4 рабочих места. Ежедневно проводится влажная уборка. Вентиляция помещения производится естественным путем (открытие окон).

Ведущий бухгалтер в МКУ «КЦСОН» выполняет следующие должностные обязанности [36]:

1. Выполняет весь комплекс бухгалтерской работы, связанной с учётом, начислением и выплатой заработной платы работникам МКУ «КЦСОН».

2. Проверяет документы, служащие основанием для начисления заработной платы, приказы о приеме, перемещений внутри МКУ «КЦСОН», увольнении, отпуске, табели учета рабочего времени и расчёта заработной платы, графики работы, листки нетрудоспособности и другие.

3. Обеспечивает получение от работников правильно оформленных документов о налоге на доходы физических лиц.

4. Учитывает справки о предоставленных льготах и суммах удержанного и перечисленного налога с доходов физических лиц.

5. Регистрирует и хранит исполнительные документы по удержаниям из заработной платы работников.

6. На основании первичных документов производит начисление заработной платы работникам, а также удержаний в соответствии с законодательством путём ввода информации в компьютер.

7. Производит проверку расчётно-платёжных и платёжных ведомостей на выдачу заработной платы и аванса.

8. Ведет учёт расчётов с депонентами.

9. Подготавливает платёжные поручения для перечисления в бюджет и соответствующие фонды налогов и взносов.

10. Составляет карточки-справки для каждого работника.

11. Выдаёт справки работникам о заработной плате и удержанных налогах.

12. Обеспечивает сохранность первичных документов, относящихся к расчётам с работниками, учётных регистров и карточек-справок работников, а также подготовку для сдачи их в архив.

13. Ведет учёт:

- расчёты с подотчётными лицами;
- расчёты по платежам в бюджет (налоги, на доходы физических лиц, ЕСН, соцстрах, налог на прибыль, прочие платежи в бюджет);
- расчёты по оплате труда.

14. Составляет журнал операций №№ 3.1, 3.1.1, 3.2, 3.3 «Расчеты с подопечными лицами», № 6.1 «Расчеты по заработной плате».

15. Составляет и сдает в установленные сроки периодическую и годовую отчётность.

16. Обеспечивает выполнение отдельных поручений главного бухгалтера, не входящих в должностные обязанности.

В 2015 году в МКУ «КЦСОН» была проведена специальная оценка условий труда, с целью выявления вредных и опасных производственных факторов, которые воздействуют на работников при выполнении ими служебных обязанностей. По результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте ведущего бухгалтера идентифицированы следующие вредные факторы производственной среды:

- опасные и вредные производственные факторы, обладающие свойствами химического воздействия на организм человека (химический фактор);

- опасные и вредные производственные факторы, обладающие свойствами физического воздействия на организм человека (параметры световой среды).

Согласно Методике проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению, утвержденной Приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н (ред. от 14.11.2016) (Зарегистрировано в Минюсте России 21.03.2014 № 31689) [37] замеры микроклимата рабочего помещения не осуществлялись.

6.2 Анализ выявленных вредных факторов производственной среды

В настоящий момент основополагающим документом для классификации опасных и вредных производственных факторов является Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.003-2015 «Система стандартов безопасности труда. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация» [38].

6.2.1 Опасные и вредные производственные факторы, обладающие свойствами химического воздействия на организм человека

Опасные и вредные производственные факторы, обладающие свойствами химического воздействия на организм работающего человека, называемые для краткости химическими веществами, представляют из себя физические объекты (или их составные компоненты) живой и неживой природы, находящиеся в определенном физическом состоянии обладающие такими химическими свойствами, которые при взаимодействии с организмом человека в рамках биохимических процессов его функционирования приводят к повреждению целостности тканей организма и (или) нарушению его нормального функционирования. Химические вещества могут находиться в твердом, пастообразном, порошкообразном, жидком, парообразном, газообразном, аэрозольном состоянии, в том числе наноразмеров [38].

Воздействие вредных производственных факторов, обладающих свойствами химического воздействия на организм человека, на рабочем месте ведущего бухгалтера происходит в связи со служебной необходимостью постоянной распечатки документов. При работе с офисной техникой, такой как, принтер HPLaserJetP 1606 dn и МФУ HPLaserJetP 3052, на ведущего бухгалтера воздействуют такие вредные вещества как: озон, азота оксиды, хлорметилоксиран (эпихлоргидрид), пропан-2-он (ацетон), этилбензол (стирол). Фактические значения указанных веществ и их предельно-допустимые концентрации представлены на рисунке 1.

№	Места и условия проведения измерений и исследований (испытаний), выполняемая операция	Определяемое вещество	Продолжительность отбора, мин	Скорость отбора, л/мин	Фактические значения уровней содержания вредных веществ, Ксс. рз, Кмр. рз, мг/м ³	Среднее значение Ксс. рз, Кмр. рз, мг/м ³	ПДК _{Ксс. рз} , мг/м ³	ПДК _{Кмр. рз} , мг/м ³	Отклонение, раз	Продолжительность воздействия, мин	Класс (подкласс) условий труда
1	Помещение (кабинет). Точка 1, распечатка документов, принтер HP Laser Jet P 1606 dn. Температура окружающего воздуха – 21,0 °С, Относительная влажность воздуха – 37,0 %, Атмосферное давление – 756 мм рт. ст.	Озон	16	1,0	Менее 0,05	-	0,1	-	-	10	2
		Азота оксиды (в пересчете на NO ₂)	-	-	Менее 1,0	-	5,0	-	-	10	2
		Хлорметилхлорид (эпихлоргидрин)	-	-	Менее 0,10	-	2,0	-	-	10	2
		Пропан-2-он (ацетон)	-	-	Менее 0,51	-	800,0	-	-	10	2
		Этилбензол (стирол)	-	-	Менее 0,31	-	30,0	-	-	10	2
2	Помещение (кабинет). Точка 1, распечатка документов, МФУ HP Laser Jet 3052. Температура окружающего воздуха – 21,0 °С, Относительная влажность воздуха – 37,0 %, Атмосферное давление – 756 мм рт. ст.	Озон	16	1,0	Менее 0,05	-	0,1	-	-	10	2
		Азота оксиды (в пересчете на NO ₂)	-	-	Менее 1,0	-	5,0	-	-	10	2
		Хлорметилхлорид (эпихлоргидрин)	-	-	Менее 0,10	-	2,0	-	-	10	2
		Пропан-2-он (ацетон)	-	-	Менее 0,51	-	800,0	-	-	10	2
		Этилбензол (стирол)	-	-	Менее 0,31	-	30,0	-	-	10	2

Рисунок 1 – Воздействие вредных производственных факторов, обладающих свойствами химического воздействия на организм человека на рабочем месте ведущего бухгалтера МКУ «КЦСОН»

Как видно из рисунка 1 фактический уровень содержания вредных веществ на рабочем месте ведущего бухгалтера не превышает предельно-допустимые максимально-разовые концентрации, что соответствует требованиям ГН 2.2.5.1313-03 «Предельно-допустимые концентрации (ПДК) вредных веществ в воздухе рабочей зоны» [39]. По результатам проведенной специальной оценки условий труда итоговый класс условий труда по фактическим значениям уровней содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны: допустимые условия труда (2 класс).

6.2.2 Опасные и вредные производственные факторы, обладающие свойствами физического воздействия на организм человека

К опасным и вредным производственным факторам, обладающим свойствами физического воздействия на организм человека, на рабочем месте ведущего бухгалтера относится световая среда.

Освещение влияет на общее состояние человека, его безопасность и производительность труда. Максимальной производительности труда соответствует оптимальная освещенность.

Нормирование естественного и искусственного освещения осуществляется в соответствии со СанПин 2.2.1/2.1.1.1278-03 «Гигиенические требования к естественному, искусственному и совмещенному освещению жилых и общественных зданий (с изменениями на 15 марта 2010 года)» [40]. В результате проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте ведущего бухгалтера МКУ «КЦСОН» установлено, что измеренные уровни освещенности рабочей поверхности при искусственном освещении соответствуют допустимым нормам, что отвечает требованиям СанПин 2.2.1/2.1.1.1278-03. Итоговой класс условий труда по фактическим значениям уровней показателей световой среды: допустимые условия труда (2 класс). Фактические значения параметров световой среды на рабочем месте ведущего бухгалтера представлены в таблице на рисунке 2.

№	Места проведения измерений и исследований (испытаний). Наименование показателя	Фактическое значение	ПДУ	Отк.	Продолжительность воздействия	Класс (подкласс) условий труда
1	Помещение №1 (кабинет). Точка 1.					
	Освещенность рабочей поверхности при искусственном освещении (от общего), лк	436	300	-	4 час	2
2	Точка 1. ПК					
	Освещенность рабочей поверхности при искусственном освещении (от общего), лк	436	400	-	4 час	2

Рисунок 2 – Воздействие вредных производственных факторов, обладающих свойствами физического воздействия на организм человека на рабочем месте ведущего бухгалтера МКУ «КЦСОН»

Из рисунка 2 видно, что фактические значения параметров освещенности на рабочем месте превышают предельно-допустимые уровни, однако условия труда на рабочем месте отнесены ко 2 классу.

Рассчитаем наиболее оптимальную систему освещенности для кабинета бухгалтерии МКУ «КЦСОН» [41].

Для расчета освещения необходимо выбрать систему освещения, источники света, тип светильников, определить освещенность на рабочих местах, коэффициент запаса, необходимое количество светильников и мощность источников света.

Основные характеристики используемого осветительного оборудования и рабочего помещения:

- нормируемая освещенность рабочей поверхности $E = 300$ лк для общего освещения;
- длина кабинета $A = 5$ м;
- ширина кабинета $B = 5$ м;
- высота кабинета $H = 2,8$ м;
- коэффициент запаса для жилых, административных и офисных помещений $k = 1,1$;
- высота рабочей поверхности $h_p = 0,75$ м;
- коэффициент отражения стен $\rho_c = 50 \%$ (0,5);
- коэффициент отражения потолка $\rho_n = 70 \%$ (0,7) – потолок типа «Армстронг» белого цвета;
- коэффициент отражения пола $\rho_p = 10 \%$.

На рабочем месте ведущего бухгалтера выполняется зрительная работа очень высокой точности (наименьший размер объекта различения 0,15–0,3 мм, разряд зрительной работы – 2, подразряд зрительной работы – Г, фон – светлый, контраст объекта с фоном – большой). Следовательно освещенность (E) на рабочей поверхности должна быть не ниже 300 лк. Полученная величина освещенности корректируется с учетом коэффициента запаса, так как со временем за счет загрязнения светильников и уменьшения светового потока ламп снижается освещенность. В жилых, административных и офисных и др. помещениях коэффициент запаса будет составлять 1,1.

