

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

Единые рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений п.19 и п.34

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

При применении систем оплаты труда работников учреждений следует обращать внимание на формирование единого штатного расписания в учреждении независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения.



Трудовой договор

УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЯВЛЯЮТСЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМИ ДЛЯ ВКЛЮЧЕНИЯ В ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, НО ОНИ НЕ ЗАВИСЯТ ОТ ИСТОЧНИКА ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА (БЮДЖЕТНЫЙ, ВНЕБЮДЖЕТНЫЙ).

ПЕРЕХОД НА ИНОЙ ИСТОЧНИК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА САМ ПО СЕБЕ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ПОСКОЛЬКУ НЕ ВЛИЯЕТ НА ПРАВО РАБОТНИКА НА ОПЛАТУ ТРУДА РАВНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ.

С РАБОТНИКОМ, ОПЛАТА ТРУДА КОТОРОГО ПРОИЗВОДИТСЯ ЗА СЧЕТ РАЗНЫХ ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСИРОВАНИЯ, ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ОФОРМЛЯЮТСЯ ПО ОБЩИМ ПРАВИЛАМ.

УЧЕТ РАСХОДОВ

п.134 Инструкции 157-н

Затраты на оказание услуг

- **Прямые**
Непосредственно относятся на себестоимость услуги (не распределяются между КФО)
- **Накладные**
Распределяются между КФО пропорционально показателю, характеризующему результаты деятельности учреждения
- **Общехозяйственные**
Распределяемые и нераспределяемые (налог на имущество и землю по НИ и ОЦДИ)

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАСХОДОВ МЕЖДУ КФО

АБЗ.4 П.1 СТ. **272** НК РФ
ПРОПОРЦИОНАЛЬНО ДОЛЕ
СООТВЕТСТВУЮЩЕГО ДОХОДА В
СУММАРНОМ ОБЪЕМЕ ВСЕХ ДОХОДОВ

Расходы, возникающие у учреждения в ходе хозяйственно-финансовой деятельности, которые не могут быть непосредственно отнесены на затраты по конкретному виду деятельности (включая виды деятельности, осуществляемые за счет средств целевого финансирования, и виды деятельности, осуществляемые за счет доходов от предпринимательской деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации) распределяются пропорционально доле соответствующего дохода в суммарном объеме всех доходов учреждения для целей бухгалтерского и налогового учета

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАСХОДОВ МЕЖДУ КФО

ПРИМЕР:

Плановые показатели по поступлениям по всем видам деятельности составляют **1 млн. руб.**, из них:

- по субсидии на выполнение муниципального задания (в том числе, на уплату налогов на имущество и землю по НИ и ОЦДИ - **50 тыс. руб.**) **800 тыс.руб.**
- по средствам от оказания платных услуг **200 тыс. руб.**

Общая сумма поступлений (без учета средств на уплату указанных налогов на имущество и землю) составляет **950 тыс.руб.**

Доля доходов по субсидии на выполнение муниципального задания **750 тыс. руб. /950 тыс. руб. *100 = 79%**

Доля доходов по средствам от оказания платных услуг **200 тыс. руб. /950 тыс. руб. *100 = 21%**

Соответственно, фактически понесенные расходы учреждения (в отношении которых определено распределение пропорционально доле полученного дохода) принимаются к учету по видам финансового обеспечения в пропорции **79%** за счет КФО **4** и **21%** а счет КФО **2**.

Департамент образования города Москвы

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования города Москвы
«Московский городской педагогический университет»

ПРИКАЗ

№ [REDACTED]

Об учете заработной платы работников
ГБОУ ВО МГПУ по источникам
финансирования

В целях учета заработной платы работников ГБОУ ВО МГПУ по источникам финансирования
п р и к а з ы в а ю:

1. Главному бухгалтеру [REDACTED]:

1.1. при начислении заработной платы всем работникам Университета (за исключением научных работников, работников института системных проектов, института дополнительного образования, гостиницы МГПУ и типографии) осуществлять её учет по источникам финансирования в следующей пропорции:

80 % начисляемой заработной платы – из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;

20 % начисляемой заработной платы – из средств от приносящей доход деятельности.

