

Как оформить Справку о сумме заработной платы при увольнении работника в програм

С 2011 года в перечень документов, оформляемых при увольнении работника, включена Справка о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений за два календарных года, предшествующих году прекращения работы или году обращения за справкой, и текущий календарный год, на которую были начислены страховые взносы.

Форма справки о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений за два предшествующих календарных года и текущий календарный год утверждена приказом Минздравсоцразвития России от 17.01.2011 № 4н (зарегистрирован в Минюсте России 01.03.2011 №19974).

Справку работодатель обязан выдавать работнику на основании п. 3 ч. 2 ст. 4.1 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством".

Как правило, справка выдается в последний день работы сотрудника. Если бывший работник запрашивает справку после увольнения, ее нужно выдать не позднее трех дней со дня получения (регистрации) заявления. Справка заполняется на основании данных бухгалтерского учета и отчетности организации.

Заявление может представляться застрахованным лицом лично, либо через его законного представителя (доверенное лицо), либо по почте. При обращении с заявлением доверенного лица представляются документы, удостоверяющие его личность и полномочия.

Таким образом, при выдаче Справок после увольнения сотрудника в учреждении должны быть зарегистрированы соответствующие заявления застрахованных лиц.

Формирование в программе Справки, выдаваемой текущим страхователем, осуществляется из меню "Налоги и взносы". Все выданные учреждением Справки регистрируются в базе данных, что позволит в дальнейшем без особых усилий выдавать уволенным сотрудникам дубликаты ранее выданных Справок.

Как проводимые мероприятия по реформированию бюджетной сети скажутся на труде

В соответствии с Федеральным законом от 08.05.2010 № 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений" (далее - Федеральный закон № 83-ФЗ) в срок **до 1 июля 2012 года** предусмотрено **реформирование бюджетного сектора страны**

По результатам этой реформы весь круг учреждений должен быть разделен на три типа - казенные, непосредственно бюджетные (но с иным статусом) и автономные. Соответствующие изменения внесены в Бюджетный кодекс Российской Федерации, Гражданский кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ "О некоммерческих организациях" и иные нормативные правовые акты.

Согласно общеустановленным правилам любые изменения в правовом статусе юридических лиц рассматриваются как смена собственника, изменение подведомственности (подчиненности) или реорганизация. А эти случаи согласно ст.75 ТК РФ не могут являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками. Исключение составляют только трудовые отношения с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. С этими лицами отношения по итогам реорганизации могут и прекращаться.

При всем этом проводимая в бюджетной сфере реформа не потребует изменений, которые обычно имеют место быть при реорганизации юридического лица. Объясняется это положениями п.1 ст.17.1 новой редакции Федерального закона № 7-ФЗ, согласно которым **изменение типа государственного или муниципального учреждения вовсе не является его реорганизацией. В связи с этим трудовые отношения с работниками должны быть продолжены**. В их трудовые книжки в соответствующих случаях вносятся только записи об изменении наименования (например, было федеральным бюджетным учреждением, а стало федеральным казенным учреждением).

Предупреждать работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до даты изменения типа учреждения не обязательно. Статья 74 ТК РФ указывает на необходимость соответствующего предупреждения только при изменении

определенных сторонами условий трудового договора. Если положения заключенных с работниками трудовых договоров сохраняют свое действие в полной мере, то и оформлять предупреждения не следует.

Если учреждение намерено изменение своего типа "совместить" с уточнением условий оплаты труда своих сотрудников или даже с оптимизацией численности работников, то в данном случае об указанных изменениях работников необходимо предупредить в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

При оптимизации численности казенные учреждения вправе рассчитывать на выделение бюджетных ассигнований на цели оплаты труда своих сотрудников на уровне не ниже 2010 года, если только за это время в уставные документы не были внесены изменения, связанные с сокращением перечня задач, стоящих перед данным юридическим лицом.

Правильно ли мы поняли, что для решения вопроса, считать по среднему из зарплаты,

При расчете среднего заработка, исходя из фактической заработной платы, сумма районного коэффициента включается в базу для расчета как выплата, облагаемая страховыми взносами.