Для равномерного общего освещения светильники располагаются рядами параллельно стенам с окнами.

Наиболее выгодное расстояние между светильниками можно рассчитать по формуле:

$$L = \lambda \cdot h \quad (6.1),$$

где L – расстояние между светильниками, м;

λ – коэффициент минимальной освещенности (при расположении светильников прямоугольником принимается равным 1,4);

h - высота подвеса светильника над рабочей поверхностью, м.

Высота подвеса светильника над рабочей поверхностью находится по формуле:

$$h = H - h_p = 2,8 - 0,75 = 2,05 \text{ м} \quad (6.2),$$

где H – общая высота помещения, м;

h_p - высота от пола до освещаемой поверхности, м.

Отсюда находим расстояние между светильниками

$$L = 1,3 \cdot 2,05 = 2,67 \text{ м} \quad (6.3),$$

Расстояние от стен помещения до крайних светильников найдем по формуле

$$\frac{1}{3}L = \frac{1}{3} \cdot 2,67 = 0,9 \text{ м} \quad (6.4),$$

Расчет потребного числа светильников производится по формуле

$$n = \frac{S}{L^2} = \frac{25}{2,67^2} = 3,5 \quad (6.5),$$

Исходя из размеров рабочего кабинета бухгалтерии и расстояния между светильниками, определяем, что число светильников в ряду должно быть 2, и число рядов – 2, таким образом, светильников должно быть 4 по 4 лампы в каждом.

Для расчета общего равномерного искусственного освещения используется метод светового потока. Световой поток лампы, обеспечивающий требуемую освещенность, определяется по формуле:

$$\Phi = \frac{E \cdot k \cdot S \cdot Z}{n \cdot \eta} \quad (6.6),$$

где E – минимальная освещенность, лк;

S – площадь помещения, м^2 ;

k – коэффициент запаса;

n – число ламп в помещении;

Z – коэффициент неравномерности освещения ($z = 1,1$);

η – коэффициент использования светового потока (в долях единицы).

Величина η зависит от типа светильника, коэффициента отражения стен $\rho_c = 50 \%$, коэффициента отражения потолка $\rho_n = 70 \%$, коэффициента отражения пола $\rho_p = 10 \%$, и индекса помещения i .

Индекс помещения определяется из выражения:

$$i = \frac{S}{h \cdot (A + B)} = \frac{25}{2,8 \cdot (5 + 5)} = 0,36 \quad (6.7),$$

где A и B – ширина и длина помещения, м;

S – площадь помещения, м^2 ;

h – высота подъема лампы над рабочей поверхностью, м.

Величину коэффициента использования светового потока принимаем равной $\eta = 0,28$.

Исходя из вычисленных параметров, получаем:

$$\Phi = \frac{300 \cdot 1,1 \cdot 25 \cdot 1,1}{16 \cdot 0,28} = 2025 \text{ лм} \quad (6.8),$$

Выбираем тип лампы. В нашем случае это должна быть лампа ЛД 40-4 мощностью 40 Вт.

Таким образом, система общего освещения кабинета в бухгалтерии в МКУ «КЦСОН» должна состоять из 4 четырехламповых светильников с

люминесцентными лампами мощностью 40 Вт. Схема расположения осветительных приборов в кабинете бухгалтерии МКУ «КЦСОН» представлена на рисунке 3.

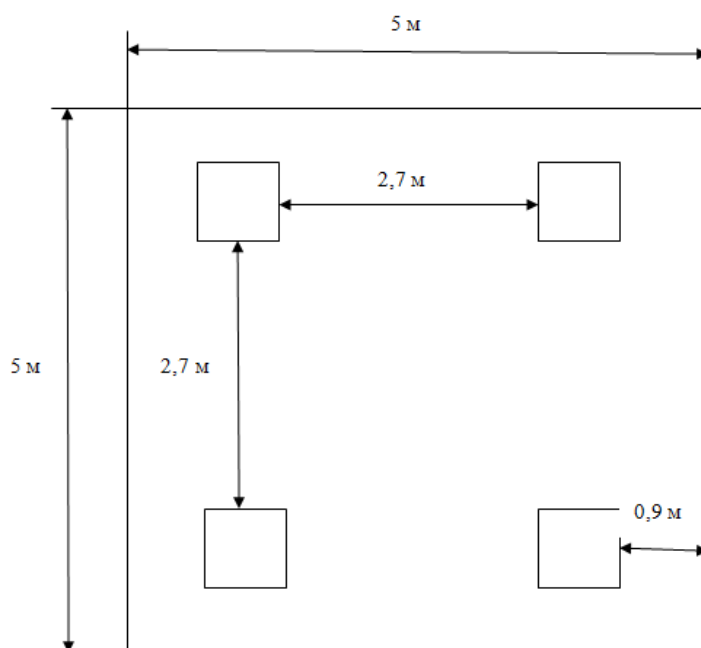


Рисунок 3 – Схема расположения осветительных приборов в кабинете бухгалтерии МКУ «КЦСОН»

6.3 Анализ выявленных опасных факторов производственной среды

К опасным факторам, имеющим вероятность возникновения на рабочем месте ведущего бухгалтера, относятся пожар, поражение электрическим током и совершение террористического акта.

Пожар – это вышедший из-под контроля процесс горения, уничтожающий материальные ценности и создающий угрозу жизни и здоровью людей. К основным причинам пожара в офисных зданиях следует отнести: неисправности в электрических сетях и несоблюдение мер пожарной безопасности.

Для обеспечения пожарной безопасности в МКУ «КЦСОН» приказом директора ежегодно устанавливается противопожарный режим, а именно:

1. Запрещается:

- курение, разведение открытого огня во всех помещениях МКУ «КЦСОН» и на прилегающей территории;
- хранение легковоспламеняющихся и горючих жидкостей (краски, лаки, растворители и др.) в кабинетах и подсобных помещениях;
- сжигание мусора, сухой травы и опавших листьев на территории МКУ «КЦСОН».

2. Назначаются ответственные лица за соблюдение противопожарного режима в зданиях и сооружениях МКУ «КЦСОН», в кабинетах и помещениях МКУ «КЦСОН».

3. Первичный противопожарный инструктаж проводится со всеми принимаемыми на работу работниками. Повторный противопожарный инструктаж проводится не реже одного раза в полгода.

В МКУ «КЦСОН» разработан и утвержден План эвакуации при возникновении ЧС, с которым ознакомлены все работники МКУ «КЦСОН», проводятся тренировочные занятия по отработке Плана эвакуации после проведения повторного противопожарного инструктажа, имеются первичные средства пожаротушения, проводится периодический осмотр огнетушителей не реже одного раза в квартал и перезарядка огнетушителей один раз в год.

Для обеспечения безопасности труда работников МКУ «КЦСОН», относящихся к неэлектротехническому персоналу, и в соответствии с пунктом 1.4.4 Правил технической эксплуатации электроустановок потребителей ежегодно производится присвоение неэлектротехническому персоналу группы I по электробезопасности путём проведения инструктажа, который завершается проверкой знаний в форме устного опроса и при необходимости проверкой приобретённых навыков безопасных способов работы и оказания первой помощи при поражении электрическим током. Кроме этого защитой от поражения электрическим током работника служит заземление.

Для предотвращения террористического акта на территории МКУ «КЦСОН» с работниками один раз в пол года, либо по распоряжению руководства, проводятся инструктажи о правилах поведения в условиях ЧС.

Инструктаж проводится в соответствии с Инструкцией о правилах поведения в условиях ЧС, утвержденной приказом директора № 67-п от 13.05.2015 года [43].

6.4 Охрана окружающей среды

В целях охраны окружающей среды приказом директора № 37-п от 24.03.2015 [42] в МКУ «КЦСОН» разработана и утверждена Программа производственного контроля за соблюдением требований санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий в муниципальном казенном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района», а также назначены ответственные лица за выполнение указанной программы: заместитель директора по АХЧ и специалист по охране труда.

Для вывоза твердых коммунальных отходов с территории учреждения в МКУ «КЦСОН» заключен договор с ООО «Экотехнологии–42», осуществляющей утилизацию твердых коммунальных отходов на полигоне в г.Юрга.

6.5 Защита в чрезвычайных ситуациях

Чрезвычайными ситуациями, свойственными данной местности являются землетрясения малой интенсивности и сильные порывы ветра.

Среднегодовая скорость ветра в городе Юрга – 2,4 м/с, максимальная зафиксированная скорость составляет 24 м/с. Ветер такой скорости может нанести существенные повреждения зданиям и сооружениям учреждения.

При получении сообщения о порывах сильного ветра, необходимо закрепить все элементы и конструкции, которые могут нанести механические повреждения персоналу, зданиям и сооружениям. А также заблаговременно

предупредить работников о возможности покидать помещения только в случаях крайней необходимости.

Максимальная интенсивность землетрясения на территории города Юрги может составлять 3 – 4 балла по 12-бальной шкале. Это не повлечет за собой никаких последствий, кроме дискомфорта для производственного персонала.

6.6 Правовые и организационные вопросы обеспечения безопасности

Для обеспечения вопросов правовой и организационной безопасности в МКУ «КЦСОН» разработана и функционирует система охраны труда, имеется штатная должность специалиста по охране труда.

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Основным документом в области охраны труда в Российской Федерации является Трудовой Кодекс Российской Федерации (Раздел X. Охрана труда) [44].

В МКУ «КЦСОН» создана нормативно-правовая база в области охраны труда, которая отвечает требованиям законодательства Российской Федерации. Своевременно проводится мониторинг документации системы охраны труда МКУ «КЦСОН» в целях выявления документов утративших силу в связи с истечением срока их действия.

Безопасная эксплуатация зданий, сооружений, оборудования и рабочих мест обеспечивается рядом организационно-технических мероприятий в соответствии с планом, утвержденным директором МКУ «КЦСОН».

С целью динамического наблюдения за состоянием здоровья, своевременного выявления ранних признаков воздействия вредных производственных факторов на состояние здоровья, выявления общих

заболеваний, являющихся противопоказаниями для продолжения работы, в соответствии со ст. 213 Трудового Кодекса РФ и Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» [45] в МКУ «КЦСОН» проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также ежедневные предрейсовые медицинские осмотры водителей.

В соответствии с «Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников», утвержденного постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Министерства образования Российской Федерации от 13.03.2003 г. № 1/29 [46] в МКУ «КЦСОН» организованы обучение сотрудников по утвержденным программам и проверка знаний требований охраны труда. С вновь принимаемыми работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда, проводится стажировка на рабочем месте.

Для обеспечения безопасности работников при выполнении ими своих должностных обязанностей в МКУ «КЦСОН» в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников», утвержденного постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Министерства образования Российской Федерации от 13.03.2003 г. № 1/29 [46] своевременно проводятся инструктажи по безопасному выполнению работ, в том числе вводный инструктаж, первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, целевой и внеплановый инструктажи.