1.2. при начислении заработной платы научным работникам, работникам института системных проектов Университета относить весь её объем на средства субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;

1.3. при начислении заработной платы работникам института дополнительного образования, гостиницы МГПУ и типографии относить весь её объем на средства от приносящей доход деятельности.

2. В случае осуществления отдельных выплат с указанием в распорядительном документе источника их финансирования, относить их учет на соответствующий источник финансирования.

3. При расчете средней заработной платы осуществлять её учет пропорционально выплаченной части из соответствующего источника финансирования за отчетный период.

4. Приказ ГБОУ ВПО МГПУ от 28 ноября 2014 г. № 922общ. «Об учете заработной платы работников ГБОУ ВПО МГПУ по источникам финансирования» считать утратившим силу.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на проректора по [REDACTED]

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАСХОДОВ МЕЖДУ КФО

Начислена заработная плата по учреждению за месяц: директор 30 000 рублей, педагог 25 000 рублей, уборщик 8 000 рублей

Д-т 4 109 70 211 К-т 4 302 11 730 19 750 рублей

Д-т 2 109 70 211 К-т 2 302 11 730 5 250 рублей

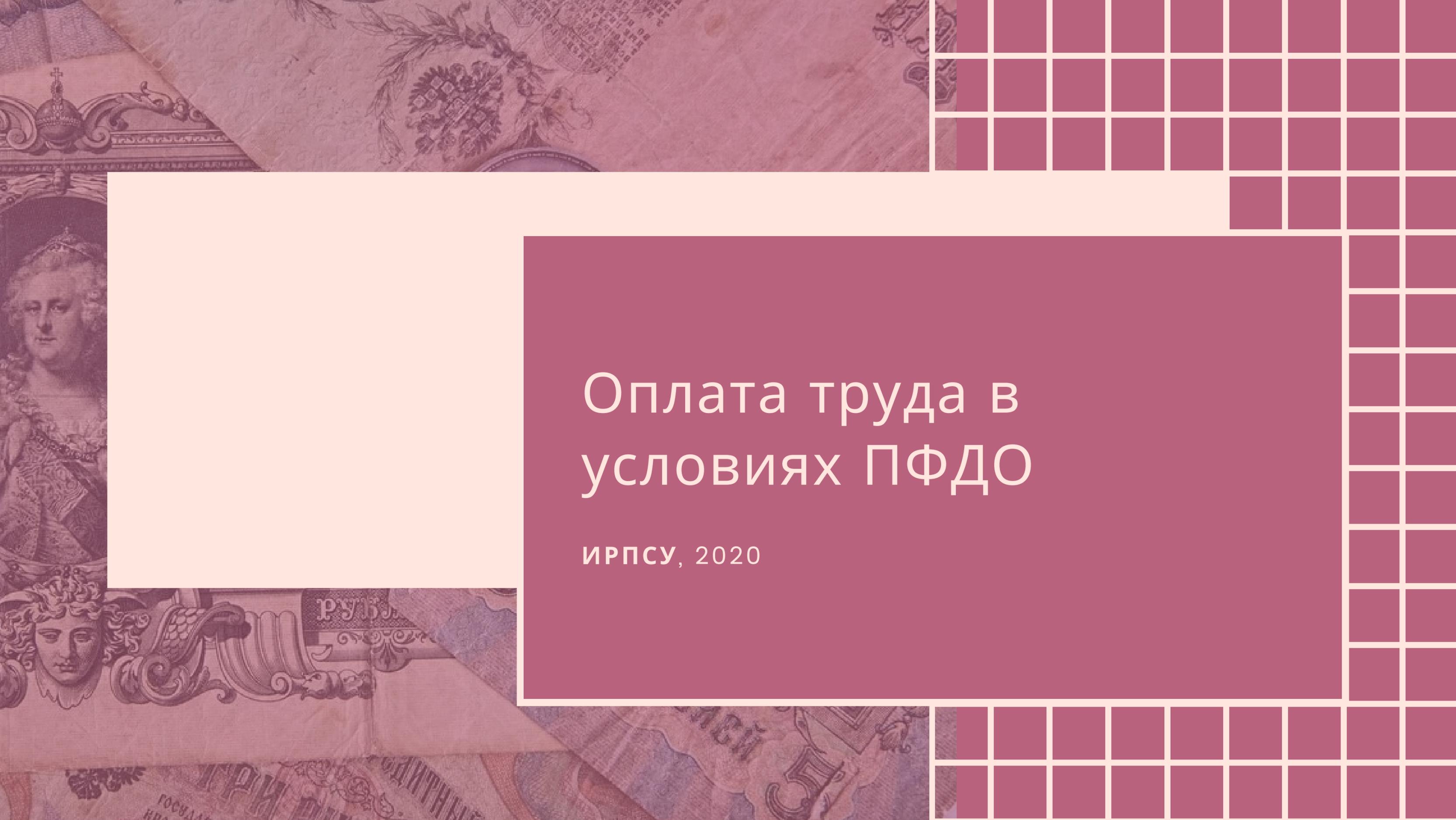
Д-т 4 109 80 211 К-т 4 302 11 730 30 020 рублей

