

Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«Российский государственный профессионально-
педагогический университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра экономики

К защите допускаю:

Зав. кафедрой _____

А.Г. Мокроносков _____

«_____» _____ 2017 г.

Бухгалтерский учёт и анализ расчётов с персоналом по оплате труда

Выпускная квалификационная работа
направления подготовки 38.03.01 Экономика

Идентификационный код: 632

Исполнитель:

студент(ка) группы ЗБУА-412С _____ С.А. Ерофеева

Руководитель:

старший преподаватель _____ В.В. Ефремовских

Нормоконтролер:

старший преподаватель _____ А.В. Фетисова

Екатеринбург 2017

Содержание

1. Теоретические основы учета и анализа заработной платы	6
1.1. Сущность, задачи, значение и правовое регулирование бухгалтерского учета и заработной платы	6
1.2. Формы и системы оплаты труда.....	9
1.3. Порядок оплаты труда.....	17
2. Действующая практика бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в организации	42
2.1. Характеристика деятельности МАУ «ГКБ №14» и организационная структура	42
2.2. Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда	45
2.3. Учёт расчетов по налогам с заработной платы и отчислениям в социальные фонды.....	51
3. Оценка экономических показателей по труду и заработной плате.....	59
3.1. Анализ показателей по труду и заработной плате в организации	59
3.2. Анализ обеспечения предприятия трудовыми ресурсами.....	60
3.3. Анализ фонда заработной платы МАУ «ГКБ №14»	62
Заключение	77
Список использованной литературы.....	80
Приложение	86

Введение

Одно из главных направлений работы бухгалтерии каждой организации это учет заработной платы работников. Данный раздел работы бухгалтерии наиболее трудоемкий и ответственный. И занимает он естественно одно из главных мест в системе учета каждой организации. Одной из главных причин, которые влияют на производительность труда, является оплата труда, именно по этой причине значение её трудно переоценить.

Заработная плата - поощрение за труд. Зависит от квалификации работника, трудности, величины, условий и качества выполняемой работы. А также выплаты компенсаций и стимулирующих.

Оплата труда - это взаимодействия, связанные с гарантированным установлением и выполнением работодателем выплат работникам за их деятельность, согласно закону, нормативно правовым актам, заключенным коллективным и трудовым договорам.

Работодатели делают все для того, чтобы их работники трудились более результативно. Работник же хочет зарабатывать достаточно, но при этом, чтобы соблюдались его права. Что бы побудить работников к отличному уровню трудовой дисциплины и продуктивности труда, законодательство разработало ряд мер. Это моральное и материальное поощрение работ. Их работодатели используют самостоятельно. Применяются они с учетом особенностей сферы деятельности учреждения. Для того что бы меры, которые вводит в практику работодатель по поощрению труда были наиболее продуктивными, надо обязательно правильно выбрать систему оплаты труда. Потому что именно она является одним из самых результативных орудием мотивации.

Минимальный размер оплаты труда всех работников устанавливается законодательством.

Рассматривая вопросы бухгалтерского учета по выплате работникам за их деятельность, любой даже неопытный в этом занятии человек сразу замечает, что только если попытаться разобраться в определении размера заработной платы уже могут появиться затруднения у всех участников трудовых взаимоотношений. Так как работник всегда хочет иметь как можно более высокий доход, а работодатель в свою очередь делает все чтобы уменьшить свои затраты. Для большинства людей плата за их труд является главным источником доходов. И именно оплата побуждает людей к работе.

В настоящей выпускной квалификационной работе (ВКР) изложены теоретические и практические аспекты организации учета затрат по оплате труда.

Цель выпускной квалификационной работы – рассмотреть систему бухгалтерского учета по расчетам с работниками по оплате труда и сделать необходимые аналитические выводы.

Для реализации этой цели необходимо решить следующие задачи:

- исследовать нормативное регулирование трудовых отношений в учреждении;
- рассмотреть виды, формы и системы оплаты труда;
- определить порядок организации и учёта оплаты труда в МАУ «ГКБ №14»;
- рассмотреть виды удержаний из заработной платы работника, а также регистрация их в бухгалтерском учете;
- рассмотреть учет расчетов по социальному страхованию и обеспечению;
- перемещение кадров в учреждении и рабочего времени.

Объект изучения ВКР деятельность МАУ ГКБ №14. Учреждение занимается лечебной деятельностью.

Предметом изучения является процесс учета труда и заработной платы учреждения.

Основой проведенного исследования послужили работы экономистов по проблемам учета расчетов с персоналом по оплате труда. А также инструктивные, методологические и справочные материалы, нормативные документы, законодательные акты Российской Федерации; первичные документы; регистры синтетического и аналитического учета по учету расчетов по оплате труда.

1. Теоретические основы учета и анализа заработной платы

1.1. Сущность, задачи, значение и правовое регулирование бухгалтерского учета и заработной платы

В соответствии с гл. 20 ст. 129 ТК РФ «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)».

Социально-экономическая роль труда и его оплаты в масштабах страны проявляется в трех основных функциях:

- производственная;
- стимулирующая;
- регулирующая;
- производственную функцию выполняет работник, стимулирующую – работодатель и регулирующую – государство.

В связи с переходом экономики страны на рыночные отношения многие функции государства по вопросам труда и его оплаты переданы непосредственно предприятиям. Государство регулирует рынок труда, обеспечивает социальную защиту работников, устанавливает минимальный размер оплаты труда, используя прямые и косвенные методы воздействия, в том числе нормативно-законодательные, налоговые, кредитные, бюджетные.

Основные задачи учета расчетов с персоналом следующие:

- точный учет личного состава работников, отработанного ими времени и объема выполняемых работ;
- правильное и своевременное документальное оформление, и исчисление сумм оплаты труда и удержаний из нее;
- учет расчетов с работниками предприятия, бюджетом, органами социального страхования и обеспечения;
- контроль за рациональным использованием трудовых ресурсов, оплаты труда и фонда потребления;
- правильное распределение трудовых затрат между объектами калькуляции;
- составление отчетности по труду и ее представление в соответствующие органы и др.

Бухгалтерский учет в бюджетных организациях имеет специфические особенности, обусловленные законодательством о бюджетном устройстве и бюджетном процессе,

К этим особенностям нужно отнести:

- организацию учета в разрезе статей бюджетной классификации;
- контроль исполнения сметы расходов;
- выделение в учете кассовых и фактических расходов;

Отраслевые особенности учета в учреждениях бюджетной сферы (здравоохранения, образования, науки и др.)

Специфические особенности учета в бюджетных организациях вызывают необходимость дополнить общие задачи бухгалтерского учета более конкретными, как, например, точное исполнение утвержденного бюджета, соблюдение финансово-бюджетной дисциплины, мобилизация средств в бюджет и выявление дополнительных доходов (в виде внебюджетной деятельности).

Бухгалтерский учет исполнения смет расходов осуществляется по мемориально-ордерной форме бухгалтерского учета в соответствии с

Инструкцией по бухгалтерскому учету в бюджетных учреждениях. Системы по которой производится расчет с работниками за их деятельность учреждений бюджета на федеральном, региональном и муниципальном уровнях формируются по основе единых принципов:

а) верховенство Конституции РФ, норм международного права и федеральных законов на всей территории РФ. Размеры и условия расчета с работниками учреждений бюджета не должны быть ниже и хуже по сравнению с теми условиями оплаты труда, которые предусмотрены ТК РФ, федеральными законами и другими нормативно правовыми актами РФ, нормативно правовыми актами субъектов РФ и решениями органов местного самоуправления;

б) установление в учреждениях бюджета систем оплаты труда, включая фиксированные тарифные ставки, оклады. А также размеры доплат и надбавок как компенсации, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Выплаты стимулирующего характера. Все они содержат нормы трудового права;

в) гарантия зависимости заработной платы от квалификации работника;

г) повышения уровня заработной платы работников учреждений бюджета и другие гарантии по оплате труда, предусмотренные ТЗ и иными нормативными правовыми актами РФ;

д) установление работодателем одинаковой оплаты труда за одинаково выполненную работу, окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера. Недопущение, какого бы то ни было ущемления - различий, исключений и предпочтений, не связанных с личными качествами работников.

Одними из наиболее важных нормативных документов, регулирующих осуществление бухгалтерского учета являются

Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (далее - Закон N 402-ФЗ), законодательство Российской Федерации о бухгалтерском учете состоит из:

- налоговый кодекс РФ,
- трудовой кодекс РФ,
- «инструкция по бухгалтерскому учету в бюджетных учреждениях» (утв. Приказом Минфина РФ от 30.12.99 N 107н) (ред. от 09.06.2001),
- Приказ Минфина РФ от 16 декабря 2010 г. N 174н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета бюджетных учреждений и Инструкции по его применению» (с изменениями и дополнениями),
- Приложение N 1. План счетов бухгалтерского учета бюджетных учреждений,
- Приложение N 2. Инструкция по применению плана счетов бухгалтерского учета бюджетных учреждений.

1.2. Формы и системы оплаты труда

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

На предприятиях различают два вида оплаты труда: основная и дополнительная.

К основной относится оплата, начисляемая работникам за фактически отработанное время и выполненную работу по установленным расценкам, тарифным ставкам или окладам.

К дополнительной относятся выплаты за непроработанное в организации время. Она начисляется работникам в соответствии с действующим Трудовым Кодексом РФ: оплата очередных отпусков гл.19 ТК РФ, перерывов в работе кормящих матерей ст.258 ТК РФ, льготных часов подростков гл.42 ТК РФ, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении и др.

При повременной форме оплата производится за определенное количество отработанного времени, независимо от количества выполненных работ.

Повременная форма оплаты труда подразделяется на две подсистемы: простую повременную и повременно-премиальную.

Простая повременная система оплаты труда предусматривает выплату заработной платы в зависимости от количества отработанного времени и квалификации работника.

Повременно-премиальная система оплаты труда применяется с целью повышения материальной заинтересованности работников: в дополнение к ставке (окладу) выплачивается премия за своевременное качественное выполнение работ.

В соответствии со ст.129 п.3 и п.4 ТК РФ тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В настоящее время используются основные формы и системы заработной платы, показанные в таблице 1.

Таблица 1 - Основные формы и системы заработной платы

Формы оплаты труда	Системы оплаты труда
Сдельная	Прямая сдельная Сдельно-премиальная Сдельно-прогрессивная Косвенно-сдельная Аккордная
	По объекту начисления: Индивидуальная Коллективная
Повременная	Простая повременная Повременно-премиальная Повременная с контролируемой выработкой По способу начисления: Почасовая Поденная Месячная
Гибкая	Контрактная Тарифно-аттестационная Оплата через уровни квалификации

В соответствии со ст.129 п.3 и п.4 ТК РФ тарифная ставка – 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.

Для определения заработной платы рабочего (например, сторожа) с повременной оплатой труда достаточно знать присвоенный ему разряд, отработанное время и тарифную ставку. Отработанное время берется из табеля учета использования рабочего времени, а тарифная ставка – из утвержденной тарифной сетки. Сумма заработка определяется путем умножения часовой тарифной ставки на количество отработанных часов.

Начисление заработной платы может производиться по месячным должностным окладам. Если работник, получающий месячный должностной

оклад, проработал все рабочие дни в месяце, заработная плата ему начисляется в сумме установленного оклада. Если же работник проработал неполный месяц, то его должностной оклад делится на календарное число рабочих дней в данном месяце и умножается на количество фактически отработанных дней.

На многих предприятиях применяется повременно-премиальная оплата труда, по способу начисления применяется почасовая и помесечная. Заработная плата начисляется исходя из тарифной ставки за час и фактически отработанного времени, которое отмечается в табелях учета рабочего времени.

При повременной оплате труда с контролируемой дневной выработкой устанавливается тарифная ставка заработной платы за отработанный час, и работник получает зарплату в соответствии со ставкой и отработанным временем. Однако сама ставка предполагает выполнение определенной нормы выработки, и в случае невыполнения (перевыполнения) ставка изменяется.

Сдельная форма оплаты труда предусматривает оплату выполненных работ в соответствии с количеством и качеством изготовленной продукции по сдельным расценкам. Она подразделяется на следующие основные системы: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная и аккордная.

Для начисления заработной платы работникам со сдельной оплатой труда наряду с тарифными ставками и отработанным временем необходимо иметь данные о количестве выработанной готовой продукции или выполненных работ.

Учет выработки рабочих-сдельщиков в зависимости от технологического процесса производства, системы организации и оплаты труда осуществляется в рапортах о выработке, маршрутных листах, в ведомостях учета выработки, нарядах и других документах.

Работы могут выполняться одним рабочим или бригадой. В связи с этим различают индивидуальную и бригадную сдельные системы оплаты труда.

При прямой индивидуальной сдельной системе оплаты труда рабочих осуществляется в зависимости от количества выработанной продукции или выполненных работ, исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом квалификации. При этой системе вся выработка, независимо от выполнения нормы, оплачивается по одной расценке за единицу.

При сдельно-премиальной системе рабочему, кроме заработка по прямым сдельным расценкам, выплачивается премия за выполнение и перевыполнение установленных объемных и количественных показателей (улучшение качества продукции, повышение производительности труда, экономию материальных ресурсов и др.).

При бригадной сдельной оплате труда в первичных документах наряду с объемом выполненных работ указываются все члены бригады, их разряды и отработанное каждым время. Общая сумма заработной платы бригады распределяется между ее членами соответственно их разрядам и количеству затраченного времени.

В условиях бригадной формы организации и оплаты труда для более точного учета трудовой доли каждого рабочего в общих результатах труда бригады применяются коэффициенты трудового участия (КТУ). Считается что такой порядок распределения – более прогрессивный.