В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [47] в МКУ «КЦСОН» проведена

специальная оценка условий труда. По результатам специальной оценки условий труда 30 рабочих мест имеют допустимые условия труда (класс 2), 65 рабочих мест имеют вредные условия труда (класс (подкласс) 3.1). Работникам занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с Коллективным договором муниципального казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района» (МКУ «КЦСОН») на 2015 – 2017 гг. установлена доплата к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 4 (четыре) %.

В целях обеспечения безопасности работников при выполнении ими своих должностных обязанностей, в соответствии со ст. 221 Трудового Кодекса РФ [44], Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» [48], Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающихи (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»» [49], Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» [50] в МКУ «КЦСОН» в установленные сроки, согласно утвержденным перечням работникам выдается специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства.

В соответствии со статьей 109 Трудового Кодекса РФ; СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-

вычислительным машинам и организации работы», утвержденными Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 № 118 [51]; Методическими рекомендациями МР 2.2.9.2311-07 Профилактика стрессового состояния работников при различных видах профессиональной деятельности, утвержденными Главным государственным санитарным врачом РФ 18.12.2007 [52], Методическими рекомендациями МР 2.2.7.2129-06. 2.2.7. Физиология труда и эргономика. Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях, утвержденными Главным государственным санитарным врачом РФ 19.09.2006 [53], в целях рациональной организации режимов труда и отдыха, обеспечения здоровых и безопасных условий труда, снижения неблагоприятного воздействия на работников факторов трудового процесса, профилактики стрессового состояния работников в МКУ «КЦСОН» приказом директора установлены специальные (регламентированные) перерывы для работников, занятых на работах с ПЭВМ, работников, занятых на работах с вредными условиями труда (тяжесть трудового процесса) и работников, в должностные обязанности которых входит выполнение работ на открытом воздухе в холодное время года.

В целях обеспечения контроля над состоянием охраны труда, в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ [44], «ГОСТ 12.0.230-2007. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования», введенного в действие Приказом Ростехрегулирования от 10.07.2007 № 169-ст. [54], «ГОСТ Р 12.0.007-2009. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию» [55] в МКУ «КЦСОН» осуществляется трехступенчатый административно-общественный контроль над состоянием охраны труда.

Проанализировав рабочее место ведущего бухгалтера в МКУ «КЦСОН» было выявлено, что условия труда на рабочем месте соответствуют

требованиям охраны труда и по результатам специальной оценки условий труда относятся к 2 классу (допустимые условия труда). Для создания оптимальных условий труда на рабочем месте ведущего бухгалтера было предложено усовершенствовать систему освещения.

Заключение

По результатам выполненной работы удалось достичь цели путем выполнения поставленных задач.

Были рассмотрены основные нормативные документы, регулирующие оплату труда, изучены теоретические основы бухгалтерского учета и анализа расчетов по оплате труда.

Рассмотрев вопросы нормативного регулирования оплаты труда можно сделать следующие выводы:

- государство законодательно регулирует общие вопросы оплаты труда и взаимоотношения, возникающие между работодателем и работником в части, касающейся оплаты труда;

- конкретные вопросы оплаты труда регулируются посредством заключения между работником и работодателем трудового договора, а также путем разработки локальных нормативных актов организации;

- налоговое законодательство определяет состав расходов на оплату труда в целях налогообложения;

- положения по бухгалтерскому учету определяют порядок создания резервов на оплату труда и порядок отнесения расходов на оплату труда на стоимость активов;

- организации самостоятельно определяют систему оплаты труда, которую они будут применять и в обязательном порядке разрабатывают локальные нормативные документы по оплате труда.

В ходе выполнения работы были рассмотрены особенности бухгалтерского учета расчетов по оплате труда, начисления и удержания из заработной платы работников МКУ «КЦСОН», представлены конкретные примеры расчетов по оплате труда в МКУ «КЦСОН», удержаний и вычетов из заработной платы работников.

Для оплаты труда применяются повременная и повременно-премиальная формы оплаты труда. Бухгалтерский учет заработной платы ведется автоматизированным способом с использованием бухгалтерской программы 1С: «Предприятие». Все начисления, удержания и выплаты производятся в соответствии с трудовым, налоговым законодательством и нормативными документами по ведению бухгалтерского учета.

На основе данных о структуре и составе фонда оплаты труда МКУ «КЦСОН» произведен анализ использования фонда оплаты труда, рассчитаны необходимые показатели, характеризующие состояние фонда оплаты труда МКУ «КЦСОН» за 2014 – 2016 гг.

В результате проведенного анализа фонда оплаты труда МКУ «КЦСОН» за 2014-2016 гг. были выявлены следующие моменты.

Плановый фонд оплаты труда не изменялся в течение 2014-2016 гг., однако фактический фонд оплаты труда в 2015 году увеличился на 4200,0 тыс. руб. или на 26 %, а в 2016 увеличился еще на 92,4 тыс. руб., что составляет 0,5 %.

Плановая численность работников МКУ «КЦСОН», согласно штатному расписанию, в 2015 г. уменьшилась на 10 единиц или на 17,5 % в сравнении с 2014 г., а в 2016 году осталась без изменений. Фактическая численность работников в 2015 снизилась на 9 человек или на 9 %, процент укомплектования штата увеличился с 87,7 % до 96,8 % или на 9,1 %. В 2016 году фактическая численность снизилась на 2 человека или на 2,2 %, процент укомплектования штата снизился на 2,1 %.

Сравнительный анализ фонда оплаты труда по категориям работников 2015 г. с 2014 г. свидетельствует в целом о повышении фонда оплаты труда. Общий фонд оплаты труда увеличился на 4200 тыс. руб. или 26 %. В 2015 году также возросла средняя заработная плата работников: в целом по учреждению на 5,9 тыс. руб., что составляет 44 %.

В 2016 г. по сравнению с 2015 г. фонд оплаты труда увеличился на 0,5% или на 92,4 тыс. руб.

Увеличение фонда оплаты труда и средней заработной платы по учреждению связано с проведенной оптимизации структуры и штатной численности с 114 штатных единиц до 94 штатных единиц, или на 17,5 %. Высвободившиеся денежные средства направлены на повышение заработной платы социальным работникам за счет выплат стимулирующего характера.

Также немаловажным фактором является увеличение выплат стимулирующего характера социальным работникам из средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг на дому.

Фактическое соотношение средней заработной платы социальных работников и средней заработной в Кемеровской области в 2014 г. составляло 51,9 %, в 2015 г. - 59,2 %, в 2016 г. - 61,4, что соответствует требуемому соотношению согласно Распоряжения Администрации Юргинского муниципального района от 08.07.2014 № 425-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Юргинского муниципального района на 2014-2018 годы».

Соотношение средней заработной платы директора МКУ «КЦСОН» и средней заработной платы работников МКУ «КЦСОН» в 2015 г. и 2016 г. находилось в допустимых пределах, а в 2014 г. выходило за допустимый предел на 0,1 раза.

В целом можно сделать вывод о соблюдении нормативных актов при начислении заработной платы директору и работникам МКУ «КЦСОН».

Рассматривая структуру фонда оплаты труда в МКУ «КЦСОН» можно сделать вывод, что в 2014 г. наибольшую долю в фонде оплаты труда составляли выплаты по должностным окладам (35,2 %), в 2015 г. – выплаты по критериям (31,4 %), в 2016 г. – выплаты по критериям (28,9 %).

В 2015 г. имело место снижение сумм всех выплат за исключением выплат стимулирующего характера, выплаты по критериям увеличились на 90,0%, появились выплаты за качество оказываемых услуг.

В целом в 2016 гг. наблюдается повышение всех выплат, составляющих фонд оплаты труда, за исключением выплат по критериям, которые снизились на 8,3 %, выплаты за качество оказываемых услуг остались без изменений.

Снижение выплат по должностным окладам, а также остальным гарантированным выплатам связано с проведенной в 2015 г. оптимизацией структуры и штатной численности работников. Увеличение сумм выплат стимулирующего характера связано с направлением высвободившихся в результате оптимизации денежных средств на повышение заработной платы социальным работникам за счет выплат стимулирующего характера.

Показатели среднемесячной заработной платы в МКУ «КЦСОН» растут одновременно с показателями среднемесячной заработной платы по России и Кемеровской области. Также необходимо отметить, что среднемесячная заработная плата в МКУ «КЦСОН» ниже уровня показателей среднемесячной заработной платы по России и по Кемеровской области, однако выше минимального размера оплаты труда.

На основании имеющихся данных 2014 – 2016 гг. был составлен финансовый план фонда оплаты труда на будущий период с использованием следующих способов:

- исходя из среднегодовых темпов роста фонда оплаты труда;
- исходя из среднегодовых темпов изменения численности работников и среднемесячной заработной платы;
- исходя из планируемого уровня инфляции и снижения численности работников;
- исходя из среднегодовых темпов изменения оплаты труда по категориям работников.

Также произведен сравнительный анализ расчета фонда оплаты труда МКУ «КЦСОН»: общий фонд оплаты труда в соответствии с расчетами увеличивается с 13,3 % (минимальная величина) до 17,9 % (максимальная величина). В МКУ «КЦСОН» при финансовом планировании фонда оплаты труда может использоваться любой из предложенных вариантов, кроме расчета

исходя из планируемого уровня инфляции и снижения численности работников.

На основании изученных в ходе выполнения работы материалов можно предложить внедрить систему нормирования труда в МКУ «КЦСОН».

Внедрение системы нормирования труда в МКУ «КЦСОН» будет способствовать совершенствованию организации труда, планированию и анализу использования трудовых ресурсов, снижению трудоёмкости выполняемых работ, росту производительности труда.

В целях практического применения в рассматриваемом учреждении было разработано Положение о системе нормирования труда муниципального казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района».

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/.

2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.

3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 07.03.2017) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/.

4. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 07.03.2017) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/.

5. Гражданский кодекс Российской Федерации часть 2 от 26.01.1996 года № 14-ФЗ [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027/.

6. Налоговый кодекс Российской Федерации часть 2 от 31.07.1998 года № 146-ФЗ [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/.

7. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 23.05.2016) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/.

8. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 03.07.2016)[Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64871/.

9. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 02.06.2016) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/.

10. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 19.12.2016) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19559/.

11. Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19.05.1995 № 81-ФЗ (ред. от 19.12.2016) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6659/.

12. Федеральный закон «Об исполнительном производстве» от 02.10.2007 № 229-ФЗ (ред. от 28.12.2016) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_71450/.

13. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»[Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73789/.