Д-т 2 109 80 211 К-т 2 302 11 730 7 980 рублей

Учтены расходы на коммунальные услуги: получены документы на сумму 20 000 рублей

Д-т 4 109 80 223 К-т 4 302 23 730 15 800 рублей

Д-т 2 109 80 223 К-т 2 302 23 730 4 200 рублей

The background features a collage of Russian banknotes, including a portrait of a woman and a classical head, with the word 'рубли' (rubles) visible. A white grid pattern is overlaid on the right side of the image.

Оплата труда в условиях ПФДО

ИРПСУ, 2020

Оплата труда в условиях ПФДО

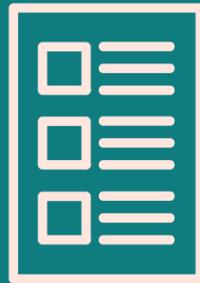
В связи с внедрением новых финансово-экономических механизмов в рамках реализации ПФДО, когда «деньги следуют за учеником», повышается заинтересованность учреждений, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, в привлечении детей.

Данная заинтересованность при этом должна быть распространена и на педагогических работников – от их деятельности зависит то, придут ли дети.

В этой связи если существующая система оплаты труда в учреждении строится по принципу «базового оклада», то именно востребованность педагога детьми должна стать важнейшим показателем эффективности его деятельности. От этого напрямую зависит финансирование учреждения.

Оплата труда в условиях ПФДО

НЕОБХОДИМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ



Разработка и изменение
показателей эффективности



Внесение изменений в положение
об оплате труда, положение о
выплатах стимулирующего
характера с учетом разработанных
показателей



Подготовка и внесение изменений
в трудовые договоры работников



Уведомление работников об
изменении определенных условий
трудового договора

Востребованность детского объединения (группы)

Количество баллов определяется по формуле:

$$\text{Балл} = \frac{\text{гр1} \times \text{Б1} + \text{гр2} \times \text{Б2} + \dots + \text{гр}i \times \text{Б}i}{\text{гр1} + \text{гр2} + \dots + \text{гр}i}$$

где

гр_i- число часов учебной нагрузки, приходящейся на *i*-е детское объединение (группу) в неделю (месяц)

Б_i- количество баллов, определяемое для показателя эффективности применительно к *i*-й группе по формуле:

В случае, если укомплектованность группы на момент оценки ниже определенного % от ее максимальной наполняемости (например, 60%) – 0

В случае, если укомплектованность группы на момент оценки выше определенного % от ее максимальной наполняемости:

$$\text{Б}i = \frac{\% \text{ укомплектованности} - x\%}{100 - x\%} \times \text{максимальный балл}$$

Для того, чтобы показатель эффективности действительно оказывал влияние на итоговый показатель оплаты труда целесообразно установить значение максимального балла для показателя не менее 60–70% от суммы максимальных баллов по всем показателям.