КТУ представляет собой обобщенную оценку вклада каждого члена бригады, включающую в себя индивидуальную производительность и качество работы, выполнение более сложных работ, увеличение зон обслуживания, помощь другим членам бригады, соблюдение дисциплины.

С учетом КТУ рекомендуется распределять сдельный приработок, премии, экономию по фонду оплаты труда, полученную от высвобождения персонала и не использованную на доплаты за совмещение профессий, а также от расширения зон обслуживания и увеличения объемов выполненных

работ. При начислении коллективной премии КТУ может колебаться от 0 до 1,5; при распределении сдельного приработка, а также сдельного приработка и премии – от 0,5 до 1,5. При этом доплаты за работу в ночное и сверхурочное время, за совмещение профессий и за руководство бригадой производятся в установленном порядке и не включаются в бригадный заработок.

При сдельно-прогрессивной системе оплаты труда рабочих, в пределах установленной исходной базы (нормы) производится по прямым сдельным расценкам, сверх этого – по повышенным.

Косвенно-сдельная система служит для оплаты труда наладчиков технологического оборудования, слесарей-ремонтников, помощников мастеров и других вспомогательных рабочих. Такая оплата может быть организована по сдельным расценкам, увеличивающим на процент выполнения норм выработки в среднем по обслуживаемому участку.

При аккордной системе величина оплаты устанавливается за весь объем работы, а не за каждое изделие или операцию. Эта система обычно сочетается с премированием за сокращение сроков выполнения аккордных заданий. Общая стоимость определяется на основе норм времени (выработки) и расценок. Аккордная система применяется на работах с длительным производственным циклом. Бригаде выдается аккордный наряд, предусматривающий весь комплекс основных и вспомогательных работ. В наряде указывается начало и окончание работ, а также суммы заработной платы и премий с учетом качества. Такая система оплаты труда эффективно применяется в строительстве (бригадный подряд), на автотранспорте и других отраслях.

Труд некоторых работников иногда оплачивается по смешанной форме. Например, оплата труда руководителя небольшого коллектива (бригадир), который совмещает руководство коллективом (повременная оплата) с непосредственной производительной деятельностью, оплачиваемой по сдельным расценкам.

Форма и содержание документов по учету выработки рабочих-сдельщиков зависит от характера производства, технологического процесса и системы организации оплаты труда. В одних производствах выработка отдельных рабочих накапливается по видам выполненных ими операций, а в конце итоги по каждой операции расцениваются и определяется заработок рабочего. Такой метод называется пооперационным учетом выработки.

В других производствах (хлебопекарная, кондитерская) работа каждой смены является законченным циклом производства со сдачей готовой продукции. В этом случае отпадает необходимость в учете выработки каждого, так как работа учитывается в целом по смене, и каждый работник этой смены несет одинаковую с другими ответственность за количество и качество готовой продукции. Сдача выполненной работы оформляется рапортом или нарядом, в котором указывается количество часов, отработанных каждым рабочим. Такой порядок оформления называется учетом выработки по конечной операции и считается прогрессивным. Порядок начисления заработка по конечной операции аналогичен порядку, установленному при расчете заработка при бригадной сдельной оплате труда.

Бестарифная система оплаты труда представляет собой такую систему, при которой заработная плата всех работников представляет собой долю каждого работающего в фонде оплаты труда.

Бестарифная система оплаты труда используется в условиях рыночной экономики, важнейший показатель которой по каждому предприятию является объем реализованной продукции и услуг. Чем больше объем реализованной продукции, тем более эффективно работает данное предприятие, следовательно, и заработная плата корректируется в зависимости от объема производства. Эта система используется для управления персоналом вспомогательных рабочих, для работников с повременной оплатой труда.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является контрактная система. Контрактная система предусматривает заключение

трудового контракта. Контракт подписывается руководителем предприятия и работником. Он является основой для решения всех трудовых споров.

При контрактной форме найма работников начисление заработной платы осуществляется в полном соответствии с условиями контракта, в котором оговариваются: условия труда, права и обязанности, режим работы и уровень оплаты труда, конкретное задание, могут быть предусмотрены различные доплаты и надбавки за профессиональное мастерство и высокую квалификацию, за знание иностранных языков, за отклонение от нормальных условий труда и др., последствия в случае досрочного расторжения договора.

Появление бестарифной системы связано со стремлением преодолеть уравнильность в оплате труда и преодолеть противоречия между интересами отдельного работника и коллектива (предприятия) в целом. Другая причина их появления — деформация квалификационной структуры кадров. На предприятиях квалификация рабочих (по официально присвоенному разряду) часто не соответствует сложности выполняемых работ, отсутствуют рабочие 1-го разряда, неопытным молодым рабочим присваивают сразу 2-й или 3-й разряд. Квалификационная оценка различных рабочих мест затруднена, ибо на каждом рабочем месте выполняется не одна, а комплекс работ различной сложности. Для устранения деформации квалификационной структуры персонала используют коэффициенты квалификационного уровня (КК) — обязательный элемент любой бестарифной системы. Квалификационные коэффициенты по сравнению с системой тарифных разрядов располагают значительно большими возможностями для оценки роста квалификации. Обычно рабочие в 35-40 лет достигают наивысшего разряда и у них нет перспективы роста разряда (а значит, и повышения тарифной зарплаты). Квалификационный уровень может повышаться в течение всей трудовой жизни, что повышает заинтересованность в росте квалификации, профессионального мастерства в формировании работника «широкого профиля».

Гибкая бестарифная система основывается на системе коэффициентов, которые чаще всего делятся на две группы. В первую группу входят коэффициенты, оценивающие стаж, квалификацию, профессиональное мастерство, значимость работника. Эти оценочные характеристики обобщают коэффициент квалификационного уровня (КК), ему соответствует основная часть заработка (60-70%). Вторая группа коэффициентов включает оценочные характеристики результативности труда работника и степени решения, стоящих передним задач. Удельный вес заработка, определяемого этой группой коэффициентов, составляет соответственно 30-40% заработка.

Вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий и иных поощрительных выплат, а также соотношения в их размерах между отдельными категориями персонала предприятие определяет самостоятельно и фиксирует их в коллективном договоре, иных локальных нормативных актах.

1.3. Порядок оплаты труда

1. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников.

Размеры должностных окладов медицинских работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», в соответствии с которым должности медицинских работников распределены по четырем профессиональным группам: «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», «Врачи и провизоры», «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)».

Номенклатура должностей медицинских работников больницы утверждается в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными и особым характером работ, производится в повышенном размере в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах.

Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) повышенная оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и особым характером работ;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда

- при совмещении профессий (должностей),
- сверхурочной работе,
- работе в ночное время,
- при расширении зон обслуживания,
- при увеличении объема работы,
- исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а дежурство на дому

3) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями («уральский коэффициент»).

Повышенная оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в виде выплаты компенсационного характера. Повышенная оплата труда устанавливается в размере, определенном по результатам специальной оценки условий труда на

рабочих местах. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда вредных и (или) опасных производственных факторов не выявлено, то указанная выплата прекращается.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) пропорционально объему дополнительной работы и оформляется приказом по больнице (приказом по личному составу).

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется пропорционально объему дополнительно выполненной работы, определяемому по соглашению сторон и оформляется приказом по больнице (приказом по личному составу).

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, может устанавливаться работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора пропорционально объему выполняемой работы и оформляется приказом по больнице (приказом по личному составу).

– Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 06 часов).

– Работникам учреждений доплата за работу в ночное время производится в размере 20 процентов часовой ставки или должностного оклада (оклада по профессии рабочих).

Расчет части должностного оклада (оклада по профессии рабочих) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада по профессии рабочих) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной часовой ставки сверх должностного оклада (оклада по профессии рабочих) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой ставки сверх должностного оклада (оклада по профессии рабочих), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Время работы врачей сверх месячной нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере.

– Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера части должностного оклада (оклада по профессии рабочих) в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

– В соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации в целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной формах медицинским работникам с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Дежурство на дому – пребывание медицинского работника дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной формах).

Медицинским работникам, осуществляющим дежурство на дому, правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается суммированный учет рабочего времени.

В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно.

При этом время дежурства на дому в учетном периоде корректируется таким образом, чтобы общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому, учитываемого в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому, не превышала норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

Работодатель обязан вести учет времени пребывания работника дома в режиме ожидания вызова на работу, времени, затраченного на оказание медицинской помощи, и времени следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно в случае вызова его на работу во время дежурства на дому.

Оперирующим врачам-хирургам всех наименований в стационарах, осуществляющих руководство бригадой (один человек), без освобождения от выполнения основной работы устанавливается надбавка в размере 1 000 рублей 00 копеек за каждое дежурство в качестве ответственного врача-хирурга (в том числе, по условиям «эффективного контракта»); ответственному врачу-хирургу, обеспечивающему подтверждение группы крови, в размере до 0,25 от должностного оклада (в том числе, по условиям «эффективного контракта»).

– Врачам акушерам-гинекологам, работающим в ночное время, выплачивается надбавка за каждое дежурство свыше пяти (в месяц): ответственному врачу акушеру-гинекологу по оказанию неотложной помощи в размере 500 рублей 00 копеек; врачу акушеру-гинекологу по оказанию неотложной помощи в размере 200 рублей 00 копеек. Надбавка выплачивается при выполнении всех критериев качества, своевременных технологий, отсутствие перинатальных потерь, отсутствие жалоб от рожениц, отсутствие других замечаний по работе, соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, правильного оформления медицинской документации. Размер надбавки может быть изменен приказом главного врача.

В связи с тем, что Свердловская область относится к районам с неблагоприятными природными климатическими условиями, к заработной плате работников применяются районные коэффициенты. На территории муниципального образования «город Екатеринбург» установлен районный коэффициент в размере 15 процентов. Районный коэффициент начисляется на всю сумму начисленной заработной платы (за исключением дополнительных стимулирующих выплат за счет средств от осуществления предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в том числе по договорам ДМС, договорам на оказание медицинских и немедицинских услуг с физическим и юридическими лицами, так как формирование этих сумм дополнительных выплат, осуществляется с учетом «уральского» коэффициента. Установление сумм дополнительных выплат производится приказом главного врача медицинской организации с учетом районного коэффициента.

1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Порядок и условия выплат стимулирующего характера к окладам работников по ПКГ устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

К выплатам стимулирующего характера относятся следующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы. Выплачивается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности, как правило, в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность, особый режим и график работы. Условиями для выплаты надбавки являются: исполнение обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных; привлечение работника к выполнению особо важных и ответственных работ, ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых обязанностей, удовлетворенность населения качеством медицинской помощи;

- выплаты за качество выполняемой работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент (может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в медицинской организации. Размер персонального повышающего коэффициента не может быть более 3,0.

Выплаты отдельным категориям медицинских работников за оказание дополнительной медицинской помощи и выполнение обязанностей по повышению качества организации и оказания медицинской помощи.

Надбавка за квалификационную категорию является выплатой стимулирующего характера в рамках выплат за качество выполняемых работ и устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности, в следующих размерах:

1) по ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

30% – при наличии высшей квалификационной категории,

20% – при наличии первой квалификационной категории,

10% – при наличии второй квалификационной категории.

2) по ПКГ «Врачи и провизоры» и «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»:

30% – при наличии высшей квалификационной категории,

20% – при наличии первой квалификационной категории,

10% – при наличии второй квалификационной категории.

Квалификационная категория медицинских и фармацевтических работников учитывается при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Квалификационная категория врачей-руководителей структурных подразделений учитывается при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается на пять лет со дня издания приказа Министерства здравоохранения Свердловской области о присвоении квалификационной категории.

– Дополнительно для медицинских работников и работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) медицинских, биологических или химических наук, или присвоено почетное звание «Заслуженный врач», «Народный врач», «Заслуженный работник здравоохранения», устанавливается повышающий коэффициент по каждому из оснований.

Таблица 2 - Дополнительные размеры выплат

Ученая степень, почетное звание	Повышающий коэффициент
Кандидат наук (медицинских, биологических или химических)	4%
«Заслуженный врач», «Заслуженный работник здравоохранения»	4%
Доктор наук (медицинских, биологических или химических)	6%
«Народный врач»	6%

Надбавка за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание устанавливается с целью стимулирования к качественному результату труда.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- премия по итогам работы (ежемесячная, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, к профессиональным праздникам);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премирование к юбилейным датам (юбилейные даты определяются в соответствии с положениями коллективного договора);
- премия за экономию топливно-энергетических ресурсов.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах субсидий, средств внебюджетных фондов (обязательного медицинского страхования) на оплату труда работников учреждения. Кроме того, для премирования работников могут использоваться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; денежных средств, полученных от оказания услуг по медицинской помощи женщинам и новорожденных в период родов и послеродовой период («родовые сертификаты», средства ФСС).

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия за высокие результаты работы может выплачиваться (при наличии финансовой возможности) работникам одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- награждении Почетной грамотой Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

- награждении грамотой Правительства Свердловской области, Губернатора Свердловской области, Министерства здравоохранения Свердловской области;

- награждении грамотой Главы Екатеринбурга, Управления здравоохранения Администрации города Екатеринбурга;

- награждении нагрудными знаками «Отличник здравоохранения».

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно с целью поощрения работников за оперативность выполнения работ и качественный результат труда.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- наличие благодарностей от пациентов, их родственников, поступивших в медицинскую организацию и вышестоящие организации в письменном виде.

Критерии качества разрабатываются медицинской организацией и включают в себя оценочные показатели работы структурных подразделений и индикаторы эффективности работы специалистов.