14. Постановление Правительства РФ от 15.06.2007 № 375 (ред. от 10.12.2016) «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим

обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»[Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_69050/.

15. Постановление Правительства РФ от 18.07.1996 № 841 (ред. от 09.04.2015) «О Перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей»[Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_11102/.

16. Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 № 34н (ред. от 24.12.2010, с изм. от 08.07.2016) «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации»[Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_20081/.

17. Приказ Минфина России от 06.05.1999 № 33н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99»[Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12508/.

18. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н (ред. от 08.11.2010) «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению»[Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_29165/.

19. Приказ Минфина России от 06.10.2008 № 106н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении положений по бухгалтерскому учету» (вместе с «Положением по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008)), «Положением по бухгалтерскому учету «Изменения оценочных значений» (ПБУ 21/2008)»)[Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_81164/.

20. Бюджетный Кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 145-ФЗ (ред. от 28.03.2017)[Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19702/.

21. Приказ Минфина России от 06.12.2010 № 162н (ред. от 16.11.2016) «Об утверждении Плана счетов бюджетного учета и Инструкции по его применению» (Зарегистрировано в Минюсте России 27.01.2011 № 19593)[Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_107678/.

22. Письмо Минфина России от 22.10.2013 № 12-08-06/44036 «О Комментариях (комплексных рекомендациях) по вопросам, связанным с реализацией положений Федерального закона от 08.05.2010 № 83-ФЗ» [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_153763/.

23. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47274/.

24. Захарьин В.Р. Заработная плата в коммерческих организациях и бюджетных учреждениях: учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2009. – 656 с.

25. Постановление Госкомстата РФ от 27.11.1995 № 189 «Об утверждении формы единовременного федерального государственного статистического наблюдения о составе затрат предприятия (организации) на рабочую силу и Инструкции по ее заполнению» [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9585/8597b3d13b5e305b87b614437173cec0db22d17a/.

26. Любушин Н.П., Лещева В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учебное пособие для вузов. –М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 471 с.

27. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский учет: Учебник для вузов. – Проспект (ТК Велби), 2010.– 312 с.

28. Положение об условиях установления и порядке производства выплат стимулирующего характера работникам муниципального казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района», утвержденное приказом директора МКУ «КЦСОН» от 25.12.2012 № 163-п (в редакции приказов №37-п от 14.03.2014, № 15-п от 29.01.2015, № 50-п от 22.04.2015. № 115-п от 14.09.2015).

29. Приказ департамента социальной защиты населения Кемеровской области от 15.08.2014 № 106 «Об установлении Порядка расходования средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг организациями социального обслуживания Кемеровской области» [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: <http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc&base=RLAW284&n=60305#0>.

30. Федерального закона «О внесении изменений в статью 219 части второй Налогового кодекса Российской Федерации и статью 4 Федерального закона «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации (в части налогообложения прибыли контролируемых иностранных компаний и доходов иностранных организаций)» от 06.04.2015 № 85-ФЗ[Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_177597/.

31. Федеральный закон «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» от 24.07.2009 № 212-ФЗ[Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_89925/.

32. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с передачей налоговым органам полномочий по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование» от 03.07.2016 № 250-ФЗ [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200559/.

33. Приказа Минтруда России от 30.12.2016 г. № 851н «Об утверждении Классификации видов экономической деятельности по классам профессионального риска» [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_211247/.

34. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_129344/.

35. Распоряжение Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2013 № 249-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Кемеровской области на 2013 - 2018 годы» [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: <http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc;base=RLAW284;n=48466#0>.

36. Должностная инструкция ведущего бухгалтера муниципального казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района».

37. Приказ Минтруда России от 24.01.2014 № 33н (ред. от 14.11.2016) «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» (Зарегистрировано в Минюсте России 21.03.2014 № 31689) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_158398/.

38. ГОСТ 12.0.003-2015 «Система стандартов по безопасности труда. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация» [Электронный ресурс] / Блог-Инженера. РФ. – Режим доступа: <https://блог-инженера.рф/oxranatruda/%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%87%D0%B0%D0%B9%D1%82%D0%B5-%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B9-%D0%B3%D0%BE%D1%81%D1%82-12-0-003-2015.html>.

39. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 30.04.2003 № 76 (ред. от 16.09.2013) «О введении в действие ГН 2.2.5.1313-03» (вместе с «ГН 2.2.5.1313-03. Химические факторы производственной среды. Предельно допустимые концентрации (ПДК) вредных веществ в воздухе рабочей зоны. Гигиенические нормативы», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 27.04.2003) (Зарегистрировано в Минюсте России 19.05.2003 № 4568) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42578/.

40. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 08.04.2003 № 34 (ред. от 15.03.2010) «О введении в действие СанПиН 2.2.1/2.1.1.1278-03» (вместе с «СанПиН 2.2.1/2.1.1.1278-03. 2.2.1/2.1.1. Проектирование, строительство, реконструкция и эксплуатация предприятий, планировка и застройка населенных пунктов. Гигиенические требования к естественному, искусственному и совмещенному освещению жилых и общественных зданий. Санитарные правила и нормы», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 06.04.2003) (Зарегистрировано в

Минюсте РФ 23.04.2003 № 4443) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_41996/.

41. Гришагин В.М. Сборник задач по безопасности жизнедеятельности: учеб.пособие / В.М. Гришагин, В.Я. Фарберов – Юрга: Изд. филиала ТПУ, 2002. – 96 с.

42. Приказ директора МКУ «КЦСОН» № 37-п от 24.03.2015 «Об утверждении Программы производственного контроля за соблюдением требований санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий в муниципальном казенном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района»».

43. Приказ директора № 67-п от 13.05.2015 «Об утверждении инструкций по охране труда».

44. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.

45. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (ред. от 05.12.2014) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (Зарегистрировано в Минюсте России 21.10.2011 № 22111) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120902/.

46. Постановление Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 (ред. от 30.11.2016) «Об утверждении Порядка обучения по

охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (Зарегистрировано в Минюсте России 12.02.2003 N 4209)[Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_40987/.

47. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/.

48. Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н (ред. от 12.01.2015) «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (Зарегистрировано в Минюсте России 10.09.2009 № 14742) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_91478/.

49. Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (Зарегистрировано в Минюсте России 22.04.2011 № 20562) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_113458/.

50. Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 № 36213)[Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_175841/.

51. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 № 118 (ред. от 21.06.2016) «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03» (вместе с «СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03. 2.2.2. Гигиена труда, технологические процессы, сырье, материалы, оборудование, рабочий инструмент. 2.4. Гигиена детей и подростков. Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 30.05.2003) (Зарегистрировано в Минюсте России 10.06.2003 № 4673) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42836/.

52. «МР 2.2.9.2311-07. 2.2.9. Состояние здоровья работающих в связи с состоянием производственной среды. Профилактика стрессового состояния работников при различных видах профессиональной деятельности. Методические рекомендации» (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ от 18.12.2007) (вместе с «Методикой психической саморегуляции») [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83834/.

53. «МР 2.2.7.2129-06. 2.2.7. Физиология труда и эргономика. Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях. Методические рекомендации» (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 19.09.2006) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_67073/.

54. «ГОСТ 12.0.230-2007. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования» (введен в действие Приказом Ростехрегулирования от 10.07.2007 № 169-ст). (ред. от 31.10.2013)[Электронный ресурс] / КонсультантПлюс:

Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_135558/.

55. «ГОСТ Р 12.0.007-2009. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию» (утв. и введен в действие Приказом Ростехрегулирования от 21.04.2009 № 138-ст) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: <http://www.consultant.ru/cons/CGI/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=512311#0>.

56. Инфляция [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/finance/. Дата обращения 05.04.2017 г.

57. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_129344/

58. Приказ Минтруда России от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях» [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – URL: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/29893.html>.

Приложение А
(рекомендуемое)

Система законодательного и нормативного регулирования трудовых
отношений



Рисунок А.1 – схема системы законодательного и нормативного регулирования трудовых отношений

Приложение Б
(рекомендуемое)

Системы и формы оплаты труда

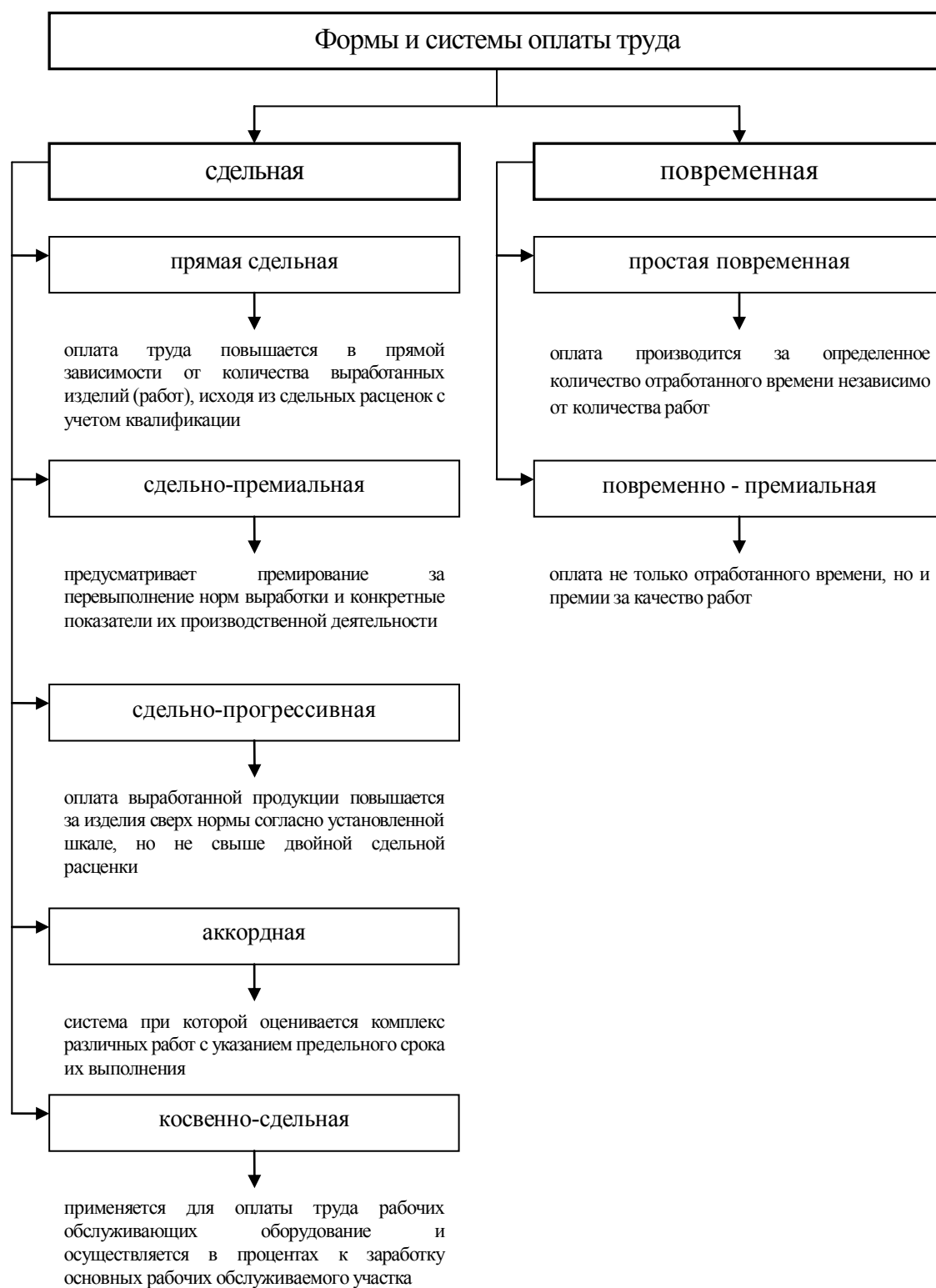


Рисунок Б.1 – схема систем и форм оплаты труда

Приложение В

(обязательное)