Оценка должна осуществляться ежемесячно по состоянию показателей на конец месяца, за который она проводится.

Пример

Нагрузка педагога:
по 1 группе – 4 часа;
по 2 группе – 6 часов;
по 3 группе – 8 часов.

Укомплектованность:
по 1 группе – 70%;
по 2 группе – 80%;
по 3 группе – 100%.

**Нижний порог процента
укомплектованности (х)**
– 60 %
Максимальный балл – 70

$$\begin{aligned} B_1 &= (70\% - 60\%) / 40\% \times 70 = 17,5 \\ B_2 &= (80\% - 60\%) / 40\% \times 70 = 35,0 \\ B_3 &= (100\% - 60\%) / 40\% \times 70 = 70,0 \end{aligned}$$

$$\text{Итоговый балл} = (4 \times 17,5 + 6 \times 35 + 8 \times 70) / (4 + 6 + 8) = 840 / 18 = 47 \text{ баллов}$$

Резерв отпусков

Резерв отпусков - это оценочное обязательство по оплате предстоящих отпусков.

Это источник выплаты отпускных, компенсаций за неиспользованный отпуск и уплаты взносов во внебюджетные фонды, который работодатель создает в текущем периоде для использования в будущем.

В соответствии с пунктом 302.1 Инструкции N 157н обязательства неопределенные по величине и (или) времени исполнения, в том числе обязательства в счет предстоящей оплаты отпусков за фактически отработанное время или компенсаций за неиспользованный отпуск, в том числе при увольнении, включая платежи на обязательное социальное страхование сотрудника (служащего) учреждения на указанные выплаты, подлежат отражению на счете 0 401 60 000 "Резервы предстоящих расходов".

Положения Инструкции N 157н не обязывают учреждение под сформированный резерв иметь остатки денежных средств на лицевом счете (счете в кредитной организации), однако в условиях ПФДО по средствам, полученным от оказания платных услуг это необходимо, иначе нечем будет выплатить отпускные).

Учреждение должно закрепить данный факт в учетной политике для целей бухгалтерского учета. То есть подробно описать: виды создаваемых резервов – в данном случае резерв на оплату отпусков; методику расчета, периодичность формирования резерва (дата признания в учете).

Резерв отпусков может создаваться:

- на последнее число каждого месяца (каждую отчетную дату);
- на последнее число каждого квартала;
- на 31 декабря каждого года. Этот вариант могут применять лишь те организации, которые представляют участникам только годовую отчетность.

В Письме Минфина РФ от 20.05.15 №02-07-07/28998 «О порядке отражения в учете операций с отложенными обязательствами» предложены три методики расчета суммы расходов на оплату предстоящих отпусков.

Персонифицировано по каждому сотруднику

Резерв отпусков = $K \times ЗП$, где
 K - количество не использованных сотрудником дней отпуска за период с начала работы на дату расчета (конец каждого месяца, квартала, года);
 $ЗП$ - среднедневной заработок сотрудника, исчисленный по правилам расчета среднего заработка для оплаты отпусков на дату расчета резерва.

По учреждению в целом

Резерв отпусков = $K \times ЗПср$, где
 K - общее количество не использованных всеми сотрудниками дней отпуска за период с начала работы на дату расчета (конец каждого месяца, квартала, года);
 $ЗПср$ - средняя заработная плата по всем сотрудникам учреждения в целом.

По отдельным категориям сотрудников

Резерв = $K1 \times ЗПср1 + K2 \times ЗПср2 + K3 \times ЗПср3$, где
 $K1, K2, K3$ - количество всех дней неиспользованного отпуска каждой категории работников (группы персонала), $ЗПср1, ЗПср2, ЗПср3$ - средняя заработная плата, рассчитанная по каждой категории работников (группе персонала).

Бухгалтерские записи по отражению в учете операций по формированию и использованию резервов:

Д-т 0 109 60 211 Кт 0 401 60 211 - формирование резерва на оплату отпусков за фактически отработанное время по выплатам работникам

Д-т 0 109 60 213 Кт 0 401 60 213 - формирование резерва на оплату отпусков за фактически отработанное время по страховым взносам

Д-т 0 401 60 211(213) К-т 0 302 11(ХХ) 730 - начисление оплаты отпуска за проработанное время (компенсации за неиспользованный отпуск) за счет резерва

Д-т 0 109 60 211(213) К-т 0 302 11(ХХ) 730 - начисление оплаты отпуска за проработанное время (компенсации за неиспользованный отпуск) в случае, если сумма резерва меньше суммы начисленных отпускных (на сумму превышения начисленных отпускных над суммой резерва)

*Уточнение ранее сформированного резерва отражается на дату его расчета дополнительной бухгалтерской записью (увеличение ранее сформированного резерва) или бухгалтерской записью, оформленной по способу «красное сторно» (уменьшение ранее сформированного резерва).

Резерв отпусков (пример)

После внедрением ПФДО в организацию стали поступать средства по КФО 4 и КФО 2. В учетной политике для целей бухгалтерского учета организацией принято решение распределять расходы на заработную плату всех работников пропорционально доле полученного дохода по видам финансового обеспечения в пропорции 79% за счет КФО 4 и 21% за счет КФО 2.

Организацией определено создание резервов на оплату отпусков для целей бухгалтерского учета персонифицированно по каждому сотруднику на последнее число каждого месяца.

Рассчитан резерв на конец месяца:

Директор 5 дней (не использовано)* 1100 рублей (среднедневной заработок)*1,302=7161,00 рубль

Педагог 4 дня * 850 рублей*1,302 = 4426,80 рублей

Педагог 4 дня*790 рублей*1,302 = 4114,32 рубля

Уборщик 2 дня*280 рублей*1,302 = 729,12 рублей

Итого: 16431,24 рублей, из них по расходам на выплаты работникам 12620,00 рублей, по расходам на страховые взносы 3811,24 рубля

Начислен резерв на конец месяца: по КФО 4 в сумме 12980,68 рублей, по КФО 2 3450,56 рублей

Д-т 4 109 60 211 К-т 4 401 60 211 9969,80 рублей

Д-т 4 109 60 213 К-т 4 401 60 213 3010,88 рублей

Д-т 2 109 60 211 К-т 2 401 60 211 2650,20 рублей

Д-т 2 109 60 213 К-т 2 401 60 213 800,36 рублей

Соответственно организация зарезервировала на счете на конец месяца сумму в размере 3450,56 рублей (аналогично в последующие месяцы).

Принимая решение о равномерном учете для целей налогообложения предстоящих расходов на оплату отпусков работников, организация обязана отразить в учетной политике для целей налогообложения принятый ей способ резервирования, определить предельную сумму отчислений и ежемесячный процент отчислений в указанный резерв (ст. 324.1 НК РФ).

Для этих целей организация обязана составить специальный расчет (смету), в котором отражается расчет размера ежемесячных отчислений в указанный резерв, исходя из сведений о предполагаемой годовой сумме расходов на оплату отпусков, включая сумму страховых взносов. При этом процент отчислений в указанный резерв определяется как отношение предполагаемой годовой суммы расходов на оплату отпусков к предполагаемому годовому размеру расходов на оплату труда.

Ежемесячный % отчислений в резерв = $\frac{\text{Предполагаемая годовая сумма расходов на оплату отпусков (с учетом страховых взносов)}}{\text{Предполагаемый размер расходов на оплату труда (с учетом страховых взносов)}} \times 100\%$

Предполагаемая годовая сумма расходов на оплату отпусков может определяться одним из способов, закрепленным в учетной политике организации:

- по данным предыдущего года;
- исходя из количества дней отпуска, запланированного на текущий год (например, на основании графика отпусков) и среднедневного заработка сотрудников.

Предполагаемый годовой размер расходов на оплату труда может быть определен следующими способами:

- по данным предыдущего года;
- исходя из сведений о фонде оплаты труда на текущий год (например, на основании штатного расписания).

Предполагаемый годовой размер расходов на оплату труда не включает в себя:

- оплату отпускных. Если за основу принимается сумма оплаты труда за предыдущий год, из нее необходимо исключить -суммы начисленных отпускных;
- выплаты физическим лицам по договорам гражданско-правового характера.

РЕЗЕРВ ОТПУСКОВ В НАЛОГОВОМ УЧЕТЕ

На последнее число каждого месяца рассчитывается сумма отчислений в резерв на оплату отпусков на основании ежемесячного процента отчислений и фактических расходов на оплату труда за месяц.

Сумма ежемесячных отчислений в резерв на оплату отпусков = Сумма фактических расходов на оплату труда за месяц (с учетом страховых взносов) x Ежемесячный процент отчислений в резерв / 100%

Указанная сумма отчислений в резерв включается в налоговые расходы на оплату труда соответствующего периода (п. 24 ст. 255 НК РФ).

Ежемесячные отчисления в резерв предстоящих расходов на оплату отпусков производятся до тех пор, пока их сумма с начала года не станет равна предельной величине отчислений в резерв (не может превышать 20% от суммы доходов отчетного (налогового) периода, учитываемых при определении налоговой базы).

**Резерв отпусков в
налоговом учете
(пример)**

**ПРЕДПОЛАГАЕМАЯ СУММА
РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ
ОТПУСКОВ В ГОДУ (С УЧЕТОМ
СТРАХОВЫХ ВЗНОСОВ)**

130 200

**ПРЕДПОЛАГАЕМАЯ СУММА
РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА
В ГОДУ (С УЧЕТОМ
СТРАХОВЫХ ВЗНОСОВ)**

1 562 400

**ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОЦЕНТ
ОТЧИСЛЕНИЙ В РЕЗЕРВ
ПРЕДСТОЯЩИХ РАСХОДОВ НА
ОПЛАТУ ОТПУСКОВ**

$130200/1562400 \times 100 = 8,33 \%$

РЕЗЕРВ ОТПУСКОВ

сентябрь (з/п 85000+
страх. взн. 25670) $\times 8,33\% =$
9218,81

ИНВЕНТАРИЗАЦИЯ РЕЗЕРВА ПО СОСТОЯНИЮ НА 31 ДЕКАБРЯ ТЕКУЩЕГО ГОДА



Необходимо определить остаток резерва, который может быть перенесен на следующий год. Для этого по каждому сотруднику рассчитывается сумма, необходимая для оплаты неиспользованных дней отпуска, по формуле:

Сумма, необходимая для оплаты неиспользованных дней отпуска одного сотрудника = Средний дневной заработок сотрудника (с учетом страховых взносов) x Количество не использованных на конец года дней отпуска

Если сумма начисленного резерва больше суммы фактических расходов на оплату отпусков за год и остатка резерва, переносимого на следующий год, то разницу надо включить во внереализационные доходы на 31 декабря текущего года (п. 7 ст. 250, п. п. 3, 4 ст. 324.1 НК РФ).

Если сумма резерва меньше суммы фактических расходов на оплату отпусков за год и остатка резерва, переносимого на следующий год, то разница подлежит включению в состав расходов на оплату труда на 31 декабря текущего года (п. п. 3, 4 ст. 324.1 НК РФ).