Основными критериями качества, влияющим на размер премии службам (а также структурным отделениям), является выполнение объемов медицинской помощи в соответствии с установленными стандартами и порядками оказания медицинской помощи, качество оказания медицинской помощи, выполнение\перевыполнение установленного финансового плана за тот период, за который выплачивается премия (квартал, год), данные анкетирования отсутствия задолженности по оплате лекарственных средств, расходных материалов, продуктов питания и мягкого инвентаря, отсутствие обоснованных жалоб, в том числе на приобретение лекарственных препаратов и расходных материалов за счет собственных средств пациентов и их родственников (за исключением оформленных в установленном порядке информированных добровольных согласий на их приобретение). Могут быть установлены иные критерии, влияющие на размер премии службам.

Принятие решение о премировании принимается на Клинико-экономическом совете после предоставления данных анкетирования пациентов по удовлетворенности медицинской помощи; отчета по жалобам, данных о выполнении установленных объемов медицинской помощи,

количестве заработанных средств, данных бухгалтерии об отсутствии задолженности по оплате лекарственных средств, расходных материалов, продуктов питания и мягкого инвентаря; данных бухгалтерии о расходовании средств ОМС за отчетный период.

Сумма премии службе, структурным подразделениям определяется Клинико-экономическим советом больницы в соответствии с Положением о Клинико-экономическом совете (приложение № 9 к Коллективному договору).

Распределение премии между работниками структурных подразделений производится на основании разработанных и утвержденных на общих собраниях трудового коллектива отделений Положений о распределении премии (Положение согласовывается с выборным профсоюзным органом). Положения содержат критерии качества работы сотрудников отделений и включают в себя оценочные показатели работы и индикаторы эффективности работы специалистов.

Общее собрание трудового коллектива структурного подразделения имеет право в Положении о распределении дополнительных денежных средств, утвержденном в структурном подразделении, предусмотреть иные критерии оценки качества работы сотрудника. Распределение сумм премии оформляется протоколом в письменном виде.

Все виды премий выплачиваются в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премии не ограничены.

В целях достижения уровня средней заработной платы медицинского персонала (врачей, среднего медицинского персонала, младшего медицинского персонала) показателям «дорожной карты», согласованной Управлением здравоохранения Администрации города Екатеринбурга для МАУ «Городская клиническая больница № 14» соответствующий календарный год, поощрения работников за выполненную работу

устанавливается следующий вид премии: ежемесячная премия медицинскому персоналу.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения за счет бюджетных ассигнований, средств внебюджетных фондов (обязательного медицинского страхования). Кроме того, для премирования работников могут использоваться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; денежных средств, полученных от оказания услуг по медицинской помощи женщинам и новорожденных в период родов и послеродовой период («родовые сертификаты», средства ФСС) в случае не достижения уровня «дорожной карты» по категориям медицинского персонала в отчетном периоде. В случае достижения уровня «дорожной карты» в отчетном месяце по всем категориям персонала ежемесячная премия медицинскому персоналу не выплачивается.

Расчет премии производится по отделениям и категориям медицинского персонала: врачи, средний медицинский персонал; младший медицинский персонал.

При решении вопроса о премировании и размере премии учитывается:

- выполнение объемов медицинской помощи Территориальной программы государственных гарантий оказания гражданам Свердловской области бесплатной медицинской помощи в отчетном месяце;
- выполнение/перевыполнение (при отсутствии перевыполнения объемов ОМС свыше 5%) отделением установленного ему финансового плана по ОМС в отчетном месяце пропорционально выполнению/перевыполнению объемов медицинской помощи по ОМС;
- выполнение отделением установленного финансового плана по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- отсутствие обоснованных жалоб от пациентов, их родственников;
- интенсивность и напряженность работы сотрудников отделения (размер доплат за работу по внутреннему совместительству в структуре средней заработной платы);

По усмотрению руководителя медицинской организации при премировании могут учитываться другие критерии, в том числе установленные Положением об оплате труда работников МАУ «ГКБ № 14»

Распределение премии между работниками структурных подразделений производится на основании разработанных и утвержденных на общих собраниях трудового коллектива отделений Положений о распределении премии (Положение согласовывается с выборным профсоюзным органом).

Распределение премии производится строго в пределах сумм, выделенных на премирование по категориям персонала. Распределение сумм премии оформляется протоколом в письменном виде.

Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премии не ограничены.

МАУ «ГКБ № 14» осуществляет предпринимательскую или иную приносящую доход деятельность, в связи с чем имеет право в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доходов от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности, производить надбавки стимулирующего характера за совокупный объем выполненных услуг в соответствии с настоящим Положением об оплате труда.

Механизм распределения денежных средств, полученных по внебюджетной деятельности (осуществления предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в том числе по договорам медицинского страхования (ДМС), договорам на оказание медицинских услуг с физическими и юридическими лицами, немедицинских услуг с юридическими лицами) следующий:

Заработные денежные средства по внебюджетной деятельности (осуществления предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в том числе по договорам медицинского страхования (ДМС), договорам на оказание медицинских услуг с физическими и юридическими

лицами, немедицинских услуг с юридическими лицами) распределяются следующим образом:

1. Оплата труда работников до 60% (в связи с увеличением оплаты Работодателем периодов временной нетрудоспособности с двух до трех дней).

2. Расходы на затраты жизнеобеспечения больницы не менее 40%.

Норматив отчислений на заработную плату сотрудникам:

1. Стационарные отделения больницы, принимающие участие в осуществлении внебюджетной деятельности, до 28% (с учетом отчислений параклиническим отделениям на основании Положений, разработанных в службах и структурных подразделениях) от общего объема заработанных средств по соответствующей службе.

2. Параклинические отделения (самостоятельно зарабатывающие) до 20%.

3. Фонд главного врача составляет до 20 % от общего объема средств по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в том числе по договорам ДМС, договорам на оказание медицинских услуг с физическими и юридическими лицами, договорам на оказание немедицинских услуг с юридическими лицами (фонд главного врача используется в том числе:

– на заработную плату (код БК 211) прочему персоналу, административно-управленческому персоналу (за исключением медицинского персонала административно-управленческого персонала);

– на оплату иных расходов (в том числе на начисления на оплату труда (код БК 213), на оплату коммунальных услуг, на оплату содержания помещений, приобретение оборудования), другие расходы.

Стимулирование заместителей руководителя медицинской организации, главного бухгалтера, главного инженера, главной медицинской сестры, части врачебного персонала (заведующие отделениями, врачи) осуществляется в соответствии с трудовыми договорами (в редакции

дополнительных соглашений к ним) за организацию внебюджетной деятельности. Стимулирование прочего персонала за вклад в организацию и развитие внебюджетной деятельности, контроль за порядком осуществления внебюджетной деятельности (в том числе оказания платных медицинских услуг) и т.д. производится в соответствии с настоящим Положением.

Определение суммы дополнительных выплат по внебюджетной деятельности производится клиничко-экономическим советом больницы в соответствии с Положением о Клиничко-экономическом совете (Приложение № 9 к Коллективному договору).

Суммы дополнительных выплат по структурным подразделениям утверждаются решением (протоколом) клиничко-экономического совета больницы за соответствующий месяц (приложение к протоколу в виде таблицы), приказом (ежемесячным) по больнице во исполнение решения Клиничко-экономического совета.

О размерах сумм, подлежащих распределению, информируются заведующие отделениями в срок не позднее следующего за рабочим дня после заседания клиничко-экономического совета.

В структурных подразделениях больницы разрабатываются и утверждаются Положения о порядке распределения дополнительных денежных средств по внебюджетной деятельности (осуществления предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в том числе по договорам ДМС, договорам на оказание медицинских услуг с физическими и юридическими лицами, договорам на оказание немедицинских услуг).

Распределение денежных средств производится структурными подразделениями самостоятельно на основании Положений о распределении дополнительных денежных средств, распределение оформляется протоколом в письменном виде.

В срок не позднее двух рабочих дней после информирования о размере дополнительных выплат списки работников с распределенными на каждые

дополнительные выплаты подаются в планово-экономический отдела, а затем передаются в бухгалтерию (расчетную группу) для начисления заработной платы.

Распределение денежных средств производится на бланках, установленной формы, за подписью лиц, которым делегированы полномочия по распределению дополнительных денежных средств (согласно Положению, утвержденному в структурном подразделении), утвержденному заместителем главного врача по соответствующей службе.

Бухгалтерия производит начисления и выплату заработной платы на основании представленных документов.

При распределении заработных средств учитывается степень участия каждого сотрудника в получении дохода от осуществления предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в том числе по договорам ДМС, договорам на оказание медицинских услуг с физическими и юридическими лицами).

Заработной платой является расчет с работником за его труд. Это также выплаты по компенсациям.

Фонд заработной платы состоит из суммы основной и дополнительной заработной платы. Основной является заработная плата, которая начисляется за отработанное время. А так же объем и качество выполненной работы: сдельные расценки, тарифные ставки, оклад, премия рабочим, дополнительные выплаты из-за нестандартных условий труда. К дополнительной относятся - выплаты за время, которое оплачивается, но оно не отработано и при этом предусмотренное трудовым законодательством. Например, выплаты за отпуск, кормящая мать, часы для несовершеннолетних льготные, пособия по увольнению и др.

ТЗ установило, что все рабочие имеют законное право на предоставление ежегодного и всегда оплачиваемого отпуска. Данный отдых предоставляется работникам только после одобренного заявления. Отпуск оформляют приказом внутренней формы.

Отпуск можно получить не ранее, чем через 6 месяцев после трудоустройства на данную работу. Ранее эта планка была 11 месяцев. Работник вправе провести этот отдых в две части. Но также и единожды в году. Средний период отпуска составляет 28 календарных дней. В отпуск могут добавляться и другие дополнительные дни. Если они полагаются работнику в связи с занимаемой должностью. Во время ежегодного отдыха за работником в обязательном порядке сохраняется его рабочее место. После выхода из отпуска работник занимает свое служебное положение.

Единая тарифная сетка (ЕТС) - по ней производится расчет заработной платы. Она является обязательной для всех учреждений, которые финансируются из бюджета. Наряду с этим учреждения также и сами вправе установить какие и сколько надбавки, дополнительные выплаты, других выплат стимулирующих, но в пределах выделенных из бюджета денег.

Тарифная система является основой в организации по оплате труда в бюджетных организациях. Составляющие её: тарифно-квалификационные характеристики, тарифные разряды, тарифные коэффициенты, схемы должностных окладов.

При тарифной системе, действуют две формы оплаты труда: повременная и сдельная. Повременная форма - это оплата за количество отработанного времени в соответствии с квалификацией работника.

Тарифная ставка - размер оплаты за определенное время. Чаще всего за час или месяц. В связи с этим различают часовые и месячные тарифы.

Должностной оклад (оклад) чаще всего применяется в бюджете (месячная тарифная ставка).

Оклад - определенный размер оплаты труда, за выполнение определенных трудовых обязанностей. Учитывается за отработанный месяц без расчета по компенсациям, и социальным выплатам.

Штатно-окладная система, наиболее распространенная для бюджетных учреждений при повременной форме оплаты труда. Эта система предусматривает каждому работнику установить месячный оклад (ставку),

согласно занимаемой им должности. При повременной оплате труда огромное значение имеют точное отслеживание и проверка за фактически отработанным временем.

При повременной оплате труда, для того чтобы контролировать режим работы и начисления заработной платы используется учета расчета рабочего времени по форме Т-12.

В этом таблице отмечаются реально отработанные дни и часы. Ещё в нем указывается время болезни и отпуска. А также причины, по которым сотрудник, состоящий в штате учреждения, не вышел на работу.

Все формы и размеры оплаты труда базируются на нормировании и тарифной системе Нормирование труда - это размер затраты труда на производство одной единицы продукции (работ, услуг). Нормирование труда - нормы выработки и времени.

Норма времени - время, которое потратил работник на изготовление единицы продукции (работ, услуг).

Норма выработки - определенное количество изготовленной продукции, за определенный период времени.

Не соблюдение любой статьи ТК РФ очень серьезное противозаконное действие, наказуемое по административному или уголовному кодексу.

В бухгалтерском учёте операции по выплате заработной платы и пособий по временной нетрудоспособности отражаются следующими проводками:

Дт 401.20 Кт 302.11 Начислена заработная плата сотрудникам организации
Дт 302.11 Кт 201.11 Перечислена заработная плата сотрудникам организации
Дт 303.02 Кт 302.13 Начислен больничный лист сотруднику организации.

Правильное документальное оформление расчетов с работниками является важной частью учета расчетов по оплате труда. Так как заработная плата начисляется по документам, по учету использования рабочего времени.

Для расчетов с работниками за их труд учреждения используют формы первичной учетной документации.

Формы документов за учетом кадров:

№Т-1 «Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу» Согласно ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Он издается на основании трудового договора, который заключили. Это необходимо для защиты прав работника. Трудовым договором определяются права и обязанности сторон. Если стороны пришли к согласию, то издается приказ. Содержание приказа (распоряжения) должно полностью совпадать с условиями заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя, о приеме на работу, подписывается работником в течении 3 дней со дня реального начала работы. Кроме того, правильно заверенная копия приказа (распоряжения) выдается на руки работнику.

№ Т-2 «Личная карточка работника». Этот документ, заводится кадровой службой, на каждого сотрудника при его трудоустройстве. Личная карточка необходима для ведения учета труда работников в учреждении. Она входит в личное дело и заполняется сотрудником отдела кадров на основании следующих документов: приказа о приеме на работу, паспорта гражданина РФ, трудовой книжки, документа об образовании и других документов, предусмотренных законодательством страны, а также данных, сообщенных работником.

№ Т-3 «Штатное расписание». Документ, который отражает структуру и штат учреждения. В нем содержится: перечень структурных подразделений, должностей работников, сведения о должностных окладах и персональных надбавках, данные об общей численности и месячном фонде заработной платы учреждения. Эти данные нужны руководителю организации для совершенствования работы. А также они необходимы для более эффективного использования трудовых и материальных ресурсов.

Бюджетное учреждение может осуществлять свою работу, используя разнообразные источники финансирования. Например, субсидии на выполнение государственного задания и средства, полученные от платных услуг. В связи с этим оплата труда работников разных должностей производится как за счет двух источников, так и за счет одного. На практике по оплате труда, применяют составление двух, а иногда и трех штатных расписаний для каждого источника.

№ Т-5 «Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу». Оформляется при переводе либо на другую работу в той же организации, либо вместе с организацией в другую местность, одного работника или группы работников. Отдельное внимание надо уделить указанию основания, по которому осуществился перевод.

№ Т-6 «Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику»,
№ Т-6а «Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам».

№ Т-7 «График отпусков».

№ Т-8 «Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)». Документ, который оформляется для того чтобы зарегистрировать факт окончания трудового договора. Далее увольнения сотрудника. На основании заявления работника об увольнении составляется приказ, об увольнении по причинам: собственное желание, соглашение сторон, сокращение штата, дисциплинарное взыскание, прогул.

№ Т-9 «Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку», № Т- 9а «Приказ (распоряжение) о направлении работников в командировку».

№ Т-12 «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда» (форма №Т-12).

Другие вопросы оплаты труда:

а) В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений порядка оплаты труда руководитель учреждения несет

ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

b) Работникам может быть оказана материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет внебюджетных средств при наличии такой финансовой возможности в соответствующей службе (при наличии дохода по внебюджетной деятельности в соответствующей службе). Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

c) Лица, кроме медицинских и фармацевтических работников, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации по должностям заместителей руководителя, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации тарификационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности. Им могут быть установлены оклады, соответствующие окладам лиц, имеющих специальную подготовку и стаж работы.

d) За руководство производственной (профессиональной) практикой студентов и учащихся высших и средних учебных заведений устанавливается дополнительная оплата в размере согласно Таблице №11.

e) Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждений, производится по ставкам почасовой оплаты труда в соответствии с таблицей 12.

Таблица 3 - Размеры дополнительной оплаты за руководство производственной (профессиональной) практикой студентов и учащихся высших и средних учебных заведений

Вид руководства	Количество студентов и учащихся	Дополнительная оплата, процент от минимального оклада по ПКГ
общее руководство	независимо от количества	3%
непосредственное руководство	независимо от количества	5%

Работа врача-консультанта учреждения в объеме не более 300 часов в год не считается работой по совместительству.

Таблица 4 - Размер часовой ставки врачей-консультантов

Ученая степень, почетное звание	Размер часовой ставки, руб.
Профессор, доктор наук, народный врач	700,00
Доцент, кандидат наук, заслуженный врач	500,00
Лица, не имеющие ученой степени и почетного звания	300,00

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Оплата труда врачей-консультантов, предусмотренная в настоящем пункте, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в учреждениях, в штате которых они состоят.

Врачам-консультантам может быть выплачена дополнительная выплата стимулирующего характера в зависимости от качества выполняемой работы, объема работ и других критериев качества оказанной медицинской помощи.

f) За дежурство на дому ответственными дежурными администраторами, в том числе в ночное время, производится доплата из расчета 50 процентов должностного оклада за фактическое время дежурств (дежурств на дому). Дежурства на дому осуществляются ответственными дежурными администраторами, которые назначаются из числа административно-управленческого персонала больницы и их дублеров приказом главного врача «Об организации своевременной стационарной

помощи населению города во время празднования...» (приказ о работе больницы в нерабочие праздничные и выходные дни, связанные с праздничными). Время дежурств на рабочем месте и время дежурств на дому определяется в соответствии с Положением «Об ответственном дежурном администраторе МАУ «Городская клиническая больница № 14», утвержденном в установленном порядке.

Работодатель должен вести учет фонда отработанного времени каждого работника.

Рабочее время - это время, за которое, согласно заключенному между работником и работодателем договору, работник выполняет свои трудовые обязанности. А также периоды, относящиеся к рабочему времени согласно трудовому законодательству.

По длительности рабочее время можно распределить на рабочее время нормальной продолжительности, неполное и сокращенное. Причем неполное рабочее время устанавливается взаимно между работником и работодателем, а сокращенное рабочее время и рабочее время нормальное определяется трудовым законодательством.

Правильная длительность не должна быть более 40 часов в течение недели. Все, что выходит за рамки нормальной продолжительности рабочего времени считается сверхурочной работой.

Сокращенное рабочее время устанавливается для работников:

- до 16 лет- нельзя больше 24 часов в неделю;
- с 16-18 летнее больше 35 ч.;
- инвалидов I или II группы - не больше 35ч.;
- лица, занятые вредным трудом - не больше 36 ч.

Разница между сокращенным рабочим временем и неполным заключается в том, что при нестандартном рабочем дне оплата рассчитывается пропорционально отработанному времени. А при сокращенном рабочем времени заработная плата выплачивается в полном размере.

Статья 45 ТК РФ дает определение трудовых соглашений. Которые являются правовыми актами, регулирующими социально-трудовые и экономические отношения между работодателем и работником на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом и межотраслевом, территориальном уровнях в пределах их компетенций. Соглашения заключаются по взаимной договоренности всех сторон, которые принимают участие в коллективных переговорах.

В Законе о бухгалтерском учете дано пояснение сути бухгалтерского учета. Руководство по бюджетному учету основные четыре части. 1 часть (содержатся корреспонденции счетов бюджетного учета по основным хозяйственным операциям) объясняет основы организации бюджетного учета. Эта часть дает его значение. Так же там даны указания о порядке исправления ошибок, которые возможно допустили при заполнении учетных регистров. Еще там указывается на надобность осуществления инвентаризации имущества, финансовых активов и обязательств, автоматизации бюджетного учета.

Во 2 части (стандартные формы первичных учетных документов и указания по их применению) обозначен новый План счетов бюджетного учета. В 3(список рекомендуемых регистров бюджетного учета, с указанием необходимых реквизитов и показателей) - расстановка применения данного Плана счетов. В 4 -учет операций при снабжении мат ценностями учреждений, относящихся к бюджетным.

Руководство по бюджетному учету создает единый уклад ведения бухгалтерского учета в государственной власти, органах управления гос. фондов, не относящихся к бюджету, органах управления территориальных гос. фондов, не относящихся к бюджету, органах местного самоуправления, учреждениях, относящихся к бюджету.

2. Действующая практика бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в организации

2.1. Характеристика деятельности МАУ «ГКБ №14» и организационная структура

Полное наименование учреждения: Муниципальное бюджетное учреждение «Городская клиническая больница № 14». Сокращенное наименование учреждения: МАУ «ГКБ № 14». Учреждение является некоммерческой организацией, создано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 27-ФЗ «О некоммерческих организациях». Учреждение создано путем изменения типа Муниципального учреждения «Городская клиническая больница № 14», зарегистрированного Управлением государственной регистрации города Екатеринбурга 17 декабря 1993 года, (свидетельство № 02837 серия 1-ЕИ, приказ № 545 от 17 декабря 1993 года). О муниципальном учреждении «Городская клиническая больница № 14» внесена запись в Единый государственный реестр юридических лиц (свидетельство № 003133596 серия 66, ОГРН 1036604789759).

Учредителем Учреждения является муниципальное образование «город Екатеринбург». Функции учредителя в отношении Учреждения осуществляет Управление здравоохранения Администрации города Екатеринбурга.

Собственником имущества Учреждения является муниципальное образование «город Екатеринбург» в лице Департамента по управлению Муниципальным имуществом.

Учреждение является юридическим лицом, осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, имеет самостоятельный баланс, обособленное имущество на праве оперативного управления, круглую печать, бланки и

штампы, со своим наименованием на русском языке, фирменную символику (логотип).

Учреждение поставлено на учет в налоговом органе по месту своего нахождения 23 февраля 2004 года с присвоением ИНН/КПП 6663020620/667301001 (свидетельство серия 66 № 005758664).

Учреждение имеет лицензию на осуществление медицинской деятельности, выданную 23.12.2011 г. Министерством здравоохранения Свердловской области. Лицензия А 0002376, регистрационный № ЛО-66-01-001235. Срок действия: бессрочно.

Учреждению открыты в департаменте финансов в муниципальном образовании «город Екатеринбург» 5 лицевых счетов.

Устав МАУ утвержден начальником Управления здравоохранения Администрации города Екатеринбурга, распоряжением № 539/35-ро 22.08.2011, согласован с Департаментом по управлению муниципальным имуществом Администрации города Екатеринбурга и Департаментом экономики Администрации города Екатеринбурга.

Предметом деятельности учреждения является оказание медицинской помощи населению. Учреждение вправе осуществлять иные виды деятельности для достижения целей, ради которых оно создано, и соответствует этим целям.

Учреждение имеет Коллективный договор, составленный на срок 2012-2015гг., утвержденный на общебольничной конференции 01.06.2012 года.

Согласно Федеральному закону от 8 мая 2010 года № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», муниципальное бюджетное учреждение МАУ «ГКБ №14» осуществляет свою деятельность согласно муниципальному заданию в рамках исполнения Плана финансово-хозяйственной деятельности с использованием субсидий на финансовое обеспечение.

Бухгалтерский учет в МАУ ГKB №14 осуществляется на основании Приказа Минфина РФ от 01.12.2010 № 157н «Единый план счетов бухгалтерского учета для государственных и муниципальных учреждений и инструкция по его применению» и Приказа Минфина РФ от 16.12.2010 N 174н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета бюджетных учреждений и Инструкции по его применению».

Учредителем Учреждения является муниципальное образование «город Екатеринбург». Функции учредителя в отношении Учреждения осуществляет Управление здравоохранения Администрации города Екатеринбурга.

Собственником имущества Учреждения является муниципальное образование «город Екатеринбург» в лице Департамента по управлению Муниципальным имуществом.

В состав больницы входит:

стационар на 666 коек (IV категория), в том числе:

- отделение общей терапии на - 50 коек, в том числе: ПИТ на 3 койки;
- кардиологическое отделение на – 50 коек, в том числе ПИТ на 3 койки;
- неврологическое отделение на 50 коек;
- токсикологическое отделение на 16 коек;
- отделение гнойной хирургии 50 коек;
- хирургическое отделение №1 на 60 коек;
- хирургическое отделение №2 на 40 коек;
- отделение сосудистой хирургии на 40 коек;
- урологическое отделение на 45 коек;
- акушерское отделение №1 на 55 коек;
- акушерское отделение №2 на 40 коек;
- отделение акушерское патологии беременности на 50 коек;

- гинекологическое отделение №1 на 30 коек;
- гинекологическое отделение №2 на 40 коек;
- отделение акушерское патологии беременности №3 на 50 коек.

Кроме того:

- отделение новорожденных на – 95 коек
- отделение анестезиологии и реанимации гинекологии на - 3 койки;
- отделение анестезиологии и реанимации роддома на - 6 коек;
- отделение реанимации новорожденных на - 6 коек;
- отделение анестезиологии и реанимации хирургии на - 12 коек;
- отделение реанимации и интенсивной терапии №1 на - 6 коек;
- отделение реанимации и интенсивной терапии №2 на - 9 коек.

В составе учреждения имеются: общебольничные лечебно-диагностические и вспомогательные службы; клинико-диагностическая лаборатория; отделение лучевой диагностики; физиотерапевтическое отделение; отделение функциональной диагностики; аптека готовых форм; патологоанатомическое отделение; родовое отделение; операционный блок хирургии; операционный блок гинекологии. А также администрация, отдел кадров, бухгалтерия, отдел автоматизированных систем управления, планово-экономический отдел, ресурсный отдел, пищеблок больницы, техническая служба, и т.д.

2.2. Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда

Синтетическими (обобщающими) счетам в бухгалтерии принято называть такие счета, которые дают обобщенные показатели по экономически однородным группам средств, их источников и хозяйственных процессов в денежном выражении. Учет с использованием только синтетических счетов называют синтетическим учетом.

Для учета расчетов с персоналом по оплате труда в бюджетном учете предназначен счет 302 11 «Расчеты по заработной плате». Счет 302 11 преимущественно пассивный, входит в группу счетов расчетов. На этом счете отражается состояние расчетов с работниками по всем видам выплат заработной платы.

По кредиту этого счета отражают начисление, по дебету – выдача зарплаты и удержания из зарплаты. Сальдо этого счета, как правило, кредитовое и показывает задолженность предприятия перед рабочими и служащими по заработной плате и другим видам выплат. Основанием для начисления заработной платы служат табель, наряды-заказы (наряды) на выполнение работы, другие документы.

Синтетический счет 401 20 предназначен для формирования финансового результата деятельности бюджетных организаций.

В соответствии с требованиями НК РФ и Инструкции МФ РФ № 25н бюджетные учреждения, осуществляющие деятельность, приносящий доход, обязаны вести отдельный учет по этой деятельности.

Операции по начислению заработной платы штатным сотрудникам бюджетного учреждения (ст.211), работающим по трудовым договорам и соглашениям, и работникам, с которыми заключены договоры гражданско-правового характера (ст.226), в бюджетном учете отражаются на разных статьях экономической классификации расходов (ЭКР).

Порядок отнесения различных видов заработной платы на соответствующие статьи ЭКР регламентирован Указаниями о порядке применения бюджетной классификации РФ.

Порядок отнесения различных видов заработной платы на соответствующие статьи ЭКР регламентирован Указаниями о порядке применения бюджетной классификации РФ.

Бюджетные учреждения при выплате пособий по временной нетрудоспособности за первые два дня отражают их по ст. 211 «Заработная плата». Пособия по социальному страхованию в настоящее время, отражают

в бюджетном учете отдельно от начисленной заработной платы в связи с выделением для выплаты данных пособий отличной от затрат на оплату труда статьи ЭКР.

Начисление заработной платы отражается в бюджетном учете следующими бухгалтерскими записями:

Для отражения операций по расчетам с бюджетом по налоговым платежам предусмотрен счет 303 00 «Расчеты по платежам в бюджеты».

В соответствии с п. 185 Инструкции МФ РФ № 183 все налоговые платежи бюджетных учреждений разделены на две группы:

- расчеты по налогам, удержанным из оплаты труда;
- другие налоги и платежи.

Из заработной платы и других выплат работникам бюджетных организаций удерживается только налог на доходы физических лиц.

В то же время единый социальный налог не удерживается из оплаты труда, но непосредственно связан с ней, так как исчисляется на суммы начисленной оплаты труда. Страховые взносы удерживаются из соответствующих источников возмещения.

Таблица 5 - Операции по начислению зарплаты

Корреспонденция счетов				Содержание операции
В коммерч. орг-ях		В бюджет. орг-ях		
Дебет	Кредит	Дебет	Кредит	
20,23,25,26,44	70	1 401 20 211	1 302 11 730	Начислена заработная плата работникам, состоящим с учреждением в трудовых отношениях
20,23,25,26, 44	70	1 401 20 262	1 302 11 730	Начислено единовременное пособие при увольнении работника

Начисление пособий по временной нетрудоспособности отражается на счетах бюджетного учета следующим образом.

Таблица 6 - Операции по начислению пособий

Корреспонденция счетов				Содержание операции
В коммерческих организациях		В бюджетных организациях		
Дебет	Кредит	Дебет	Кредит	
20,23,25,26,44	69,1	1 401 20 211	1 302 13 730	Начислено пособие по временной нетрудоспособности за первые два дня
69,1	70	1 303 02 830	1 302 13 730	Начислено пособие по временной нетрудоспособности с третьего дня
69,1	70	1 302 13 830	1 302 11 730	Включены в фонд оплаты труда начисленные за первые два дня суммы пособия

Источниками возмещения налогов в бюджетных учреждениях являются:

- для НДФЛ – суммы начисленной оплаты труда;
- для всех остальных налогов – суммы, возмещаемые за счет бюджетных источников, и доходов от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

Аналитический учет по счету 303 00 ведется по каждому налогу отдельно в карточке. К счету 303 00 открыты следующие аналитические счета:

- 303 01 «Расчеты по налогу на доходы физических лиц»;
- 303 10 «Расчеты по ЕСН и страховым взносам на обязательное пенсионное страхование РФ»;
- 303 06 «Расчеты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

В плане счетов бюджетного учета для осуществления удержаний предусмотрен счет 0 304 03 000 «Расчеты по удержаниям из заработной платы». Удержания из заработной платы в бюджетном учете отражаются следующим записями:

Таблица 7 - Удержания с заработной платы

Корреспонденция счетов				Содержание операции
В коммерческих организациях		В бюджетных организациях		
Дебет	Кредит	Дебет	Кредит	
70	68	1 302 11 830	1 303 01 730	Удержан НДФЛ с заработной платы штатных работников
70	68	1 302 26 830	1 303 01 730	Удержан НДФЛ с заработной платы работников по договору подряда
70	76	1 302 11 830	1 304 03 730	Удержаны алименты по исполнительным листам

Для учета бюджетными учреждениями расчетов по платежам из бюджета с органами, организующими исполнение бюджетов, предназначен счет 304 05 «Расчеты по платежам из бюджета с органами, организующими исполнение бюджетов».

Кассовое обслуживание исполнения бюджета – это проведение и учет операций по кассовым поступлениям в бюджет и кассовым выплатам из бюджета.

На предприятии используется автоматизированный вариант организации аналитического учета программа «Контур».

Многочисленные документы по учету заработной платы поступают в бухгалтерию из подразделений по графику. После поступления документов производится их группировка с целью определения общего фонда заработной платы по предприятию в целом, по источникам выплат и по категориям работающих.

Основным сводным документом по исчислению заработной платы является расчетная ведомость, основанием для составления которой служат следующие первичные документы:

- табель учета использования рабочего времени;
- свод по ГОУ СПО ППК (подразделениям);

- справки-расчеты на отдельные виды доплат, сумм дополнительной заработной платы и пособий по временной нетрудоспособности;
- исполнительные листы и заявления работников на различные вычеты и удержания из заработной платы;
- платежные ведомости или расходные кассовые ордера на выданные авансы.

Постоянным работникам предприятия заработную плату перечисляют на карточные счета, а сотрудники работающие по договорам подряда получают по платежным ведомостям в кассе. В платежной ведомости содержатся только показатели, связанные с выдачей заработной платы на руки: табельный номер, Ф.И.О. сумма к выдаче, расписка в получении.

Для выплаты заработной платы установлены жесткие сроки для ее выдачи – 3 дня с момента получения наличных денежных средств в учреждениях банка.

Если заработная плата не получена в установленные сроки, то в платежной ведомости против Ф.И.О. работника специальным штампом делается отметка «депонировано», ведомость закрывается. На депонентские суммы составляется реестр не выданной заработной платы.

Закрытая платежная ведомость и реестр не выданной зарплаты передаются кассиром в расчетный отдел бухгалтерии. После проверки ведомости бухгалтер выписывает расходный кассовый ордер на сумму выданной заработной платы, оформляет и передает его в кассу для составления отчета кассира.

Учет депонентских сумм ведется в Книге учета депонированных сумм. По истечении трех лет не востребоваанные суммы списываются в состав балансовой прибыли, как прочие доходы.

2.3. Учёт расчетов по налогам с заработной платы и отчислениям в социальные фонды

Налоговый вычет - сумма, на которую уменьшается налоговая база. Налоговые вычеты устанавливаются законодательством. Они рассчитываются согласно условиям применения. В РФ в настоящее время существуют 5 видов налоговых вычетов: стандартные, социальные, имущественные, профессиональные и инвестиционные.

Все удержания из заработной платы являются обязательными для расчетов с работниками по оплате труда. Они нужны для выполнения расчетов с бюджетом (по НДФЛ), расчетов по исполнительным листам, по возмещению ущерба и пр.

Стандартные налоговые вычеты:

Определены в статье 218 второй части налогового кодекса РФ.

Вычет за каждый месяц для людей, которые имеют государственные награды либо, какой-то особый статус. Например, для Героев Советского Союза и Героев РФ, лиц, награжденных орденом Славы трёх степеней и многих других.

Вычет за каждый месяц для тех, кто получил либо уже перенес болезни, связанные радиацией как последствие катастроф. Например: Чернобыльской АЭС, ПО Маяк, инвалидов Великой Отечественной войны, участников ядерных испытаний и других.

Вычет 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 инвалид I или II группы.

Вычет за каждый месяц на третьего и каждого последующего ребёнка.

Удержания из зарплаты производятся исключительно по предусмотренным законодательством случаям (ст. 137 ТК РФ).

Разницу между суммами оплаты труда и суммой удержаний с работника и есть заработная плата.

Налог на доходы физических лиц, который рассчитывается и уплачивается на основании гл. 23 НК РФ, является обязательным.

В бухгалтерском учёте операции связанные с налогом на доходы физических лиц отражаются следующими проводками:

Дт 302.11 Кт 303.01. Удержан НДФЛ с заработной платы сотрудников организации. Дт 303.01 Кт 201.11. Перечислен НДФЛ в ИФНС.

Налоговые вычеты для налогоплательщика:

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

Бухгалтерия, из заработной платы работников, может сделать следующие удержания: выплаты, которые сделаны в межрасчётный период; удержание в погашение задолженности по подотчетным суммам; неотработанный аванс, который выдан работнику в счет заработной платы; ранее выданные плановый аванс; удержание сумм, излишне выплаченных работнику из-за счетных ошибок; за порчу, утерю материальных ценностей.

Для данных удержаний работодатель имеет право принять решение в течении одного месяца со дня окончания срока, который установлен для возвращения сумм. При невыполнении, работодатель может потребовать возвращение требуемых сумм только в судебном порядке.

Удержание с соглашения работника могут быть при: оплате ссуды; пожертвования; плата за квартиру, ком услуги; подписная плата за периодические издания; плата за содержание ребенка в ведомственных дошкольных учреждениях; в профсоюз; в Сберегательный банк.

В бухгалтерском учёте удержания отражаются следующими проводками:

Дт 302.11 Кт 304.03 Удержание из заработной платы по исполнительному листу Дт 304.03 Кт 201.11 Удержанные из заработной платы суммы перечислены в отдел судебных приставов.

При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20%, а в особых случаях, предусмотренных законодательством - 50% заработной платы работника. При удержании из заработной платы сразу по нескольким исполнительным документам, за работником должно быть сохранено 50% заработка.

При увольнении или при переводе на другое место работы сотрудника, который должен выплачивать из заработной платы работников, может сделать следующие удержания: выплаты, которые сделаны в межрасчётный период; удержание в погашение задолженности по подотчетным суммам; неотработанный аванс, который выдан работнику в счет заработной платы; ранее выданные плановый аванс; удержание сумм, излишне выплаченных работнику из-за счетных ошибок; за порчу. Одновременно с этим на оповестить взыскателя, о движении исполнительного листа

На социальное страхование и обеспечение организация производит отчисления с каждой суммы начисленной оплаты труда и других выплат работнику.

Налог является обязательным взносом. Его производит плательщик в бюджет определенного уровня или же фонд, не относящийся к бюджету. Черета оплаты и объем суммы устанавливается нашим законодательством.

Система государственных внебюджетных фондов состоит из:

- Фонда социального страхования и обеспечения;
- Пенсионного Фонда;
- Фонда обязательного медицинского страхования.

Все учреждения с любой организационно-правовой формой деятельности должны производить страховые взносы в государственные внебюджетные социальные фонды. Все организации встают на учет как страхователи в течение 30 дней со дня регистрации. Если не соблюсти срок, то к нарушителю применяют штраф в размере 10% полагающихся к уплате страховых взносов.

Для того чтобы зарегистрироваться предоставляют заверенные нотариусом копии документов: свидетельство о постановке, письмо стат органа о личном коде по ОКПО, Устав донного учреждения, договор учредительный. По факту регистрации страхователю выдается извещение. Последнее надо хранить как документ строгой отчетности.

В случае реорганизации учреждения, страхователю необходимо оповестит о всех произошедших изменениях исполнительную организацию Фонда, в письменной форме.

В организации гос. фондов, не относящихся к бюджету, которые организованы на страховых взносах много похожего, но есть и различия. Все они организационно обособлены. Каждый из фондов имеет свой определенный тариф. Совершенно не совпадает область выплат, на которые начисляются взносы. Имеются различия в применении штрафных санкций за нарушение страховых взносов и утаивание денежных сумм, на которые должны начисляться взносы.

В настоящее время установлены следующие отчисления в Пенсионный Фонд России (ПФР) в пределах максимальной величины облагаемых доходов с начала года - 22%, сверх этого предела - 10%;

Федеральный Фонд Обязательного Медицинского Страхования (ФФОМС РФ) в размере 5,1%;

Фонд социального страхования Российской Федерации (ФСС РФ) - в размере 2,9%.

С 01.01.16года устанавливаются и новые предельные величины базы для начисления страховых взносов:

в ФСС РФ она составит 718 тыс. руб.,

для взносов в ПФР - 796 тыс. руб.

Рассчитывается такая база в отношении каждого физлица с увеличивающимся итогом с начала года. Документ: Постановление Правительства РФ 26.11.15 г. № 1265 «О предельной величине базы для

начисления страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации и Пенсионный фонд Российской Федерации с 1 января 2016 г.».

Начисленные суммы платежей переводятся не позже 3 дней с прихода денег в банк на выдачу заработной платы за прошлый месяц, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, на который начислены взносы. В банк предоставляются платежные поручения на перевод страховых взносов в вышеуказанные фонды. Одновременно предоставляют чек на получение денег на заработную плату. За нарушение установленных сроков организация сама начисляет и уплачивает штраф.

Бухгалтер рассчитывает и выплачивает пособие по временной нетрудоспособности работников. В нормативные документы, которые касаются правил таких расчетов, с периодичностью раз в два-три года вносятся различные изменения. С заменой единого социального налога (ЕСН) на страховые взносы, порядок расчета пособий по социальному страхованию перенес множественные поправки.

В связи с заменой ЕСН страховыми взносами, принятой Федеральным законом от 24.07.2009 N 212-ФЗ, во многие законодательные акты внесены соответствующие им изменения.

Но и в соответствии с законом о из заработной платы работников, может сделать следующие удержания: выплаты, которые сделаны в межрасчётный период; удержание в погашение задолженности по подотчетным суммам; неотработанный аванс, который выдан работнику в счет заработной платы; ранее выданные плановый аванс; удержание сумм, излишне выплаченных работнику из-за счетных ошибок; за порчу.

По результатам каждого календарного месяца, высчитывается сумма ежемесячных обязательных платежей по взносам. Для этого из величины выплат работнику с начала года до конца соответствующего календарного месяца и умноженных из заработной платы работников, может сделать следующие удержания: выплаты, которые сделаны в межрасчётный период; удержание в погашение задолженности по подотчетным суммам;

неотработанный аванс, который выдан работнику в счет заработной платы; ранее выданные плановый аванс; удержание сумм, излишне выплаченных работнику из-за счетных ошибок; за порчу:

- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- по уходу за ребенком;
- при рождении ребенка;
- при усыновлении малолетнего ребенка;
- на погребение.

Фонд социального страхования РФ.

В соответствии с постановлением Правительства РФ был организован специальный внебюджетный фонд целями, которого является эффективность управления средствами государственного социального страхования. Этим же самым постановлением было согласовано Положение о Фонде социального страхования. Фонд является специализированным финансово-кредитным учреждением при Правительстве РФ.

Из средств данного фонда выплачиваются пособия по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам, единовременное из заработной платы работников, может сделать следующие удержания: выплаты, которые сделаны в меж расчётный период; удержание в погашение задолженности по подотчетным суммам; неотработанный аванс, который выдан работнику в счет заработной платы; ранее выданные плановый аванс; удержание сумм, излишне выплаченных работнику из за счетных ошибок; за порчу. Форма 4-ФСС (по которой отчитывается МАУ «ГКБ №14») предоставлена в Приложении 2.

Пенсионный фонд (ПФ) РФ.

ПФ РФ образован в 1991 г. В настоящее время правовое управление деятельности Фонда производится ФЗ 15.12.01 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»¹, а также ФЗ 17.12.01 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

Пенсионный фонд, согласованно с территориальными органами составляют общую централизованную систему органов управления средствами обязательного пенсионного страхования в РФ. Пенсионный фонд РФ и его территориальные органы, действуют на основании Федерального закона «Об управлении средствами государственного пенсионного обеспечения (страхования) в Российской Федерации». Страховые взносы в этот фонд учреждения начисляют на абсолютно все виды выплат работникам.

Фонд обязательного медицинского страхования (ФОМС).

Формой социальной защиты интересов человека по охране здоровья является медицинское страхование. Его цель гарантия людям мед помощи при страховом случае, за счет накопленных средств. А также финансирование всех связанных с этим случаем профилактических мероприятий. Медицинское страхование осуществляется в двух видах: обязательном и добровольном.

Основными задачами фонда являются:

- финансовое обеспечение прав граждан на медицинскую помощь, за счет средств обязательного медицинского страхования;
- гарантия финансовой устойчивости ОМС.
- накопление финансовых средств фонда, для финансового постоянства системы обязательного медицинского страхования.

В соответствии со статьей 45 Налогового кодекса, предприятия должны самостоятельно начислять и уплачивать налоги и сборы в определенные сроки и в полном объеме. Если же этого не происходит, то налоговые органы, а также органы внебюджетных фондов могут выставлять учреждениям требования по погашению долгов. Принимать меры по вынужденному взысканию начисленных сумм из денежных средств или даже из средств от продажи имущества учреждения.

Органы Федерального казначейства не позднее дня, следующего за днем получения из банка выписок с лицевых счетов, должны перечислить средства на открытые ранее счета в банках соответствующими фондами.

Органы государственных социальных внебюджетных фондов предоставляют органам Федерального казначейства данные о реквизитах счетов, открытых ими в банках для перевода сумм налога в их бюджеты.

В бухгалтерском учёте операции по взносам во внебюджетные государственные фонды отражаются следующими проводками:

Дт 401.20 Кт 303.07 Начислены взносы в ФФОМС с заработной платы сотрудников
Дт 401.20 Кт 303.10 Начислены взносы в ПФР РФ с заработной платы сотрудников
Дт Кт 401.20 Кт 303.02 Начислены взносы в ФСС с заработной платы сотрудников.

3. Оценка экономических показателей по труду и заработной плате

3.1. Анализ показателей по труду и заработной плате в организации

Экономическое исследование является наилучшим средством выявления внутрипроизводственных резервов. В совершенствовании организации заработной платы в учреждении огромная роль уделяется экономическому анализу.

Анализ использования фонда заработной платы проводится для того чтобы правильно планировать и оперативно управлять организацией заработной платы. Рассмотрение проходит с расчетом количественных и качественных показателей экономической деятельности учреждения, с расчетом объема зарплаты на рынке труда.

Исследования по использованию фонда заработной платы дает возможность решить основные задачи:

- подтверждение правильности использования форм и систем оплаты труда. Разработка действий по улучшению систем оплаты труда и экономическое обоснование этих мероприятий;
- определение размеров и движение средней заработной платы отдельных категорий и профессий работников;
- регулярная проверка отклонений в затрате этого фонда от плана в целом по учреждению, а также по отдельно взятым подразделениям, категориям и группам работающих лиц;
- обнаружение основных причин полных и относительных отклонений;

- определение важности каждого фактора, который вызывает, какие-либо отклонения. Разработка и проведение плана действий по использованию положительных и устранению отрицательных влияний на общий расход заработной платы;

- выявление несоответствия в количестве работников, а также отклонение в средней заработной плате на расход фонда зарплаты;

- определение эффективности систем, которые применяются для премирования;

- выявление и активация ресурсов для увеличения эффективности использования фонда заработной платы.

Анализ использования фонда зарплаты должен производиться по заранее подготовленной системе. Основными его этапами являются следующие:

- подбор, обработка и классификация необходимых отчетных данных оперативного наблюдения;

- анализ имеющихся материалов;

- использование результатов анализа для разработки и осуществления мер оперативного воздействия на практику работы предприятия.

3.2. Анализ обеспечения предприятия трудовыми ресурсами

Одним из показателей успешного развития любого учреждения являются слаженность трудовыми ресурсами, эффективность использования рабочего времени. Анализ влияния трудовых ресурсов на деятельность надо начинать с изучения обеспеченности ими организации и правильного использования рабочего времени.

Источниками информации для проведения анализа служат данные, взятые из статистической отчетности по труду и заработной плате.

Форма № 3П-здрав (годовая), (квартальная), (ежемесячная) «Сведения о численности и оплате труда работников сферы культуры по категориям персонала».

Форма №П-4 (НЗ) (квартальная) «Сведения о неполной занятости и движении работников».

Форма №П-4 (годовая) «Сведения о численности и заработной плате»

Сотрудники МАУ «ГКБ №14», которые осуществляют медицинское обслуживание население, работают по графику в соответствии с графиками работы учреждения (всего 23 графика).

Для возможности планирования руководителем графиков работ, рабочего времени, соблюдения предусмотренных законодательством норм продолжительности рабочего времени в неделю необходимо ввести в МАУ «ГКБ №14», суммированный учёт рабочего времени.

При этом переработка или недоработка по сравнению с недельными нормами может компенсироваться соответственно предоставлением дополнительного дня отдыха или установлением дополнительного рабочего дня, а также за счет уменьшения либо увеличения продолжительности рабочего времени в отдельные рабочие дни.

При планировании в графиках работ (сменности) рабочего времени при его суммированном учете руководитель может учитывать различные обстоятельства, в числе которых, например, укомплектованность персонала, нахождение работников в трудовых отпусках, необходимость увеличения (уменьшения) их числа в одном из дней обслуживания в связи с предполагаемым ростом (уменьшением) числа посещения библиотек.

3.3. Анализ фонда заработной платы МАУ «ГКБ №14»

Фонд заработной платы (ФЗП) бюджетной организации это сумма денежных средств, которые нужны для оплаты труда работников за выполненную ими работу.

Общее количество расходов на оплату труда во всей сумме расходов организаций бюджета составляет от 50 до 80%.

Источниками выплаты заработной платы являются бюджетные и внебюджетные средства. В бюджетных организациях главным образом используется повременная форма оплаты труда. Условия оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы устанавливаются Министерством труда и социальной защиты.

Средства на оплату труда должны расходоваться в пределах сумм, установленных сметами.

Задачи исследования использования ФЗП:

- оценка обоснованности нужды учреждения в средствах на оплату труда;
- описание состава фонда по категориям персонала, структурным подразделениям и формам оплаты труда;
- определение полноты применения фонда как в целом по организации, так и отдельными категориями персонала;
- обнаружение факторов и определение их влияния на изменение ФЗП;
- характеристика уровня средней ставки (должностного оклада) и факторов ее изменения;
- проверка соответствия роста ФЗП и объема работы организации (или показателей эффективности труда);
- изучение уровня организации оплаты труда и предотвращение нерациональных выплат.

Источники информации для исследования: отчет о выполнении плана по сети, штатам и контингентам; отчет по труду; тарификационные реестры; расчетно - платежные ведомости; смета расходов и др.

Анализ ФЗП, обычно начинаются с описания выполнения плана. По этому показателю в целом по организации и по его подразделениям и категориям работающих лиц.

Анализ и оценка эффективности использования средств на оплату труда позволяют выявить, как оплата труда способствует росту объемов деятельности и повышению выполнения показателей.

Анализ расходования средств на оплату труда имеет важное значение, как для работодателя, так и для работника.

Рассмотрим примеры расчёта заработной платы на примере МАУ «ГКБ №14».

1) Расчёт заработной платы медицинской сестры Поповой Оксаны Алексеевны за март 2016г. Согласно Приказа №24-лс от 29.02.16г. Попова О.А. находилась в отпуске без сохранения заработной платы с 02.03.16г. по 04.03.16г. 3 дня, также согласно Приказа №37-лс от 18.03.16г. Попова находилась в отпуске без сохранения с 17.03.16г. по 18.03.16г. 2 дня. Согласно штатного расписания оклад медицинской сестры Поповой О.А. составляет 4 713,00 рублей. Также с 01.01.16г. приказом Оксане Алексеевне назначена ежемесячная персональная надбавка из средств областной субсидии в размере 60% от оклада. Согласно табеля учёта рабочего времени норма дней в марте 21, Поповой было отработано 16 дней. Также к начисленной заработной плате применяется районный коэффициент. Производим расчёт заработной платы: $4713,00 + (4713,00 * 60\%) = 7540,80 / 21 * 16 = 5745,37$ Районный коэффициент 861,80

Итого начислена заработная плата Поповой О.А. за март 2016г.:

$5\,745,37 + 861,80 = 6607,17$

2) Расчёт больничного листа медсестры Баклаковой Алины Сергеевны.

Баклаковой А.С. был открыт листок нетрудоспособности в период с 16.03.2016г. по 25.03.2016г. Для того чтобы рассчитать пособие по временной нетрудоспособности нужно найти среднедневной заработок сотрудника. Для этого нужно доход сотрудника за два предшествующих календарных года разделить на 730. Доход Баклаковой А.С. за 2014г. составил 30 195,14; за 2015г. 214 696,69. Рассчитываем средний дневной заработок:

$$30\,195,14 + 214\,696,69 = 244\,891,83 / 730 = 335,47$$

Далее следует сравнить среднедневной дневной заработок сотрудника со среднедневным заработком из расчёта минимального размера оплаты труда. Пособие из расчёта МРОТ:

$$6\,204,00 * 24 / 730 = 203,97$$

Тем самым мы видим, что среднедневной заработок Баклаковой выше МРОТ.

Далее следует учесть страховой стаж сотрудника. Страховой стаж Баклаковой А.С. составляет 1г. 4 мес., соответственно пособие будет начислено в размере 60%. Учитывая то что, сотрудница находилась на больничном 10 дней рассчитываем размер пособия по временной нетрудоспособности:

$$335,47 * 10 * 60\% = 2012,80 \text{ рублей.}$$

1. Анализ численности персонала.

Таблица 8 - Анализ численности работников МАУ «ГКБ №14» за 2015-2016 гг.

Наименование показателя	2015 г.	2016 г.	Абсолютное отклонение	Темп роста, %
Численность списочного состава (без внешних совместителей)	781	756	-25	96,79
Численность внешних совместителей	107	72	-35	67,29
Всего работников	888	828	-60	93,24

Анализ численности работников учреждения по категориям персонала показал, что в 2016 г. численность сократилась на 25 человек, в том числе: сокращение произошло по категории «врачи» на 9 человек, «средний медицинский персонал» на 6 человек, «младший медицинский персонал» на 16 человек, «Прочий персонал» на 7 человек.

Таблица 10 - Анализ численности внешних совместителей учреждений Свердловской области сферы здравоохранения в 2015-2016 гг.

Наименование показателя	2015 г.	2016 г.	Абсолютное отклонение	Темп роста, %
Всего работников, в том числе:	107	72	-35	67,29
- руководитель	-	-	-	-
- заместители руководителя и руководители структурных подразделений	-	-	-	-
- педагогические работники	-	-	-	-
- врачи (кроме зубных), включая врачей-руководителей структурных подразделений	63	44	-19	69,84
- средний медицинский персонал	20	14	-6	70
- младший медицинский персонал	4	2	-2	50
- работники, имеющие высшее фармацевтическое образование	-	1	-	-
Прочий персонал	20	11	-9	55

Анализ внешних совместителей учреждения сферы здравоохранения показал, что в 2016 г. численность сократилась на 35 человек. Таким образом, сокращение произошло по всем категориям внешних совместителей.

Проведем анализ высвобождения и переподготовки работников учреждения за 2015-2016 гг.

Анализ высвобождения и переподготовки работников здравоохранения показал, что в 2016 г. произошло сокращение работников на 2 человека или на 0,25%. По внешним совместителям также произошло сокращение на 12 человек или на 11,77%.

Таблица 11 - Анализ высвобождения и переподготовки работников здравоохранения за 2015-2016 гг.

Наименование показателя	2015 г.	2016 г.	Абсолютное отклонение	Темп роста, %
1	2	3	4	5
Всего работников (без внешних совместителей), в том числе:	811	809	-2	99,75
- врачи	142	145	3	102,11
- средние медицинские работники	345	342	-3	99,13
- провизоры	2	2	0	100
- фармацевты	3	3	0	100
- младший медицинский персонал	41	26	-15	63,41
- прочие специалисты	76	73	-3	96,05
- рабочие и обслужив. персонал	202	218	16	107,92
Всего внешних совместителей, в том числе:	102	90	-12	88,23
- врачи	58	53	-5	91,38
- средние медицинские работники	21	19	-2	90,47
- провизоры	-	-	-	-
- фармацевты	-	-	-	-
- младший медицинский персонал	4	2	-2	50
- прочие специалисты	7	6	-1	85,71
- рабочие и обслужив. персонал	12	10	-2	83,33

Далее, в табл. 12 проведем анализ текучести работников учреждений Свердловской области сферы здравоохранения в 2015-2016 гг.

Таблица 12 - Анализ текучести работников учреждений Свердловской области сферы здравоохранения.

Наименование показателя	2015 г.	2016 г.	Изменения
1	2	3	4
1. Среднесписочная численность персонала, чел.	888	828	-60
2. Количество принятого на работу персонала, чел.	152	99	-53
- врачи	13	12	-1

Продолжение таблицы

1	2	3	4
- средние медицинские работники	44	28	-16
- провизоры	-	-	-
- фармацевты	-	-	-
- младший медицинский персонал	10	11	1
- прочие специалисты	3	2	-1
- рабочие и обслужив. персонал	82	49	-33
3. Количество уволенного с работы персонала, чел.	178	101	-77
- врачи	14	9	-5
- средние медицинские работники	38	31	-7
- провизоры	-	-	-
- фармацевты	-	-	-
- младший медицинский персонал	21	11	-10
- прочие специалисты	6	5	-1
- рабочие и обслужив. персонал	92	45	-47
4. Количество уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины, чел.	166	96	-70
- врачи	12	9	-3
- средние медицинские работники	36	27	-9
- провизоры	-	-	-
- фармацевты	-	-	-
- младший медицинский персонал	21	11	-10
- прочие специалисты	6	4	-2
- рабочие и обслужив. персонал	91	45	-46
5. Коэффициент оборота по приему (п.2/п.1)	0,17	0,12	-0,05
6. Коэффициент оборота по выбытию (п.3/п.1)	0,20	0,12	-0,08
7. Коэффициент текучести кадров (п.4/п.1)	0,18	0,11	-0,07
8. Коэффициент замещения ((п.2-п.3)/п.1)	-0,03	-0,002	0,028

Анализ текучести персонала показал, что в 2016 году было принято на работу 53 человека меньше чем в 2015 году.

Количество уволенного с работы персонала в 2016 году было на 77 человек меньше чем 2015 году и составило 101 человек.

Таким образом, коэффициент оборота по приему в 2016 году составил 0,12, коэффициент оборота по выбытию – 0,12.

Коэффициент текучести кадров 0,11.

Коэффициент замещения -0,002.

Таким образом, все коэффициенты в 2016 году снизились по сравнению с 2015 годом.

Основными причинами увольнения в сфере здравоохранения:

- низкий уровень заработной платы работников бюджетной сферы;
- неудовлетворенность графиком работы;
- морально тяжелая работа, требующая эмоциональной устойчивости и навыков общения с людьми, оказавшимся в сложной ситуации.

Подобная тенденция может быть, как результатом снижения объема предоставления услуг учреждений Свердловской области сферы здравоохранения, так и выполнения мероприятий по повышению эффективности работы персонала.

В итоге оптимизация в сфере здравоохранения привела к снижению доступности услуг и ухудшению результатов деятельности государственных и муниципальных организаций.

Анализ структуры фонда заработной платы в динамике.

В каждом учреждении рассчитывается фонд заработной платы, т.е. сумма денежных средств, необходимых для оплаты труда работников за выполнение установленного объема работ.

Проведем анализ фонда оплаты труда в целом, данные представлены в таблице 13.

Анализ фонда рабочего времени работников учреждения МАУ «ГКБ №14» показал, что в 2016 году произошло сокращение фонда начисленной заработной платы на 7652,5 тыс. руб. или на 2,12% и составило 352950,9 тыс. руб.

Таблица 13 - Анализ фонда рабочего времени работников учреждения
МАУ «ГКБ №14№» за 2015-2016 гг.

Показатель	2015 год	2016 год	Абсолютное отклонение	Темп роста, %
1	2	3	4	5
Всего работников учреждений здравоохранения, в том числе:	888	828	-60	93,24
- численность списочного состава (без внешних совместителей), чел.	781	756	-25	96,79
- численность внешних совместителей, чел.	107	72	-35	67,29
Фонд начисленной заработной платы, в том числе:	360603,4	352950,9	-7652,5	97,88
- списочного состава (без внешних совместителей), тыс. руб.	344503,1	338487,2	-6015,9	98,25
- внешних совместителей, тыс. руб.	16100,3	14463,7	-1636,6	89,83

Снижения фонда начисленной заработной платы списочного состава (без внешних совместителей) на 6015,9 тыс. руб. или на 1,75%, внешних совместителей на 1636,6 тыс. руб. или на 10,17%.

Проведем анализ фонда начисленной заработной платы работников по источникам финансирования.



Рисунок 2 - Анализ фонда рабочего времени работников учреждений Свердловской области сферы здравоохранения за 2015-2016 гг., тыс. руб.

Таблица 14 - Анализ фонда начисленной заработной платы работников по источникам финансирования, тыс.руб.

Показатель	2015 год	2016 год	Абсолютное отклонение	Темп роста, %
Фонд начисленной заработной платы, в том числе:	360603,4	352950,9	-7652,5	97,88
Фонд начисленной заработной платы списочного состава (без внешних совместителей), тыс. руб.	344503,1	338487,2	-6015,9	98,25
- за счет средств консолидированного бюджета, в том числе:	7792,4	4588,2	-3204,2	58,88
а) областного бюджета	0,00	0,00	-	-
б) местного бюджета	7792,4	4588,2	-3204,2	58,88
- за счет средств ОМС	311736,4	313715,8	-1979,4	100,63
- за счет средств от приносящей доход деятельности	24974,3	20183,7	-4790,6	80,82
Фонд начисленной заработной платы внешних совместителей, тыс. руб.	16100,3	14463,7	-1636,6	89,83
- за счет средств консолидированного бюджета, в том числе:	2,1	345,1	343	в 164 раза
а) областного бюджета	0,00	0,00	-	-
б) местного бюджета	2,1	345,1	343	в 164 раза
- за счет средств в ОМС	15387,4	13684,6	-1702,8	88,93
- за счет средств от приносящей доход деятельности	710,8	434,0	-276,8	61,06

Из анализа фонда начисленной заработной платы работников по источникам финансирования видно, что в 2016 году источники финансирования фонда начисленной заработной платы списочного состава (без внешних совместителей) уменьшились на 6015,9 тыс. руб. или на 1,75%.

Источники финансирования фонда начисленной заработной платы внешних совместителей уменьшились на 1636,6 тыс. руб. или на 10,17%.

Проведем анализ структуры фонда заработной платы по категориям сотрудников (таблица 15).

Таблица 15 – Анализ структуры фонда заработной платы по категориям сотрудников учреждений Свердловской области сферы здравоохранения

Показатель	2015 год	2016 год	Абсолютное отклонение	Темп роста, %
1	2	3	4	5
Фонд начисленной заработной платы списочного состава (без внешних совместителей), тыс. руб., в том числе	344503,1	338487,2	-6015,9	98,25
- руководитель	2090,9	1966,2	-124,7	94,04
- заместители руководителя и руководители структурных подразделений	15837,8	19124,6	3286,8	120,75
- педагогические работники	-	317,7	-	-
- врачи (кроме зубных), включая врачей-руководителей структурных подразделений	112613,6	109088,6	-3525	96,87
- средний медицинский персонал	134168,7	131577,0	-2591,7	98,07
- младший медицинский персонал	10027,4	7054,9	-2972,5	70,36
- работники, имеющие высшее фармацевтическое образование	1694,9	3598,2	1903,3	212,29
Прочий персонал	68069,8	65760,0	-2309,8	96,61
Фонд начисленной заработной платы внешних совместителей, тыс. руб., в том числе:	16100,3	14463,7	-1636,6	89,83
- руководитель	-	-	-	-
- заместители руководителя и руководители структурных подразделений	-	-	-	-
- педагогические работники	-	-	-	-
- врачи (кроме зубных), включая врачей-руководителей структурных подразделений	10293,3	9600,9	-692,4	93,3
- средний медицинский персонал	2504,0	2226,6	-277,4	88,92
- младший медицинский персонал	296,1	243,9	-52,2	82,37
- работники, имеющие высшее фармацевтическое образование	-	256,0	-	-
Прочий персонал	3006,9	2136,3	-870,6	71,04

Анализ структуры фонда заработной платы по категориям сотрудников учреждений Свердловской области сферы здравоохранения показал, что в

2016 году произошло снижение фонда начисленной заработной платы списочного состава (без внешних совместителей) на 6015,9 тыс. руб. или на 1,75%.

Наибольшее снижение произошло за счет снижения фонда начисленной заработной платы врачей на 3525 тыс. руб. и за счет фонда начисленной заработной платы младшего медицинского персонала на 2972,5 тыс. руб.

Фонд начисленной заработной платы заместителей руководителя и руководители структурных подразделений увеличился на 3286,8 тыс. руб. или на 20,75%.

Также произошло увеличение фонда начисленной заработной платы работников, имеющие высшее фармацевтическое образование на 1903,3 тыс. руб. или на 112,29%.

Также в 2016 году произошло снижение фонда начисленной заработной платы внешних совместителей на 16366 тыс. руб. или на 10,17%.

Наибольшее снижение произошло за счет снижения фонда начисленной заработной платы прочего медицинского персонала на -570,6 тыс. руб. или на 28,96% и за счет снижения фонда начисленной заработной платы врачей – на -692,4 тыс. руб. или на 6,7%.

Таким образом, в МАУ «ГКБ №14» существует ряд кадровых проблем:

1) Первая важная кадровая проблема – нехватка квалифицированных кадров.

Обеспеченность населения Российской Федерации (на 10 тыс.) врачами составляет 40,3, средними медицинскими работниками – 100,0. Согласно данным Счетной палаты, в целом по России сократили 90 тыс. работников медицинского сектора. Наибольшее сокращение коснулось врачей клинических специальностей – более 19 тыс. человек (без учета врачей, работающих в медицинских организациях Крымского федерального округа).

Согласно, аудиторской проверке Счетной палаты на сегодняшний день существует потребность во врачах и среднем медицинском персонале в

количестве 55 тыс. и 88 тыс. человек. Таким образом, реализуемые мероприятия по сокращению численности медицинских работников не соответствуют фактической ситуации в регионах и сложившейся потребности. Требуется анализ проводимых кадровых мер, и по итогам возможная их корректировка.

2) Вторая важная проблема – наличие проблем в кадровой политике (уровень заработной платы, условия работы). На уровень зарплаты медработников большое влияние оказывает высокий процент внутреннего совместительства, который составляет четверть от всего фонда оплаты труда. Это означает, что рост уровня средней заработной платы медицинских работников вызван не фактическим увеличением размера оплаты его труда, а ростом нагрузки на одного работника, когда вместо положенных 8 часов врач работает 12 часов и более.

Одновременно с повышением заработной платы, уменьшилась межрегиональная дифференциация уровней заработных плат медицинских работников.

Если сравнить уровень оплаты труда врача в РФ с аналогичным уровнем оплаты труда врача в «новых» странах ЕС, то в этих странах врач получает в 1,5–2,5 раза больше по сравнению со средней оплатой труда в этих странах.

3) Третья важная проблема – некачественная и деградирующая подготовка кадров. Проведенный экспертный опрос в РФ показал, что существует недостаточная подготовка кадров, неудовлетворительная квалификация медицинских кадров и, как следствие, низкое качество оказания медицинской помощи. Недостаточная квалификация медицинских кадров проявляется в неудовлетворительных показателях качества медицинской помощи. Например, выживаемость больных раком молочной железы, коэффициент внутрибольничной летальности, доля пациентов, получивших инфекционные осложнения в стационарах, в Российской Федерации в 2 раза выше, чем в среднем в странах ОЭСР.

4) Четвертая важная проблема – отток профессиональных кадров в частный сектор. Экспертами отмечается тенденция оттока профессиональных кадров в частный сектор. Как отмечает, аудитор Счетной палаты, что в условиях снижения доступности медицинской помощи для населения рост платных медицинских услуг может свидетельствовать о замещении бесплатной медицинской помощи платной.

Учёт расчетов по оплате труда, ведется в программе «Контур-Зарплата версия 4.5»

Конфигурация «Контур-Зарплата (версия 4.5)» позволяет:

- производить расчет и начисление заработной платы по каждому работнику в соответствии с трудовым законодательством;
- вести кадровый учет. Осуществлять контроль приема и увольнения работников, их перемещения согласно штатному расписанию учреждения;
- вести табель учета рабочего времени. Что дает возможность учитывать вечернее, ночное сверхурочное время работы сотрудников;
- проводить расчет всех видов налогов и отчислений во внебюджетные фонды, как по сотрудникам, так и в целом по предприятию;
- получать различные виды отчетов, включая отчетность в налоговые органы и Пенсионный фонд, в том числе на магнитных носителях;
- переносить данные по расчету заработной платы и налогов в «1С: Бухгалтерию 8». «СКАТ»

Проанализировав ведение учёта в данной программе, можно сделать вывод, что для повышения эффективности труда бухгалтера, следует полностью перейти на ведение учёта в программе «Камин: Расчет заработной платы. Версия 3.5».

Преимущества версии КОНТУР-зарплата над АМБА:

- добавлен отчет по резерву отпусков;
- добавлен отчет «Остатки отпусков»;

- в таблице учета рабочего времени добавлена возможность ввести отработанные дни и часы сводно за месяц;
- добавлена возможность вывода подписи исполнителя в кадровых приказах;
- добавлена возможность формирования документа «Договор подряда» для нескольких исполнителей;
- добавлена возможность настройки напоминаний для пользователей;
- добавлена возможность использования дополнительных печатных форм в документе «График отпусков»;
- добавлен статистический отчет «Сведения о численности и оплате труда работников государственных органов и органов местного самоуправления по категориям персонала» (Форма N 1-Т (ГМС));
- добавлена возможность учитывать перечисленный НДФЛ в разрезе статей затрат;
- в помощнике «Расчет по среднему» добавлена возможность рассчитать и начислить материальную помощь к отпуску;
- добавлен отчет «Сведения о среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год (форма по КНД 1110018)»;
- в помощнике «Табель» добавлена возможность вывода расчетного листка для текущей строки;
- добавлена обработка «Замена КПС (КБК) в объектах конфигурации»;
- в статистических отчетах «Форма 14» и «Форма 14 МО» добавлена выгрузка в файл.

Заключение

Определив изначально цель выпускной квалификационной работы - выявление проблем и недостатков в организации учета труда и заработной платы, были рассмотрены правовое регулирование и действующий порядок бухгалтерского и налогового учета оплаты труда и заработной платы. Опираясь на теоретические знания о бюджетной системе, определены теоретические и методические понятия труда и его оплаты, уделено особое внимание его нормативному регулированию, формированию фонда оплаты труда и его содержанию в организации.

На основании Положения об учетной политике были рассмотрены основные вопросы регламентации учета: рабочий план счетов бухгалтерского учета, график документооборота, право подписи документов, порядок и сроки проведения инвентаризации, автоматизация учета, особенности исчисления налогов и форм налоговых регистров.

В результате исследования выявлено следующее:

- Финансовые ресурсы организации МАУ «ГКБ №14» составляют средства бюджета;
- средства Территориального фонда обязательного медицинского страхования (ОМС);
- ФФОМС (региональная программа модернизации здравоохранения);
- ФСС (доп. оплата по программе «Родовые сертификаты»);
- субсидии;
- целевые средства;
- внебюджетная деятельность;
- пожертвование.

– Рассмотрены основные показатели деятельности МАУ «ГКБ 14» за анализируемый период 2015, 2016гг.

Утвержденный финансовый план вышестоящие органы требуют выполнять неукоснительно, однако на практике это никогда не удается, и финансовый план в таких условиях часто имеет формальный характер. Для повышения эффективности финансового планирования в МАУ «ГКБ №14» следует: составлять план расходования финансов исходя не из плановых затрат предыдущего года, а по фактическим расходам, т.е. планировать на следующий год затраты, отражающие фактические расходы в соответствии с реальными нуждами учреждения, а также прогнозировать и учитывать уровень инфляции.

Финансирование МАУ «ГКБ №14» производится в пределах лимитов бюджетных обязательств в соответствии с утвержденными сметами. Важным остается вопрос о не целевом использовании бюджетных средств. Поскольку целевой характер выделяемых ассигнований определяется кодом экономической классификации, то их перерасход по каждой статье является не целевым, при этом самостоятельное перераспределение средств между статьями не допускается.

Для перераспределения утвержденных бюджетных ассигнований необходимо решение законодательного или представительного органа власти либо руководителя исполнительной власти, уполномоченного законодательным органом. Это ограничивает возможности самоуправления учреждения.

Многоканальность финансирования бюджетных учреждений приводит к возникновению большого числа спорных вопросов. К одной из наиболее серьезных проблем относится вопрос о том, могут ли доходы бюджетных учреждений, полученные от внебюджетных источников, использоваться на уменьшение бюджетного финансирования. Как правило, на практике такие финансовые ресурсы часто покрывают затраты на содержание больниц, тем самым замещая средства утвержденного объема финансирования. В статье

232 БК РФ указано, что доходы, фактически полученные бюджетными учреждениями от предпринимательской деятельности при исполнении бюджета сверх утвержденных законом о бюджете и сверх сметы доходов и расходов, направляются на финансирование расходов данных бюджетных учреждений. Поэтому при попытках уменьшения бюджетного финансирования на величину доходов, полученных от внебюджетных источников, учреждения имеют возможность отстаивать свои права в судебном порядке.

Несвоевременное и недостаточное финансирование ярко выражается в нехватке ресурсов на обеспечение деятельности, а скорее всего, просто выживания учреждений, находящихся на бюджетном финансировании. Причина бедственное положение местного самоуправления.

Чтобы осуществить социально-экономическое развитие местного самоуправления и формирование его финансовой базы, необходимо реально обеспечить самостоятельность и сбалансированность местных бюджетов, являющихся фундаментом бюджетной системы страны. Муниципальные образования и их органы самоуправления должны решать большую часть социальных и бытовых проблем населения, в том числе проблем дошкольного образования. Для этого они имеют достаточные законодательно закрепленные полномочия. Они смогут резко изменить существующую сегодня негативную ситуацию в лучшую сторону, если передать им необходимые бюджетные средства.

Список использованной литературы

1. Нормативно-правовые источники:

1. Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ (ред. От 19.12.2016) «О некоммерческих организациях» (далее - Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ);
2. Конституция РФ // РГ. -93. - № 237. «Консультант – плюс»
3. Федеральный закон от 03.11.2006 N 174-ФЗ (ред. От 23.05.2016 с изменениями, вступившими в силу с 23.05.2016) «Об автономных учреждениях» (далее - Федеральный закон от 03.11.2006 N 174-ФЗ);
4. ТК РФ 30.12.01. № 197-ФЗ// СЗ РФ. -02. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.
5. Управленческий учет и анализ. С примерами из российской и зарубежной практики: Уч.пос. / В.И. Петрова, А.Ю. Петров, И.В. Кобищан и др. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 304 с.
6. Теория и методология сквозного внутреннего контроля: Монография/Серебрякова Т. Ю. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 328 с.
7. ФЗ «О бухгалтерском учете» 21.11.96г. №129-ФЗ (в ред. Закона 03.11.07). «Консультант – плюс»
8. ФЗ 04.02.99г. № 22-ФЗ \«Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений\»//СЗ РФ. - 99. - № 7. - Ст. 869.
9. Закон РФ 21.07.93г. № 5485-1 \«О государственной тайне\»//СЗ РФ. - 1997. - № 41. - Ст. 8220.
10. Постановление 11.04.09 г. №213 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». «Консультант – плюс»
11. Постановление №32 06.06.09 «Об утверждении разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих». «Консультант – плюс»

12. Постановление Правительства РФ от 14.10.09 №785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе единой тарифной сетки». «Консультант – плюс»

2. Учебная литература и периодические издания:

13. Управленческий учет и анализ. С примерами из российской и зарубежной практики: Уч.пос. / В.И. Петрова, А.Ю. Петров, И.В. Кобищан и др. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 304 с.

14. Аснин Л.М. Бухгалтерский учет и аудит [текст]: учеб. пособие / Л.М.Аснин, Т.О.Кубасова, И.Ф.Сеферова. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. - 55 с.

15. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский учет. — Москва: ЮНИТИ, 2016. — 352с.

16. Бакаев Ю.А. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации. — М.: ЮРАЙТ, 2016. — 182с.

17. Глушков И.Е. Бухгалтерский (налоговый, финансовый, управленческий) учет. Москва» КНОУС», Новосибирск: «ЭКОР - книга», 09. - 100 с

18. Григорьева В.Е. МРОТ прекращает свое шествие по нормативным документам // Российский налоговый курьер. - 00. - № 10.

19. Захарьин В.Р Бухгалтерский учет в бюджетных учреждениях: новые правила ведения учета. Практическое пособие - 4 изд. - М.: Омега-Л, 09 - 321с.

20. Климова М.А. Заработная плата. Практическое руководство. - М.: «Налоговый вестник», 07. - 304с.

21. Морозова Е.Л. Морозова Л.Л. Расчеты заработной платы в организациях и у индивидуальных предпринимателей: Анализ типичных ошибок: Практическое руководство Изд.10-е. 07 - 368с.

22. Семенихин В.В., Емельянова Ю.В., Маканова И.Н. Бюджетные учреждения: Особенности бухгалтерского учета и налогообложения: Эсмо, 09 - 221с.

23. Трудовое право / Отв. ред. О.В. Смирнов. М., 06. - С. 248.

24. Журнал «Главбух» №3,09 г.

3. Электронные ресурсы

25. 1С: Бухгалтерия предприятия 8.2 [Электронный ресурс]: практическое пособие / [В. П. Авроров и др.]; под ред. Н. В. Селищева. - 3-е изд., стер. - Электрон. текстовые дан. - Москва: КноРус, 2015. - 384 с. - Режим доступа: <http://e.lanbook.com/view/book/53362/>.

26. Бухгалтерский учет и анализ [Электронный ресурс]: учебное пособие [для вузов: Гриф УМО] / [Е. И. Костюкова и др.]; под ред. Е. И. Костюковой. - Электрон. текстовые дан. - Москва: КноРус, 2015. - 405 с. - Режим доступа: <http://e.lanbook.com/view/book/53385/>.

27. Бухгалтерский учет и отчетность [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов [Гриф Государственного университета управления] / [Н. Г. Сапожникова и др.]; под ред. Д. А. Ендовицкого. - Электрон. текстовые дан. - Москва: КноРус, 2015. - 356, с. - Режим доступа: <http://e.lanbook.com/view/book/53389/>.

28. Бычкова, С. М. Бухгалтерский учет и анализ [Электронный ресурс]: учебное пособие [Гриф УМО] / С. М. Бычкова, Д. Г. Бадмаева. - Электрон. текстовые дан. - Санкт-Петербург: Питер, 2015. - 510 с. - Режим доступа: <http://ibooks.ru/reading.php?productid=342038>.

29. Саполгина, Л.А. Бухгалтерский учет и анализ. Краткий курс [Электронный ресурс]: учебное пособие [для вузов: Гриф УМО] / Л. А. Саполгина. - Электрон. текстовые дан. - Москва: КноРус, 2015. - 149, с. - Режим доступа: <http://e.lanbook.com/view/book/53386/>.

30. Чувилова, В.В. Бухгалтерский учет и анализ [Электронный ресурс]: учебник для вузов [Гриф Минобрнауки РФ] / В. В. Чувилова, Т. Б. Иззука. - Электрон. текстовые дан. - Москва: Дашков и К°, 2015. - 247 с.: ил., табл. - (Учебные издания для бакалавров). - Режим доступа: <http://e.lanbook.com/view/book/61039/>.

31. Шадрина, Г.В. Бухгалтерский учет и анализ [Текст]: учебник и практикум для прикладного бакалавриата по экономическим направлениям [Гриф УМО] / Г. В. Шадрина, Л. И. Егорова; Моск. гос. ун-т экономики, статистики и информатики. - Москва: Юрайт, 2015. - 428, с.
32. Бюджетный кодекс Российской Федерации. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://budkod.ru/>
33. Гражданский кодекс Российской Федерации. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gzkodeks.ru/>
34. Налоговый кодекс Российской Федерации. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.nalkod.ru/>
35. Трудовой кодекс Российской Федерации. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://kzotrf.ru/>
36. Федеральный закон Российской Федерации от 21 декабря 2013 г. N 357-ФЗ. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2013/12/25/buhgalter-dok.html>
37. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 21.11.12 г. № 402-ФЗ. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.assessor.ru/zakon/zakon-o-buhuchete/>
38. Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» от 26.10.2002 № 127-ФЗ. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/bankrupt/>
39. Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/search/base/?q=>
40. Некоммерческие организации. Бухгалтерский учет, налоги и новые возможности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Н.А. Воеводина [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Научная книга, 2014. — 222 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6309>. — ЭБС «IPRbooks»

41. Удовенко И.Н. Инвентаризация зданий и сооружений. «Формирование данных об объекте недвижимости и оформление отчета о технической инвентаризации объекта капитального строительства» [Электронный ресурс]: методические указания по выполнению курсовой работы/ Удовенко И.Н.— Электрон. текстовые данные. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 26 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21584>. — ЭБС «IPRbooks»

42. Чернов В.А. Бухгалтерская (финансовая) отчетность [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности (080109) «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»/ Чернов В.А.— Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 127 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52443>. — ЭБС «IPRbooks»

43. Шинкарёва О.В. Бухгалтерский учет [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Шинкарёва О.В.— Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 126 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/33845>. — ЭБС «IPRbooks»

44. Ярушкина Е.А. Учет и анализ. Финансовый учет [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Ярушкина Е.А.— Электрон. текстовые данные. — Краснодар: Южный институт менеджмента, 2014.— 90 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/9575>. — ЭБС «IPRbooks»

4. Перечень ресурсов сети "Интернет"

45. <http://www.economicus.ru> – галерея экономистов, учебно-методические материалы, электронные учебники и книги по экономике, новости экономической науки;

46. <http://www.ress.ru> – официальный сайт русского экономического общества; периодические тематические обзоры и доклады по насущным проблемам российской экономики;

47. <http://cyberleninka.ru> - это научная электронная библиотека, построенная на парадигме открытой науки (Open Science), основными задачами которой является популяризация науки и научной деятельности,

общественный контроль качества научных публикаций, развитие междисциплинарных исследований, современного института научной рецензии и повышение цитируемости российской науки;

48. <http://www.elibrary.ru> – научная электронная библиотека. Проект Российского фонда фундаментальных исследований. Есть доступ к электронным версиям англоязычных журналов издательства Elsevier, которое выпускает более 1200 журналов по всем направлениям фундаментальной науки. Также представлены полнотекстовые версии российских научных журналов;

49. <http://www.consultant.ru> - справочная правовая система Консультант Плюс;

50. <http://www.garant.ru> - комплекс информационно-правового обеспечения. Теория и методология сквозного внутреннего контроля: Монография/Серебрякова Т. Ю. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 328 с.

Приложение