Штатное расписание муниципального казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района» на 01.01.2016

АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННАЯ ЧАСТЬ

№ п/п	Занимаемая должность	Кол-во штатных ед.	ПКГ/КУ	Должн. оклад (шт.ед.)	Повышающий коэффициент	Месячный должностной оклад	Компенсация за работу в ночное время	Компенсация за работу в выходные (праздничные) дни	Выплата в связи с вредными условиями труда		Выплата за продолжительность непрерывной работы				Спец. выплата за работу в учреждениях социального обслуживания населения	ИТОГО	Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями	Всего зараб. платы
									%	сумма	20%		30%					
											кол-во шт. ед. получающих выплату	сумма	кол-во шт. ед. получающих выплату	сумма				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	Директор Центра	1		15295	1,232	18843			15	2826			1	5653	5 653	32975	9893	42868
2	Зам. директора	1		18843	0,900	16959			15	2544			1	5088	5 088	29679	8904	38583
3	Зам. директора по АХЧ	1		18843	0,900	16959			15	2544			1	5088	5 088	29679	8904	38583
4	Главный бухгалтер	1		18843	0,900	16959			15	2544	1	3392		0	5 088	27983	8395	36378
5	Ведущий бухгалтер	1	ПКГ-3 КУ-4	3221	1,475	4753			15	713				0	1 426	6892	2068	8960
6	Бухгалтер 2 категории	1	ПКГ-3 КУ-2	3221	1,284	4138			15	621	1	828		0	1 241	6828	2048	8876
7	Экономист	1	ПКГ-3 КУ-4	3221	1,475	4753			15	713				0	1 426	6892	2068	8960
8	Специалист по кадрам	1	ПКГ-3 КУ-1	3221	1,232	3970			15	596				0	1 191	5757	1727	7484
9	Секретарь	0,5	ПКГ-1 КУ-1	2707	1,024	1387			15	208				0	416	2011	603	2614
10	Специалист по охране труда	1	ПКГ-3 КУ-1	3221	1,371	4417			15	663					1 325	6405	1922	8327
11	Программист	1	ПКГ-3 КУ-1	3221	1,475	4753			15	713					1 426	6892	2068	8960
12	Юрисконсультант	1	КУ-1	3221	1,475	4753			15	713					1 426	6892	2068	8960
13	Специалист по социальной работе	1	ПКГ-1 КУ-1	3467	1,274	4417			15	663			1	1325	1 325	7730	2319	10049
14	Специалист по социальной работе	1	ПКГ-1 КУ-1	3467	1,371	4753			15	713			1	1426	1 426	8318	2495	10813
15	Водитель (спец. т/ср-во)	2	ПКГ-2 КУ-4	2918	1,418	8276			15	1241				0	2 483	12000	3600	15600
16	Уборщик служебных помещений	0,5	ПКГ-1 КУ-1	2707	1,000	1354			15	203				0	406	1963	589	2552
17	Дворник	1	ПКГ-1 КУ-1	2707	1,000	2707			15	406				0	812	3925	1178	5103
ИТОГО:		17,0		112344		124151	0	0		18624	2	4220	5	18580	37 246	202821	60849	263670

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НА ДОМУ №1

№ п/п	Занимаемая должность	Кол-во штат-ных ед.	ПКГ/КУ	Должн. оклад (1шт.ед.)	Повыша ющий коэффи циент	Месячный должностной оклад	Повышающий коэф-т специалистам, работающим на селе, 25%		Схемный оклад	К/Выплата в связи с вредными условиями труда		С/Выплата за продолжительность непрерывной работы				Спец. Выплата за работу в учреждении х социальног о обслуживан ия населения	ИТОГО	Выплаты за работу в местности х с особыми климатиче скими условиями	Всего зарраб. Платы
							кол-во шт. ед.	сумма		%	сумма	20%		30%					
												кол-во шт. ед.	сумма	кол-во шт. ед.	сумма				
1	2	3	4	5	6	7	10	11	12	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	Заведующий отделением	1		4585	1,207	5535	1	1384	6919	15	1038		0	1	2076	2076	12109	3633	15742
2	Социальный работник	4	ПКГ-2	2918	1,245	14536	3	2727	17263	15	2589	1	909	2	2453	5179	28393	8518	36911
3	Социальный работник	5	ПКГ-2	2918	1,188	17335		0	17335	15	2600			5	5200	5201	30336	9101	39437
4	Социальный работник	6	ПКГ-2	2918	1,104	19326	0	0	19326	15	2899	1	644	3	2899	5798	31566	9470	41036
	ИТОГО:	16		13339		56732	4	4111	60843		9126	2	1553	11	12628	18254	102404	30722	133126

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НА ДОМУ №2

№ п/п	Занимаемая должность	Кол-во штат-ных ед.	ПКГ/КУ	Должн. оклад (шт.ед.)	Повыша- ющий коэффици- ент	Месячный должностной оклад	Повышающий коэф-т специалистам, работающим на селе, 25%		Схемный оклад	К/Выплата в связи с вредными условиями труда		С/Выплата за продолжительность непрерывной работы				Спец. Выплата за работу в учреждения х социальн ^о го обслуживан- ия населения	ИТОГО	Выплаты за работу в местности х с особыми климатиче- скими условиями	Всего зарраб. Платы
							кол-во шт. ед.	сумма		%	сумма	20%		30%					
												кол-во шт. ед.	сумма	кол-во шт. ед.	сумма				
1	2	3	4	5	6	7	10	11	12	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	Заведующий отделением	1		4585	1,207	5535	1	1384	6919	15	1038	1	1384		0	2076	11417	3425	14842
2	Специалист по соц. работе	1	ПКГ-3 КУ-1	3467	1,096	3802	1	951	4753	15	713			1	1426	1426	8318	2495	10813
3	Специалист по соц. работе	1	ПКГ-3 КУ-1	3467	1,096	3802	1	951	4753	15	713	1	951			1426	7843	2353	10196
4	Социальный работник	1	ПКГ-2	2918	1,303	3802	1	951	4753	15	713		0	1	1426	1426	8318	2495	10813
5	Социальный работник	3	ПКГ-2	2918	1,245	10902	2	1817	12719	15	1908			3	3816	3816	22259	6678	28937
6	Социальный работник	6	ПКГ-2	2918	1,188	20802		0	20802	15	3120	4	2772	2	2080	6241	35015	10505	45520
7	Социальный работник	3	ПКГ-2	2918	1,104	9663	0	0	9663	15	1449		0	2	1933	2899	15944	4783	20727
ИТОГО:		16		23191		58308	6	6054	64362		9654	6	5107	9	10681	19310	109114	32734	141848

ОТДЕЛЕНИЕ ПОМОЩИ СЕМЬЕ И ДЕТЯМ

№ п/п	Наименование должностей	Кол-во штат- ных ед.	ПКГ/КУ	Оклад по ПКГ и КУ (1шт.ед.)	Повышающ ий коэффицие нт	Должн. оклад	Повышающий коэф-т специалистам, работающим на селе, 25%		Схемный оклад	К/Выплата в связи с вредными условиями труда		С/Выплата за продолжительность непрерывной работы				Спец.выпла та за работу в учреждении х социальног о обслуживан ия населения	ИТОГО	Выплата за работу в местностях с особыми климатичес кими условиями	Всего зараб. платы
							кол-во шт. ед.	сумма		%	сумма	20%		30%					
												кол-во шт. ед.	сумма	кол-во шт. ед.	сумма				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	20	18	19
1	Заведующий отделением	1	КУ-1	4585	1,353	6206		0	6206	15	931		0	1	1862	1862	10861	3258	14119
2	Специалист по соц. работе	1	ПКГ-3 Ку-1	3467	1,096	3802		0	3802	15	570			1	1141	1141	6654	1996	8650
3	Специалист по соц. работе	1	ПКГ-3 Ку-1	3467	1,145	3970		0	3970	15	596			1	1191	1191	6948	2084	9032
4	Специалист по работе с семьей	1	ПКГ-3 Ку-1	3467	1,096	3802		0	3802	15	570			1	1141	1141	6654	1996	8650
5	Психолог	1	ПКГ-3 Ку-1	3467	1,145	3970		0	3970	15	596					1191	5757	1727	7484
ИТОГО:		5		18453		21750			21750		3263	0	0	4	5335	6526	36874	11061	47935

ОТДЕЛЕНИЕ СРОЧНОГО СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

№ п/п	Наименование должностей	Кол-во штат-ных ед.	ПКГ/КУ	Оклад по ПКГ и КУ (1шт.ед.)	Повышающ ий коэффициент	Должн. оклад	Повышающий коэф-т специалистам, работающим на селе, 25%		Схемный оклад	Выплата в связи с вредными условиями труда		Выплата за продолжительность непрерывной работы				Спец.выпла та за работу в учреждени х социальн ых обслужи вании населения	ИТОГО	Выплата за работу в местностях с особыми климатичес кими условиями	Всего зараб. платы
							кол-во шт. ед.	сумма		%	сумма	20%		30%					
												кол-во шт. ед.	сумма	кол-во шт. ед.	сумма				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Заведующий отделением	1	КУ-1	4585	1,207	5535		0	5535	15	830		0	1	1661	1661	9687	2906	12593
2	Специалист по соц. работе	1	ПКГ-3 Ку-1	3467	1,371	4753		0	4753	15	713		0	1	1426	1426	8318	2495	10813
3	Специалист по соц. работе	1	ПКГ-3 Ку-1	3467	1,274	4417		0	4417	15	663	1	883		0	1325	7288	2186	9474
4	Специалист по соц. работе	1	ПКГ-3 Ку-1	3467	1,193	4138		0	4138	15	621		0		0	1241	6000	1800	7800
	ИТОГО:	4		14986		18843	0	0	18843		2827	1	883	2	3087	5653	31293	9387	40680