Обязанность исчислить средний заработок, исходя из МРОТ, у работодателя возникает в следующих случаях:

- 1) если страховой стаж сотрудника менее 6 месяцев - средний заработок рассчитывается исходя из МРОТ, повышенного на районный коэффициент (ч.6 ст.7 Федерального закона 255-ФЗ, ч.3 ст.11 Федерального закона 255-ФЗ);
- 2) если исчисленный по общим правилам среднедневной заработок ниже установленного МРОТ или застрахованное лицо в расчетном периоде не имело заработка - средний заработок рассчитывается, исходя из МРОТ (ч.1.1 ст.14 255-ФЗ) без повышения на РК.

Исходя из сказанного выше, для сравнения исчисленного по общим правилам среднедневного заработка с МРОТ, для сравнения принимается сумма, рассчитанная как $4330 * 24 / 730 = 142,36$ руб., т.е., без учета районного коэффициента.

Что изменилось в расчете пособий в связи с принятием Федерального закона № 21-ФЗ

25 февраля Президент РФ подписал Федеральный закон № 21-ФЗ, которым вносятся изменения в законодательство об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Поправки предусматривают следующее. Если отпуск по беременности и родам или по уходу за ребенком наступил в период с 01.01.2011 по 31.12.2012 (включительно), то застрахованное лицо вправе выбирать наиболее выгодный для себя вариант расчета пособия: исходя из 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления страхового случая (как это было до 01.01.2011), или исходя из двух календарных лет, предшествующих году наступления страхового случая (как это предусмотрено в настоящее время).

Отметим, что данное нововведение имеет обратную силу. Это значит, что воспользоваться правом выбора смогут и те лица, у которых страховой случай наступил в период с 01.01.2011 до момента вступления в силу Федерального закона от 25.02.2011 № 21-ФЗ (закон вступает в силу с момента опубликования, за исключением ряда положений, вступающих в силу с 01.01.2013).

Кроме того, с 01.01.2013 из расчетного периода будут исключены периоды временной нетрудоспособности, отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком, дополнительные оплачиваемые выходные для ухода за ребенком-инвалидом, а также период освобождения от работы с полным или частичным сохранением зарплаты, если на нее не начислялись страховые взносы в ФСС России.

Согласно данным изменениям, если отпуск по беременности и родам или отпуск по уходу за ребенком (страховой случай) наступил в 2011 году, по заявлению работника пособие по беременности родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком может быть назначено, исчислено и выплачено в соответствии с порядком, действовавшим до 1 января 2011 года (если только по правилам, подлежащим применению с 2011 года, сумма пособия не составит большее значение).

Согласно новым нормативным документам по учету в государственных и муниципальных

Расходы на оплату труда, как и ранее, должны отражаться по каждому виду деятельности, предусматривающему финансирование расходов на оплату труда.

При исчислении среднего заработка необходимо учитывать, что если в расчетном периоде работнику заработная плата начислялась за счет разных источников, то и суммы среднего заработка должны быть рассчитаны отдельно и оплачены из различных источников.

Кроме того, в том случае, если учитываемые при исчислении среднего заработка суммы заработной платы были отнесены на разные коды классификации расходов бюджетов Российской Федерации, то и в этой части расчет средней заработной платы должен производиться отдельно. Это вытекает из применяемой методики расчета среднего заработка и правил формирования фонда заработной платы.

По данному вопросу Минфином России в течение 2010 года была высказана аналогичная точка зрения, разъясняющая порядок учета среднего заработка для целей исчисления налога на прибыль организаций в случае частичного финансирования расходов на оплату труда за счет средств бюджета.

Таким образом, в 2011 году выплаты, рассчитываемые исходя из среднего заработка, в бюджетных и автономных учреждениях могут финансироваться за счет средств бюджета, средств, полученных от приносящей доход деятельности, субсидий на выполнение государственного задания, субсидий на иные цели. Казенные учреждения, кроме того, должны также распределять данные выплаты по кодам классификации расходов бюджетов.

Материал взят с сайта consulting.1c.ru