ИТОГО ПО МКУ "КЦСОН"

№ п/п	Наименование отделения	Кол-во штат-ных ед.	Доплн. оклад (1шт-ед.)	Месечный должностной оклад	Компен. выплата за работу в ночное время	Компен. выплата за работу в выходные (праздничные) дни	Повышающий коэф-т специалистам, работающим на сеч. 25%	Выплата в связи с вредными условиями труда	Выплата за продолжительность непрерывной работы		Спец. выплата за работу в учреждениях социального обслуживания населения	ИТОГО	Выплата за работу в местности с особыми климатическими и условиями	Всего зараб. платы	Фонд заработной платы за замещение лиц, уходящих в отпуск	Фонд заработной платы за работу в праздничные дни	Расходы на выплату пособия за первые 3 дня ВП за счет работодателя	ИТОГО	Фонд на стимулирование работников (48,6%)			Выплатное пособие при увольнении	ИТОГО по МКУ "КЦСОН"
									20%	30%									Выплаты по критериям	Выплаты за качество оказываемых услуг социальными работниками	Выплаты за качество оказываемых услуг специалистами по социальной работе		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	АЧК	17	112344	124151			0	18624	4220	18580	37 246	202821	60846	263667	1884		702,09	266253	101814		2426		370 493
2	ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НА ДОМУ ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА И ИНВАЛИДОВ №1	16	13339	56732			4111	9126	1553	12628	18 254	102404	30722	133126	2376	1388	542,09	137432	86739	67779			291 950
3	ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НА ДОМУ ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА И ИНВАЛИДОВ №2	16	23191	58308			6054	9654	5107	10681	19 310	109114	32735	141849	2166	1388	542,09	145945	84145	58743	2426		291 259
4	ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НА ДОМУ ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА И ИНВАЛИДОВ №3	17	20273	61451			7872	10399	5479	9348	20 799	115348	34604	149953	1746	1388	542,09	153629	89572	63261	2426		308 888
5	ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НА ДОМУ ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА И ИНВАЛИДОВ №4	19	20273	67557			6013	11035		15479	22 072	122156	36647	158804	2166	1388	542,09	162900	100426	72297	2426		338 049
6	ОТДЕЛЕНИЕ ПОМОЩИ СЕМЬЕ И ДЕТЕМ	5	18453	21750			0	3263		5335	6 526	36874	11062	47937	2404		542,09	50883	23076		3639		77 598
7	ОТДЕЛЕНИЕ СРОЧНОГО СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ	4	14986	18843			0	2827	883	3087	5 653	31293	9388	40681	783		542,09	42006	17725		3647		63 378
	ИТОГО по МКУ "КЦСОН"	94,0	222859	408792	0	0	24050	64928	17242	75138	129860	720010	216005	936018	13525	5552	3955	959050	503497	262080	16990		1 741 617

Месячный ФОТ по МКУ "КЦСОН" 1 741 617 рублей 00 копеек

Директор МКУ "КЦСОН" _____ А.В. Павлов

Гл.бухгалтер МКУ "КЦСОН" _____ Н.И. Рудой



482 567

Приложение Г
(рекомендуемое)

Образец тарификационного списка работников

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ
по состоянию на 01.01.20__г.

(полное наименование учреждения)

группа по оплате труда руководителей _____

Должности руководителей и служащих

№ п/п	Наименование должности	Ф.И.О.	Квалификационная категория, дата присвоения, специальность, по которой присвоена категория	ПКГ и кв. уровень	Оклад (с учетом повышающих коэффициентов 1,25 за работу на селе)	Объем работы по данной должности (0,25; 0,5; 0,75; 1,0; 1,25; 1,5; 1,75; 2,0)	Итого месячный оклад	Повышение оклада в связи с опасными для здоровья и особо тяжелым и условиям и труда		Другие повышение оклада		Месячный должност- ной оклад с учетом объема работ	Стаж непрерыв- ной работы, дающий право на получение надбавки за продолжительность непрерыв- ной работы (лет, месяцев, дней)	В том числе стаж непрерыв- ной работы медицин- скихспе- циалисто в в сельской местност и (лет, месяцев, дней)	Надбавка за продол- жи- тельность непрерыв ной работы		Специальная надбавка за работу в учреждениях социального обслуживания населения	Итого месяч- ный фонд заработ- ной платы по тарифи- кации н- ному списку	Доп. сведения
1	2	3	4	5	6	7	8=6*7	9	10= 9*8	11	12=11 *8	13=8+10 +12	14	15	16	17 =1 6*8	18 = 8 *30%	19=18 +17+1 3	20
								%	Руб.	%	руб								

Председатель тарификационной комиссии
Члены тарификационной комиссии

Приложение Е

(обязательное)

Положение о системе нормирования труда в МКУ «КЦСОН»

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МКУ «КЦСОН»
от _____ № _____

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе нормирования труда в муниципальном казенном учреждении
«Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского
муниципального района»

1 Общие положения

1.1 Положение о системе нормирования труда в муниципальном казенном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района» (далее - Положение) разработано в соответствии и на основании следующих нормативных актов:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. № 804 «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда»;
- Постановление Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 19 июня 1986 года № 226/П-6 «Положение об организации нормирования труда в народном хозяйстве» (в части не противоречащей действующему законодательству);
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 мая 2013 г. № 235 «Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда»;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 сентября 2013 г. № 504 «Об утверждении методических рекомендаций для государственных (муниципальных) учреждений по разработке систем нормирования труда».

1.2 Настоящее Положение устанавливает систему нормативов и норм, на основе которых реализуется функция нормирования труда, содержит основные положения, регламентирующие организацию нормирования труда, а так же устанавливает порядок проведения нормативно - исследовательских работ по труду в муниципальном казенном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Юргинского муниципального района» (далее – МКУ «КЦСОН»)

1.3 Настоящее Положение вводится в действие для применения на всех подразделениях МКУ «КЦСОН».

1.4 В настоящем Положении применяются следующие термины с соответствующими определениями:

- апробация - процесс внедрения на ограниченный (тестовый) период результатов проведённых работ (нормативных материалов, норм труда) в целях анализа и изучения их влияния на трудовой процесс (осуществляемую деятельность) в условиях приближенных к реальным (фактическим) и результативность учреждения;

- аттестованные нормы - технически обоснованные нормы, соответствующие достигнутому уровню техники и технологии, организации производства и труда;

- временные нормы - нормы на повторяющиеся операции, установленные на период освоения тех или иных видов работ при отсутствии нормативных материалов для нормирования труда. Временные нормы устанавливаются на срок до трёх месяцев и по истечении этого срока их заменяют постоянными нормами;

- замена и пересмотр норм труда – необходимый и закономерный процесс, требующий соответствующей организации контроля на уровне учреждения и его подразделений. Объясняется это стремлением работодателя повысить эффективность использования трудового потенциала работников, изыскать резервы, учесть любые возможности для повышения эффективности;

- напряжённость нормы труда - относительная величина, определяющая необходимое время для выполнения конкретной работы в конкретных организационно-технических условиях; показатель напряжённости - отношение необходимого времени к установленной норме или фактическим затратам времени;

- норма времени обслуживания - величина затрат рабочего времени, установленная выполнения единицы работ, оказания услуг в определённых организационно - технических условиях;

- норма затрат труда - количество труда, которое необходимо затратить на качественное оказание услуг в определённых организационно-технических условиях;

- норма обслуживания - количество объектов, которые работник или группа работников соответствующей квалификации обслуживают в течение единицы рабочего времени в определённых организационно - технических условиях. Разновидностью нормы обслуживания является норма управляемости, определяющая численность работников, которыми должен руководить один руководитель. Типовая норма обслуживания устанавливается по среднему показателю для однородных рабочих мест;

- норма численности - установленная численность работников определённого профессионально - квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных функций, оказания услуг, выполнения определённого объема работ в определённых организационно - технических условиях;

- нормированное задание - установленный на основе указанных выше видов норм затрат труда объем работ/услуг который работник или группа работников должны выполнять/оказать за рабочую смену (рабочий день), месяц или в иную единицу рабочего времени. Нормированные задания разрабатываются на основе действующих норм затрат труда и могут содержать индивидуальные и коллективные затраты труда, устанавливаемые с учётом заданий по повышению производительности труда и экономии материальных ресурсов. Эти задания устанавливаются исходя из имеющихся на каждом рабочем месте возможностей. Поэтому нормированные задания в отличие от норм затрат труда могут устанавливаться только для конкретного рабочего места и с учётом только ему присущих особенностей и возможностей мобилизации резервов повышения эффективности труда;

- отраслевые нормы - нормативные материалы по труду, предназначенные для нормирования труда на работах, выполняемых в учреждениях одной отрасли экономики (здравоохранение, образование и т. п.).

- ошибочно установленные нормы (ошибочные) - нормы труда, при установлении которых неправильно учтены организационно-технические и другие условия или допущены неточности при применении нормативов по труду и проведении расчётов.

- разовые нормы - нормативные материалы по труду, устанавливаются на отдельные работы, носящие единичный характер (внеплановые, аварийные, случайные и другие работы, не предусмотренные технологией), и действуют, пока эти работы выполняются, если для них не введены временные или постоянные нормы.

- технически обоснованная норма труда - норма, установленная аналитическим методом нормирования и предусматривающая наиболее полное и эффективное использование рабочего времени.

- устаревшие нормы - нормы труда на работах, трудоёмкость которых уменьшилась в результате общего улучшения организации производства и труда, увеличения объёмов работ, роста профессионального мастерства и совершенствования навыков работников.

- межотраслевые нормы труда нормативные материалы по труду, которые используются для нормирования труда работников, занятых выполнением работ по одинаковой технологии в аналогичных организационно-технических условиях в различных отраслях экономики.

- местные нормы труда - нормативные материалы по труду, разработанные и утверждённые в учреждении.

Примечание: Иные понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2 Основные цели и задачи нормирования труда

2.1 Нормирование труда является приоритетным и исходным звеном хозяйственного механизма, а также составной частью организации управления персоналом, обеспечивая установление научно-обоснованных норм труда в определённых организационно-технических условиях для повышения эффективности труда. Главной задачей нормирования труда в учреждении является установление обоснованных, прогрессивных показателей норм затрат труда в целях роста совокупной производительности и повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

2.2 Цель нормирования труда в МКУ «КЦСОН» - создание системы нормирования труда, позволяющей:

- совершенствовать организацию производства и труда с позиции минимизации трудовых затрат;
- планомерно снижать трудоёмкость работ, услуг;
- рассчитывать и планировать численность работников по рабочим местам и подразделениям исходя из плановых показателей;
- рассчитывать и регулировать размеры постоянной и переменной части заработной платы работников, совершенствовать формы и системы оплаты труда.

2.3 Основными задачами нормирования труда в учреждении являются:

- разработка системы нормирования труда;
- разработка мер по систематическому совершенствованию нормирования труда;
- анализ и определение оптимальных затрат труда на все работы и услуги;
- разработка норм и нормативов для нормирования труда на новые и не охваченные нормированием оборудование, технологии, работы и услуги;
- разработка укрупнённых и комплексных норм затрат труда на законченный объем работ, услуг;
- повышение качества разрабатываемых нормативных материалов и уровня их обоснования;
- организация систематической работы по своевременному внедрению разработанных норм и нормативов по труду и обеспечение контроля за их правильным применением;
- обеспечение определения и планирования численности работников по количеству, уровню их квалификации на основе норм труда;
- обоснование и организация рациональной занятости работников на индивидуальных и коллективных рабочих местах, анализ соотношения продолжительности работ различной сложности;
- выявление и сокращение нерациональных затрат рабочего времени, устранение потерь рабочего времени и простоев на рабочих местах;
- определение оптимального соотношения работников одной профессии (специальности) различной квалификации в подразделениях учреждения;
- расчёт нормы численности работников, необходимого для выполнения планируемого объема работ, услуг;

- обоснование форм и видов премирования работников за количественные и качественные результаты труда.

2.4 Развитие нормирования труда должно способствовать совершенствованию организации труда, планированию и анализу использования трудовых ресурсов, развитию форм использования трудовых ресурсов, снижению трудоёмкости выполняемых работ, росту производительности труд

2.5 В целях рационального и эффективного достижения задач нормирования труда необходимо широкое применение современных экономико-математических методов обработки исходных данных и электронно-вычислительной техники, систем микроэлементного нормирования, видеотехники и других технических средств измерения затрат рабочего времени и изучения приёмов и методов труда.

3 Нормативные материалы и нормы труда, применяемые в МКУ «КЦСОН»

3.1 В МКУ «КЦСОН» применяются следующие основные нормативные материалы по нормированию труда:

- методические рекомендации по разработке норм труда;
- методические рекомендации по разработке системы нормирования труда;
- нормы труда (нормы, нормативы времени, численности, нормы выработки, обслуживания).

3.2 На уровне учреждения в качестве базовых показателей при разработке местных норм труда, расчёте производных показателей, в целях организации и управления персоналом используются межотраслевые нормы труда.

3.3 Нормативные материалы для нормирования труда должны отвечать следующим основным требованиям:

- соответствовать современному уровню техники и технологии, организации труда;
- учитывать в максимальной степени влияние технико-технологических, организационных, экономических и психофизиологических факторов;
- обеспечивать высокое качество устанавливаемых норм труда, оптимальный уровень напряжённости (интенсивности) труда;
- соответствовать требуемому уровню точности;
- быть удобными для расчёта по ним затрат труда в учреждении и определения трудоёмкостиробот;
- обеспечивать возможность использования их в автоматизированных системах и персональных электронно-вычислительных машинах для сбора и обработки информации.

3.4 По сфере применения нормативные материалы подразделяются на межотраслевые, отраслевые и местные. В соответствии с группами должностей

работников учреждения применяются нормы труда согласно приложению №1 к настоящему положению.

3.5 Установление количества необходимых затрат труда на выполнение работ органически связано с установлением квалификационных требований к исполнителям этих работ.

3.6 Степень дифференциации или укрупнения норм определяется конкретными условиями организации труда.

3.7 Наряду с нормами, установленными на стабильные по организационно-техническим условиям работы, применяются временные и разовые нормы.

Временные нормы устанавливаются на период освоения тех или иных работ при отсутствии утверждённых норм труда на срок не более 1 (одного) года, которые могут быть установлены суммарными экспертными методами нормирования труда.

3.8 Постоянные нормы разрабатываются и утверждаются на срок не более 5 (пяти) лет и имеют техническую обоснованность.

Техническими обоснованными считаются нормы труда, установленные на основе аналитических методов нормирования труда с указанием квалификационных требований к выполнению работ и ориентированные на наиболее полное использование всех резервов рабочего времени по продолжительности и уровню интенсивности труда, темпу работы. Тарификация работ и определение квалификационных требований к работникам производятся в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации.

3.9 Наряду с нормами, установленными по действующим нормативным документам на стабильные по организационно - техническим условиям работы, применяются временные и разовые нормы.

3.10 Разовые нормы устанавливаются на отдельные работы, носящие единичный характер (внеплановые, аварийные и т.п.). Они могут быть расчетными и опытно - статистическими.

3.11 Временные опытно - статистические нормы времени, численности, выработки или обслуживания устанавливаются при отсутствии в учреждении технически обоснованных нормативных материалов по труду на выполнение данных видов работ. Опытно-статистические нормы устанавливаются на основе экспертной оценки специалиста по нормированию труда, которая базируется на систематизированных данных о фактических затратах времени на аналогичные работы за предыдущий период времени. Срок действия временных норм не должен превышать трех месяцев (на часто повторяющихся работах), а при длительном процессе - на период выполнения необходимых работ. Ответственные за нормирование лица несут персональную ответственность за правильное (обоснованное) установление временных норм труда.

3.12 О введении временных или разовых норм труда трудовые коллективы должны быть извещены до начала выполнения работ.

4 Организация разработки и пересмотра нормативных материалов по нормированию труда

4.1 Разработка нормативных материалов по нормированию труда в МКУ «КЦСОН» основана на инициативе работодателя или профсоюзного комитета МКУ «КЦСОН».

4.2 Основным видом нормативных материалов по нормированию труда в учреждении являются технически обоснованные нормы труда.

4.3 Обоснованными являются нормы, установленные аналитическим методом с учётом факторов влияющих на нормативную величину затрат труда.

4.4 Факторы, влияющие на нормативную величину затрат труда, в зависимости от характера и направленности воздействия подразделяются на технические, организационные, психофизиологические, социальные и экономические.

4.5 Технические факторы определяются характеристиками материально вещественных элементов труда:

- предметов труда;
- средств труда.

4.6 Организационные факторы определяются формами разделения и кооперации труда, организацией рабочего места и его обслуживанием, методами и приёмами выполнения работ, режимами труда и отдыха.

4.7 Технические и организационные факторы предопределяют организационно-технические условия выполнения работ.

4.8 Экономические факторы определяют влияние разрабатываемых норм на производительность труда, качество оказываемых услуг.

5.9 Психофизиологические факторы определяются характеристиками исполнителя работ: пол, возраст, некоторые антропометрические данные (рост, длина ног, сила, ловкость, выносливость и т.д.), а также некоторыми характеристиками производства (параметры зоны обзора и зоны досягаемости, рабочая поза, загруженность зрения, темп работы и т.д.). Учёт психофизиологических факторов необходим для выбора оптимального варианта трудового процесса, протекающего в благоприятных условиях с нормальной интенсивностью труда и рационального режима труда и отдыха в целях сохранения здоровья работающих, их высокой работоспособности и жизнедеятельности.

4.10 Социальные факторы, как и психофизиологические факторы, определяются характеристиками исполнителя работ, его культурно-техническим уровнем, опытом, стажем работы и др. К социальным факторам относятся и некоторые характеристики организации производства и труда - это содержательность и привлекательность труда и т.д.

4.11 Выявление и учёт всех факторов, влияющих на величину затрат труда, осуществляется в процессе разработки норм и нормативных материалов для нормирования труда.

4.12 Учёт факторов проводится в следующей последовательности:

- выявляются факторы, влияющие на нормативную величину затрат труда, обусловленных конкретным видом экономической деятельности;
- определяются возможные значения факторов при выполнении данной работы;
- определяются ограничения, предъявляющие определённые требования к трудовому процессу, в результате чего устанавливаются его допустимые варианты;
- выбираются сочетания факторов, при которых достигаются эффективные результаты работы в наиболее благоприятных условиях для их исполнителей (проектирование рационального трудового процесса).

Указанные процедуры проводятся на этапе предварительного изучения организационно-технических и других условий выполнения работ. Часть факторов, зависящих от исполнителей работ, учитывается на этапе выбора персонала для наблюдения при аналитически-исследовательском методе установления норм и нормативов.

4.13 Качество норм затрат труда и их обоснованность зависит от методов, на основе которых они устанавливаются. Нормы затрат труда могут быть установлены двумя методами: на основе детального анализа, осуществляемого в учреждении, и проектирования оптимального трудового процесса (аналитический метод); или на основе статистических отчётов о выработке, затратах времени на выполнение работы за предшествующий период, или экспертных оценок (суммарный метод).

4.14 Аналитический метод позволяет определять обоснованные нормы, внедрение которых способствует повышению производительности труда и в целом эффективности использования трудовых ресурсов.

4.15 Суммарный же метод только фиксирует фактические затраты труда. Этот метод применяется в исключительных случаях при нормировании аварийных или опытных работ.

4.16 Нормы, разрабатываемые на основе аналитического метода, являются обоснованными, а нормы, установленные суммарным методом, - опытно-статистическими.

4.17 Разработка обоснованных нормативных материалов осуществляется одним из способов аналитического метода: аналитически-исследовательским или аналитически-расчётным.

4.18 При аналитически-исследовательском способе нормирования необходимые затраты рабочего времени по каждому элементу нормируемой операции определяют на основе анализа данных, полученных в результате непосредственного наблюдения за выполнением этой операции на рабочем месте, на котором организация труда соответствует принятым условиям.

4.19 При аналитически - расчётном способе затраты труда на нормируемую работу определяют по нормативам труда на отдельные элементы, разработанные ранее на основе исследований, или расчётом, исходя из принятых режимов оптимальной работы технологического оборудования.

4.20 Аналитически-расчётный способ является наиболее рациональным и предпочтительным способом проектирования нормативных материалов, так как является наиболее совершенным и экономически эффективным способом нормирования.

4.21 Совершенствование аналитически-расчётного метода осуществляется путём разработки систем микроэлементных нормативов, в том числе с проведением имитационного моделирования.

4.22 Преимущества аналитически-расчётного способа нормирования труда не исключают применения аналитически-исследовательского метода.

4.23 При разработке нормативных материалов по нормированию труда на предприятиях необходимо придерживаться следующих требований:

- нормативные материалы по нормированию труда должны быть разработаны на основе методических рекомендаций, утверждённых для вида экономической деятельности;

- нормативные материалы по нормированию труда должны быть обоснованы исходя из их периода освоения;

- проведение апробации нормативных материалов в течение не менее 14 календарных дней;

- при формировании результатов по нормированию труда должно быть учтено мнение профсоюзного комитета МКУ «КЦСОН».

4.24 Нормы труда, разработанные с учётом указанных требований на уровне МКУ «КЦСОН», являются местными и утверждаются приказом директора МКУ «КЦСОН».

4.25 В целях обеспечения организационно - методического единства по организации разработки, пересмотра и совершенствования нормативных материалов для нормирования труда, повышения их обоснованности и качества рекомендуется следующий порядок выполнения работ.

4.26 Пересмотр типовых норм труда в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, осуществляется в порядке, установленном для их разработки и утверждения.

4.27 В тех случаях, когда организационно - технические условия учреждения позволяют устанавливать нормы более прогрессивные, чем соответствующие межотраслевые или отраслевые, либо при отсутствии их, разрабатываются местные нормы труда.

4.28 Установление, замена и пересмотр норм труда осуществляются на основании приказа директора МКУ «КЦСОН» с учётом мнения профсоюзного комитета МКУ «КЦСОН».

4.29 Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца. Об установлении временных и разовых норм работники должны быть извещены до начала выполнения работ.

4.30 Порядок извещения работников устанавливается директором МКУ «КЦСОН».

4.31 Не реже чем раз в два года структурным подразделением (службой) в организации, на которое возложены функции по организации и нормированию труда, или работником (работниками), на которого возложены указанные функции, проводится проверка и анализ действующих норм труда на их соответствие уровню техники, технологии, организации труда в учреждении. Устаревшие и ошибочно установленные нормы подлежат пересмотру. Пересмотр устаревших норм осуществляется в сроки, устанавливаемые директором МКУ «КЦСОН».

4.32 Пересмотр норм труда в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, осуществляется в порядке, установленном для их разработки и утверждения. Пересмотр осуществляется через каждые 5 лет с даты утверждения.

5 Порядок согласования и утверждения нормативных материалов по нормированию труда

5.1 Нормативы имеют унифицированный характер и отражают обобщённые организационно-технические условия учреждения и наиболее рациональные приёмы и методы выполнения работ.

5.2 Порядок согласования и утверждения локальных нормативных материалов на уровне МКУ «КЦСОН»:

- на уровне МКУ «КЦСОН» нормативные материалы разрабатываются работодателем. Работодатель разработанные нормативные материалы направляет в профсоюзный комитет МКУ «КЦСОН» для учёта мнения;

- профсоюзный комитет МКУ «КЦСОН» при несогласии с позицией работодателя должен предоставить письменный протест с обоснованием своей позиции, при этом работодатель имеет право утвердить нормативные материалы без положительной оценки профсоюзного комитета МКУ «КЦСОН»;

- в случае отрицательной оценки нормативных материалов по нормированию труда, которые утверждены работодателем, профсоюзный комитет МКУ «КЦСОН» имеет основания для подачи жалобы и рассмотрения его в судебном порядке.

5.3 Работодатель и профсоюзный комитет МКУ «КЦСОН» должны:

- разъяснить работникам основания замены или пересмотра норм труда и условия, при которых они должны применяться;

- постоянно поддерживать и развивать инициативу работников по пересмотру действующих и внедрению новых, более прогрессивных норм труда.

6 Порядок проверки нормативных материалов для нормирования труда на соответствие достигнутому уровню техники, технологии, организации труда

6.1 Оценка уровня действующих нормативов по труду проводится путём анализа норм, рассчитанных по этим нормативам, с проведением выборочных исследований и изучения динамики выполнения показателей норм выработки.

6.2 При осуществлении проверки нормативных материалов по нормированию труда в учреждении необходимо выполнить следующие работы:

- провести анализ выполнения норм труда (выработки) установленных в учреждении (проводится ежегодно), при перевыполнении или невыполнении норм труда на 15 % и более необходима организация проверки показателей нормативов и норм труда;

- издать регламент (приказ, распоряжение) о проведении проверки нормативных материалов с указанием периода;

- установить ответственное подразделение за процесс проверки нормативных материалов по нормированию труда на уровне предприятия;

- организация рабочей группы с привлечением профсоюзный комитет МКУ «КЦСОН»;

- проведение выборочных исследований, обработки результатов;

- проведение расчёта норм и нормативов по выборочным исследованиям;

- внесение изменений и корректировок по результатам расчёта;

- утверждение нормативных материалов с изменениями и извещение работников согласно законодательству Российской Федерации.

6.3 Проверка нормативных материалов для нормирования труда осуществляется в соответствии с программой внутреннего аудита.

7 Порядок внедрения нормативных материалов по нормированию труда в учреждении

7.1 Утверждённые в установленном порядке нормативные материалы для нормирования труда внедряются на рабочие места МКУ «КЦСОН» в соответствии с их областью применения и сферой действия на основании приказа директора МКУ «КЦСОН» с учётом мнения профсоюзного комитета МКУ «КЦСОН».

7.2 Для обеспечения эффективного внедрения и освоения нормативных материалов в учреждении следует провести следующие мероприятия:

- проверить организационно - техническую подготовленность рабочих мест к работе по новым нормам (насколько организационно - технические условия выполнения работ соответствуют условиям, предусмотренным новыми нормативными материалами);

- разработать и реализовать организационно - технические мероприятия по устранению выявленных недостатков в организации труда, а также по улучшению условий труда;

- ознакомить с новыми нормами времени всех работающих, которые будут работать по ним, в сроки согласно законодательства Российской Федерации.

7.3 Ознакомление с новыми нормами должно сопровождаться проведением массовой разъяснительной работы, инструктажа работников, а в необходимых случаях и обучением их работе в новых организационно - технических условиях.

7.4 Если при проведении указанной подготовительной работы выяснится, что в учреждении существующие организационно - технические условия более совершенны, чем условия, предусмотренные в новых нормах или нормативах, и действующие местные нормы на соответствующие работы более прогрессивны, чем новые нормы, то новые нормы или нормативы не внедряются.

7.5 На работы, не охваченные новыми нормативными материалами, устанавливаются местные обоснованные нормы времени, рассчитанные методами нормирования труда.

Разработал:

экономист личная подпись Т.В.Тюленева

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

Личная подпись Ю.А. Елгина

Дата

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора

Личная подпись Г.К. Майданюк

Дата

Приложение №1

к Положению о системе нормирования труда в муниципальном казенном
учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения
Юргинского муниципального района»

Должности руководителей

№п/п	Наименование должностей	Нормативный документ
1.	Директор	Постановление Минтруда РФ от 26.03.2002 № 23 «Об утверждении норм времени на работы по документационному обеспечению управленческих структур федеральных органов исполнительной власти»
2.	Заместитель директора, заместитель директора по АХЧ	
3.	Главный бухгалтер	Постановление Минтруда РФ от 26.09.1995 № 56 «Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы по бухгалтерскому учету и финансовой деятельности в бюджетных организациях».

Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих

Общепрофессиональные должности служащих

№п/п	Наименование должностей	Нормативный документ
1.	Бухгалтер	Постановление Минтруда РФ от 26.09.1995 № 56 «Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы по бухгалтерскому учету и финансовой деятельности в бюджетных организациях». Постановление Госкомтруда СССР от 19.06.1991 № 111 «Межотраслевые нормы времени на работы по бухгалтерскому учету и финансовой деятельности, а также на работы, выполняемые экономистами по труду на производстве».
2.	Психолог	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 октября 2015 г. № 725 «Об утверждении Методических рекомендаций по определению норм нагрузки социального работника в сфере социального обслуживания»
3.	Специалист по кадрам	Нормативы предельной численности работников кадровых служб и бухгалтерий федеральных органов исполнительной власти(утв. постановлением Минтруда РФ от 05.06.2002 № 39). Укрупненные нормы времени на работы, выполняемые в объединенных архивах, хранящих документы по личному составу учреждений, организаций, предприятий» (утв. постановлением Минтруда РФ от 18.12.1992

		№ 57). Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы по комплектованию и учету кадров (утв. постановление Минтруда СССР от 14.11.1991 № 78)
4.	Юрисконсультант	Межотраслевые нормативы численности работников юридической службы на предприятиях отраслей промышленности (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Минюста СССР, Секретариата ВЦСПС от 10.07.1990 № 273/К-14- 440/11-41)
5.	Экономист	Постановление Минтруда РФ от 26.09.1995 № 56 «Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы по бухгалтерскому учету и финансовой деятельности в бюджетных организациях». Постановление Госкомтруда СССР от 19.06.1991 № 111 «Межотраслевые нормы времени на работы по бухгалтерскому учету и финансовой деятельности, а также на работы, выполняемые экономистами по труду на производстве». Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 08.01.1990 № 9/2-7 «Нормативы времени на работы, выполняемые экономистами по финансовой работе».
6.	Специалист по охране труда	Постановление Минтруда РФ от 22.01.2001 № 10 «Межотраслевые нормативы численности работников службы охраны труда в организациях»
7.	Секретарь	Постановление Минтруда РФ от 25.11.1994 № 72 «Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы по документационному обеспечению управления». Постановление Минтруда РФ от 26.03.2002 № 23 «Нормы времени на работы по документационному обеспечению управленческих структур федеральных органов исполнительной власти» Постановление Минтруда РФ от 10.09.1993 № 153 «Межотраслевые укрупненные нормы времени на работы с научно-технической документацией в архивах учреждений, организаций и предприятий»

**Должности работников, занятых в сфере здравоохранения
и предоставления социальных услуг**

**Должности специалистов осуществляющих предоставление
социальных услуг**

№п/п	Наименование должностей	Нормативный документ
1.	Социальный работник	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 октября 2015 г. № 725 «Об утверждении Методических рекомендаций по определению норм нагрузки социального работника в сфере социального обслуживания»
2.	Специалист по социальной работе	

**Должности руководителей учреждения здравоохранения и осуществляющих
предоставление социальных услуг**

№п/п	Наименование должностей	Нормативный документ
1.	Заведующим отделением	Постановление Минтруда РФ от 26.03.2002 № 23) «Об утверждении норм времени на работы по документационному обеспечению управленческих структур федеральных органов исполнительной власти»

Должности общепрофессиональных профессий рабочих

№п/п	Наименование должностей	Нормативный документ
1.	Уборщик служебных помещений	Постановление Минтруда России от 24.06.1996 № 38 «Нормы обслуживания для рабочих, занятых на работах по санитарному содержанию домовладений» Приказ Госстроя России от 09.12.1999 № 139 «Рекомендации по нормированию труда работников, занятых содержанием и ремонтом жилищного фонда» Приказ Минстроя РФ от 06.12.1994 № 13 «Рекомендации по нормированию труда работников предприятий внешнего благоустройства»
2.	Дворник	
3.	Водитель	Приказ Минтранса РФ от 20.08.2004 № 15 «Об утверждении Положения о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей»