

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления

(наименование института полностью)

38.03.01 Экономика

(код и наименование направления подготовки / специальности)

Бухгалтерский учет, анализ и аудит

(направленность (профиль) / специализация)

## **ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)**

на тему «Бухгалтерский учет и аудит по заработной плате в бюджетном учреждении»

Обучающийся

Г.Ю. Масакова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Канд. экон. наук, А.Ю. Маляровская

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2025

## **Аннотация**

Данная бакалаврская работы выполнена на тему «Бухгалтерский учёт и аудит по заработной плате в бюджетном учреждении».

Целью - исследование текущей системы учета заработной платы в МБДОУ «Детский сад №96», проведение аудита, выявление проблем и ошибок в организации учета и разработка рекомендаций по совершенствованию бухгалтерского учета заработной платы в рамках бюджетного учреждения. Задачи: изучение теоретических основ бухгалтерского учета и аудита заработной платы в бюджетных учреждениях; исследование организации учета заработной платы в МБДОУ «Детский сад №96»; проведение аудита, выявление проблем и ошибок в существующей системе учета заработной платы; разработка рекомендаций по улучшению учета заработной платы и внутреннего контроля в данном учреждении.

Объектом исследования является МБДОУ «Детский сад №96» г.о. Самара, а предметом исследования – методы и процедуры учета заработной платы в бюджетных учреждениях.

Структурно работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка используемых источников и приложений. Работа состоит из 51 страницы машинописного текста и включает в себя 4 таблицы.

## Содержание

Введение.....	4
1 Бухгалтерский учёт и аудит заработной платы в бюджетном учреждении...	6
1.1 Общие принципы бухгалтерского учёта заработной платы в бюджетных учреждениях .....	6
1.2 Основные этапы и задачи аудита расчетов по заработной плате в бюджетном учреждении .....	13
2 Практические аспекты бухгалтерского учета заработной платы в бюджетном учреждении .....	22
2.1 Характеристики деятельности МБДОУ «Детский сад №96» г.о. Самара .....	22
2.2 Бухгалтерский учет операций по заработной плате МБДОУ «Детский сад №96» г.о. Самара.....	26
3 Аудит заработной платы МБДОУ «Детский сад №96» г.о. Самара и рекомендации по совершенствованию учета.....	34
3.1 Результаты аудита заработной платы в бюджетном учреждении .....	34
3.2 Рекомендации по совершенствованию учета заработной платы в МБДОУ «Детский сад №96» г.о. Самара .....	38
Заключение .....	41
Список используемых источников.....	44
Приложение А Бухгалтерская отчетность МБДОУ «Детский сад №96» г.о. Самара .....	47

## **Введение**

Актуальность темы данной работы обусловлена необходимостью обеспечения точности и прозрачности в учете заработной платы в бюджетных учреждениях, что является основой для финансовой стабильности и соблюдения трудового законодательства. В условиях постоянных изменений в законодательных и нормативных актах, регулирующих оплату труда, а также в связи с ростом требований к финансовой дисциплине, важно изучить процессы, связанные с бухгалтерским учетом заработной платы в бюджетных организациях. Одной из таких организаций является МБДОУ «Детский сад №96» города Самара, в котором учет заработной платы имеет особое значение, поскольку влияет на финансовое состояние учреждения и соблюдение обязательств перед сотрудниками.

Целью данной работы является исследование текущей системы учета заработной платы в МБДОУ «Детский сад №96», проведение аудита, выявление проблем и ошибок в организации учета и разработка рекомендаций по совершенствованию бухгалтерского учета заработной платы в рамках бюджетного учреждения.

Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие задачи:

- изучение теоретических основ бухгалтерского учета и аудита заработной платы в бюджетных учреждениях;
- исследование организации учета заработной платы в МБДОУ «Детский сад №96»;
- проведение аудита, выявление проблем и ошибок в существующей системе учета заработной платы;
- разработка рекомендаций по улучшению учета заработной платы и внутреннего контроля в данном учреждении.

Объектом исследования является МБДОУ «Детский сад №96» г.о. Самара, а предметом исследования – методы и процедуры учета заработной

платы в бюджетных учреждениях. Информационной базой работы стали нормативно-правовые акты, регулирующие учет и оплату труда в бюджетных организациях, отчетные данные учреждения, а также научные статьи и исследования в области бухгалтерского учета и аудита в бюджетных организациях.

Методы исследования, использованные в работе, включают аналитический и сравнительный методы для изучения документации и отчетности учреждения, а также методы наблюдения и инспекции для выявления ошибок в практике учета. Кроме того, для анализа системы внутреннего контроля применялся метод наблюдения и анализа документальных данных.

Вклад в исследование темы внесли такие ученые, как М.В. Беспалов, С.А. Черняк, Т.А. Булдакова и другие, которые рассмотрели теоретические и практические аспекты бухгалтерского учета и аудита в бюджетных учреждениях, а также предложили рекомендации по совершенствованию учета заработной платы и внутреннего контроля.

Теоретическая значимость работы заключается в углубленном анализе теоретических основ бухгалтерского учета заработной платы в бюджетных учреждениях, что способствует расширению научных знаний в данной области. Практическая значимость работы заключается в разработке рекомендаций по улучшению учета заработной платы в МБДОУ «Детский сад №96», что может быть использовано для повышения эффективности учета и контроля в других бюджетных учреждениях.

Структура работы включает введение, теоретическую часть, посвященную теоретическим основам бухгалтерского учета и аудита заработной платы, практическую часть, где анализируется текущая система учета заработной платы в МБДОУ «Детский сад №96», а также раздел с рекомендациями по улучшению учета и внутреннего контроля. Работа завершается выводами, которые подводят итоги исследования и подтверждают выполнение поставленных целей и задач.

# **1 Бухгалтерский учёт и аудит заработной платы в бюджетном учреждении**

## **1.1 Общие принципы бухгалтерского учёта заработной платы в бюджетных учреждениях**

Учет заработной платы в бюджетных учреждениях занимает центральное место в системе финансового учета и имеет ряд особенностей, которые отличают его от аналогичных процессов в коммерческих структурах.

Основополагающим требованием здесь выступает принцип законности — все операции по оплате труда должны строго соответствовать нормам трудового законодательства и локальным актам организации. М.В. Беспалов подчеркивает, что «выплата заработной платы должна проводиться в соответствии с установленным законодательством порядком, что исключает возможность нарушения трудовых прав работников» [1, с. 11]. Соблюдение данного требования играет ключевую роль в поддержании социальной стабильности и финансовой дисциплины учреждения.

Не менее значимым является принцип достоверности. По мнению С.А. Черняка, «достоверность в учёте заработной платы означает обязательное отображение всех операций на счетах бухгалтерии с целью предотвращения ошибок в расчётах и обеспечения корректности отчётности» [24, с. 52]. В соответствии с этим принципом, все начисления заработной платы, удержания, а также начисления налогов и взносов должны точно фиксироваться и документироваться.

Принцип своевременности также играет ключевую роль в учёте заработной платы. Важно, чтобы выплаты производились в установленный срок, поскольку нарушение этого принципа может привести к финансовым санкциям и социальным напряжениям среди сотрудников учреждения. В этой связи, согласно Л.В. Захарову, «своевременность является основой для

формирования доверительных отношений между работодателем и работником» [7, с. 62].

Система бухгалтерского учёта заработной платы в бюджетных учреждениях должна быть прозрачной и понятной. Для этого учётная политика учреждения должна предусматривать использование утверждённых форм учёта, включая штатное расписание, первичные документы и регистры учёта. Согласно М.В. Беспалову, «бухгалтерский учёт в бюджетных учреждениях требует детальной проработки каждого этапа начисления и выплаты заработной платы, включая учёт всех надбавок, премий и дополнительных выплат» [1, с. 12].

Учет заработной платы в бюджетных учреждениях осуществляется в соответствии с широким спектром нормативных документов, включая федеральные законы, нормативные акты Минфина России и другие регулирующие материалы. Правильное ведение такого учета требует понимания нескольких принципиальных моментов, которые влияют на организацию учетного процесса и подготовку финансовой отчетности.

Базовым документом, определяющим порядок ведения бухгалтерского учета в бюджетных организациях, служит Федеральный закон № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» [21]. Этот закон закрепляет основные принципы организации учета в государственных и муниципальных учреждениях и формулирует требования к учетной политике таких организаций. Документ подчеркивает важность обеспечения открытости, точности и оперативности учетных процедур, а также обязательность применения метода начисления при отражении доходов и расходов.

Согласно п. 3 ст. 219 БК РФ получатели бюджетных средств принимают бюджетные обязательства в пределах, доведенных до них лимитов бюджетных обязательств (далее - ЛБО) [4]. Принятие получателем бюджетных средств бюджетных обязательств осуществляется путем заключения государственных (муниципальных) контрактов, иных договоров или в соответствии с законом, иным правовым актом, соглашением. При возникновении обязанности

получателя бюджетных средств выплатить бюджету, физическому или юридическому лицу за счет средств бюджета определенные денежные средства в соответствии с выполненными условиями гражданско-правовой сделки или в соответствии с положениями закона, иного правового акта, условиями договора принимаются денежные обязательства.

К объектам бухгалтерского учета относятся не только факты хозяйственной жизни, под которыми понимаются сделки, события, операции, которые оказывают или способны оказать влияние на финансовое положение экономического субъекта, финансовые результаты его деятельности и (или) движение денежных средств, но и обязательства (п. 8 ст. 3, п. 1 ст. 5 Закона N 402-ФЗ) [4].

План счетов бухгалтерского учёта для бюджетных учреждений является обязательным документом, который регулирует порядок отражения всех финансовых операций, в том числе связанных с начислением и выплатой заработной платы [15]. Для бюджетных учреждений утверждены различные планы счетов, в зависимости от типа учреждения: казённые, бюджетные и автономные учреждения имеют свои особенности в ведении бухгалтерии [16].

Одним из таких документов является Приказ Минфина № 174н [16]. Этот план описывает все счета, используемые для учёта заработной платы, включая расчёты с персоналом по оплате труда, начисление социальных взносов, налоги на доходы физических лиц и другие обязательства.

Также в качестве вспомогательных документов для бухгалтерского учёта в бюджетных учреждениях используется Приказ Минфина № 162н [15]. Данный приказ регулирует учёт специфических операций бюджетных учреждений, в том числе тех, что связаны с выплатами по заработной плате.

Для проведения расчётов и учёта различных видов выплат, включая налоги и взносы, учреждения обязаны использовать формы первичных учётных документов, утверждённые Приказом Минфина № 52н [17]. Этот документ включает в себя формы расчётных ведомостей и платёжных



документов, которые являются обязательными для всех организаций, ведущих бухгалтерский учёт в бюджетной сфере.

Организация бухгалтерского учёта заработной платы в бюджетных учреждениях основывается на системах оплаты труда, установленных трудовым договором и внутренними локальными актами учреждения.

В.Р. Озикова указывает, что «в бюджетных учреждениях учет заработной платы ведется по источникам финансирования (бюджетные средства по основному виду деятельности, внебюджетные средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и т. д.). Общая величина НДФЛ и страховых взносов рассчитывается по каждому сотруднику в соответствии с размером начислений по каждому источнику, а внутри источника – по каждому виду финансирования» [14, с. 814].

Структура системы оплаты труда работников бюджетной сферы формируется из двух ее составляющих: базовая часть и стимулирующая часть.

«Базовая часть заработной платы, включающая общую часть: должностные оклады руководителям, оклады специалистам и служащим, ставки профессиям рабочих, устанавливаемые руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы; компенсационные выплаты по трудовому законодательству, устанавливаемые к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах; повышающие коэффициенты (доплаты за сложность, предметность, приоритетность, категорию труда и т.п.).» [23, с. 815].

«Источником покрытия базовой части заработной платы работников бюджетной сферы для казенных учреждений является бюджетная смета,

бюджетная роспись, лимиты бюджетных обязательств по коду КОСГУ 211. Для бюджетных и автономных учреждений – субсидии бюджета на покрытие расходов, связанных с выполнением государственного (муниципального) задания. Стимулирующая часть заработной платы, включающая: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы» [23, с. 816].

Таким образом, заработная плата работников бюджетных учреждений может включать несколько элементов: базовую ставку (оклад), различные доплаты, надбавки, премии, а также компенсации за условия труда.

Важным аспектом является система начисления заработной платы. В бюджетных учреждениях могут использоваться различные формы оплаты труда, такие как повременная и сдельная оплата. Повременная оплата основана на фактически отработанном времени, в то время как сдельная система предполагает оплату за выполненную работу или объём выполненных задач. Обе системы могут дополняться премиальной системой — выплатами за выполнение сверхнормативных задач или за достигнутые результаты в работе.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, заработная плата в бюджетных учреждениях начисляется на основании следующих документов:

- штатное расписание, которое утверждается руководителем учреждения и определяет структуру и количество должностей, их размеры окладов и других выплат;
- трудовые договоры, которые устанавливают условия оплаты труда каждого сотрудника;
- приказы о приёме на работу, служебные записки и приказы о поощрении, которые могут влиять на расчёт зарплаты [20].

Важным моментом является своевременность и прозрачность в процессе начисления заработной платы. Бухгалтер обязан отразить все начисления и удержания в соответствующих расчётных ведомостях (формы ф. 0301010 и ф.

0504401). Также все начисления по заработной плате, включая удержания на социальные нужды и налоги, должны фиксироваться в расчётных листках.

Для учета обязательств по выплате заработной платы и уплаты страховых взносов, бюджетные учреждения обязаны использовать специальные счета в плане счетов. Например, операции по начислению заработной платы отражаются на счете 401.20.211 (расходы на оплату труда), а по расчётам с работниками — на счете 302.11.730.

«Методы расчёта заработной платы в бюджетных учреждениях аналогичны тем, что применяются в коммерческих организациях. Для определения общей суммы денежных средств, требующихся для выплаты заработной платы и уплаты соответствующих налоговых и страховых взносов, используются два основных подхода.

Первый метод применяется в случаях, когда на расчетных счетах учреждения имеется достаточно средств для полного осуществления выплат. В таком случае сначала производится расчёт заработной платы на основе доступных источников финансирования для каждого сотрудника отдельно. После этого вычисляется общая сумма всех начислений, удержаний и налогов.

Второй метод применяется в случае, когда руководство учреждения решает направить часть прибыли, полученной от предпринимательской деятельности или иной приносящей доход деятельности, на выплаты заработной платы. В этом случае бухгалтерия сначала определяет сумму денежных средств, которая будет выделена на оплату труда, а затем рассчитывает процентное соотношение этой суммы по каждому источнику финансирования. Далее, в соответствии с полученными процентами, начисляются заработные платы и налоги для каждого работника, с учётом источников и видов финансирования» [14, с. 93].

Даты отражения в учете обязательств по расчетам по заработной плате и страховым взносам применяемой в настоящее время организациями бюджетной сферы методологией четко не определены, поэтому определить их учреждению необходимо в рамках учетной политики. По общему правилу

указанные операции отражаются последним днем периода, за который начисляется заработная плата.

Начисление заработной платы в бюджетных учреждениях осуществляется с использованием следующих бухгалтерских проводок: с кредита счета 302 11 730 на дебет счета 401 20 211 (или 109 xx 211). Прочие выплаты отражаются с кредита счета 302 12 730 на дебет счета 401 20 212 (или 109 xx 212) [3]. «Эти операции оформляются в расчётно-платежной ведомости, а также в расчётной ведомости учреждения. Удержания налога на доходы физических лиц (НДФЛ) из заработной платы производятся с кредита счета 303 01 730 на дебет счета 302 11 830, а из прочих выплат — с кредита счета 303 01 730 на дебет счета 302 12 830. Все операции подтверждаются бухгалтерской справкой в соответствии с пунктами 128 и 129 Инструкции № 174н.

В случае нарушений в учёте заработной платы, таких как несвоевременная выплата или ошибки в начислениях, на учреждение может быть наложена ответственность» [14, с. 93]. В соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 136), работодатель обязан своевременно информировать сотрудников о размерах заработной платы и условиях её выплаты. Несвоевременная выплата заработной платы влечёт за собой административные и дисциплинарные меры, вплоть до ответственности руководителей учреждения [7].

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, сотрудники имеют право приостановить выполнение своих трудовых обязанностей до полного расчёта с ними. Нарушения, связанные с расчётами по заработной плате, также могут повлечь за собой штрафы и другие санкции в соответствии с КоАП РФ.

Бухгалтерский учёт заработной платы в бюджетных учреждениях требует чёткого соблюдения нормативно-правовых актов, а также внутренней организационной структуры и учётной политики учреждения [18/]. Соблюдение законности, своевременности и достоверности всех финансовых

операций позволяет обеспечить надлежащий контроль за расходами и доходами, а также минимизировать риски нарушения трудовых прав работников и финансовых санкций для учреждения.

## **1.2 Основные этапы и задачи аудита расчетов по заработной плате в бюджетном учреждении**

Аудит расчетов по заработной плате в бюджетных учреждениях представляет собой сложный и многогранный процесс, который выполняется с целью оценки достоверности бухгалтерских операций, их соответствия действующему законодательству, а также внутренним нормативным актам учреждения [5]. Этот процесс направлен на обеспечение точности и правомерности расчетов по оплате труда, что особенно важно для бюджетных учреждений, так как их деятельность строго регулируется как внутренними стандартами, так и внешними нормативно-правовыми актами.

Как указывает Л.И. Грабовец, «цель аудита оплаты труда - выражение мнения по поводу достоверности отражения расходов по оплате труда, и проверка соответствия применяемой в организации методики учета и налогообложения операций по расчетам с персоналом, а также действующим нормативно-правовым документам в Российской Федерации в проверяемом периоде» [5, с. 361].

Важнейшая задача аудита заключается в предотвращении ошибок и недочетов, которые могут привести к финансовым санкциям или репутационным потерям для учреждения. Л.И. Грабовец подчеркивает, что «основной задачей аудита расчетов по оплате труда является проверка соблюдения нормативно-правовых актов при совершении операций по начислению оплаты труда, удержаниях из нее, а также правильности ведения бухгалтерского учета в разрезе расходов на оплату труда» [5, с. 361].

Система внутреннего контроля, как отмечают авторы, является неотъемлемой частью процесса аудита расчетов по заработной плате. В

отличие от аудита, который представляет собой независимую проверку деятельности учреждения, внутренний контроль ориентирован на регулярную и постоянную проверку, осуществляемую самими сотрудниками учреждения.

Есть и иное мнение. Так, Т.А. Булдакова указывает: «... аудит выступает составной частью внутреннего финансового контроля. Последний, в свою очередь, содержит:

- оценку бухгалтерского учета в учреждении: счетов и двойной записи, инвентаризации и документация и т.д.;
- ревизию, контроль, аудит: проверку документации, осуществление арифметических расчетов, оценку соблюдения правил учета финансовых операций, инвентаризации, опрос сотрудников и т.д.» [2, с. 242].

Основное отличие между внутренним контролем и аудитом заключается в их роли и частоте. Внутренний контроль – это процесс, который должен быть встроен в ежедневную практику бухгалтерии и кадровой службы. Он включает в себя как самоконтроль, так и контроль со стороны руководства, направленный на своевременное выявление и исправление ошибок в расчетах. В отличие от этого, аудит проводится с определенной периодичностью и является более глубокой проверкой, которая может включать в себя как внешнюю, так и внутреннюю независимую оценку. При этом аудит может быть инициирован как руководством учреждения, так и внешними контрольными органами для проверки соблюдения всех нормативных актов, регулирующих расчеты по заработной плате.

«Обязанность бюджетных учреждений организовывать и проводить внутренний контроль совершаемых фактов финансово-хозяйственной деятельности, включая расчеты по оплате труда персонала, закреплена федеральным законом № 402-ФЗ от 06.12.2011 «О бухгалтерском учете» [2, с. 242]. А также приказом Минфина России от 25.03.2011 № 33н «Об утверждении Инструкции о порядке составления, представления годовой,

квартальной бухгалтерской отчетности государственных (муниципальных) бюджетных и автономных учреждений» [2, с. 242].

«Аудиторы производят оценку эффективности системы внутреннего контроля по операциям, связанным с оплатой труда, а также проверкой наличия локальных нормативных актов учреждения.

Информационную базу для аудита операции по оплате труда можно поделить на следующие группы:

- нормативно-правовые документы;
- локальные документы организации, регулирующие вопросы трудовой дисциплины, внутреннего трудового распорядка, оплаты труда и материального поощрения. К ним относятся коллективный договор, положение об оплате труда, положение о премировании и материальном стимулировании, правила внутреннего распорядка, штатное расписание;
- первичные учетные документы по учету кадров;
- регистры синтетического и аналитического учета, которые включают карточки и сводные ведомости по заработной плате, журналы-ордера, обороты по счетам, оборотно-сальдовые ведомости;
- годовая бюджетная отчетность;
- прочая документация: различные приказы, распоряжения руководителя, договоры о материальной ответственности, заявления работников, акты проверок ревизионных и налоговых органов, аудиторские заключения» [5, с. 363].

Наибольшую значимость в процессе аудита расчетов по заработной плате приобретает проверка соответствия законодательству. Аудитор, проводя проверку, оценивает, насколько корректно учреждение применяет положения трудового законодательства, нормы налогообложения, а также требования государственных и местных регулирующих органов.

Однако Л.И. Грабовец подчеркивает, что аудиторская проверка должна включать в себя не только анализ соблюдения бухгалтерского учета, но и более детальную проверку локальных актов учреждения, таких как положения

о заработной плате, штатное расписание, коллективные договоры, а также регламенты по премированию и поощрению сотрудников. Это особенно важно, поскольку нарушения на этом уровне могут повлечь за собой не только финансовые последствия, но и создать юридические риски для учреждения.

Что касается внутреннего контроля, то он ориентирован на предотвращение нарушений и упрощение процесса контроля за расчетами [19]. Внутренний контроль в бюджетных учреждениях предполагает систему, в которой активно участвуют не только бухгалтерия, но и кадровая служба, а также другие подразделения, которые могут оказывать влияние на процесс расчета заработной платы.

В частности, проверка правильности оформления трудовых договоров, своевременность и точность учета рабочего времени, а также точность удержаний из заработной платы являются ключевыми аспектами, которые контролируются внутри учреждения.

Внутренний контроль имеет несколько уровней, начиная от контроля со стороны непосредственного руководства до окончательной проверки главного бухгалтера и руководства учреждения. Т.А. Булдакова обращает внимание, что на каждом уровне контроля важно не только выявлять ошибки, но и устранять их на самой ранней стадии. Это позволит избежать серьезных проблем на более высоких уровнях проверки, например, при проведении внешнего аудита.

При этом, Т.А. Булдакова отмечает, что завершающим «уровнем» внутреннего контроля расчетов по оплате труда в бюджетном учреждении выступает аудиторская проверка. В соответствии со статьей 5 федерального закона от 30.12.2008 № 307 «Об аудиторской деятельности» аудит в бюджетном учреждении не является обязательным. Вместе с тем, руководитель учреждения вправе принять решение касательно организации и проведения аудиторской проверки расчетов по оплате труда, в результате которой проверяющий должен предложить действенный механизм исправления выявленных в ходе аудита ошибок и погрешностей для избегания



получения штрафов и санкций при проведении дальнейших ревизий со стороны контролирующих органов» [2, с. 245]. Следует отметить, что кроме федерального закона «Об аудиторской деятельности», при проведении аудита следует руководствоваться положениями отдельных международных стандартов аудита [8-14].

При проверке в организации, аудитор руководствуется такими документами как:

- Федеральный закон от 30.12.2008г. №307-ФЗ «Об аудиторской деятельности»;
- Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;
- план счетов бухгалтерского учета Приказ Минэкономразвития РФ от 16.12.2010 № 174Н» Об утверждении плана счетов бухгалтерского учета бюджетных учреждений и Инструкции по его применению»;
- Трудовой кодекс РФ; Налоговый кодекс РФ; Гражданский кодекс РФ [6].

Аудит учета расчетов по оплате труда в бюджетных учреждениях охватывает несколько ключевых направлений, каждое из которых направлено на проверку точности, законности и эффективности учета, а также на предотвращение возможных нарушений в расчетах с персоналом. Ключевым направлением аудиторской работы становится оценка соответствия ведения бухгалтерского учета требованиям действующего законодательства — трудового, налогового, а также норм по расчету и удержанию социальных взносов. В ходе аудита изучается, насколько корректно организация применяет установленные правила при начислении зарплаты, учете отработанного времени, выплате премий и удержании налогов.

Это направление работы имеет критическое значение для бюджетных организаций, поскольку несоблюдение установленных требований может повлечь серьезные правовые последствия и финансовые санкции, что негативно скажется на репутации и экономическом состоянии учреждения.

Кроме того, аудиторы проверяют выполнение внутренних нормативных документов организации — положений об оплате труда, премиальных выплатах, правил внутреннего трудового распорядка, которые определяют порядок начисления заработной платы и других компенсаций работникам.

В ходе проверки аудитор оценивает качество оформления этих документов, их практическое применение и соответствие внутренних положений требованиям трудового законодательства и базовым принципам финансового контроля. Такая работа крайне важна для обеспечения открытости и четкости в расчетах с сотрудниками, а также для предотвращения административных и правовых нарушений.

«Следующим важным направлением является проверка правильности ведения первичной документации и учета расчетов по оплате труда, а также соответствие всех документов требованиям бухгалтерского учета» [5, с. 364]. В рамках этого направления аудиторы проверяют трудовые договоры, приказы о назначении, табели учета рабочего времени, ведомости начисления заработной платы, а также другие документы, подтверждающие правомерность и точность расчетов. Этот этап аудита помогает выявить возможные ошибки или несоответствия, которые могут возникнуть в результате недочетов при оформлении или несоответствия данных в различных учетных системах.

Ключевым аспектом аудиторской деятельности является контроль исполнения финансовых обязательств организации перед государственными фондами и бюджетом. Аудиторские проверки включают анализ точности расчета и своевременности перечисления налоговых платежей и социальных взносов. Специалисты оценивают добросовестность выполнения учреждением обязательств перед внебюджетными фондами государства – Пенсионным, социального страхования и медицинского страхования. В рамках данного направления проверяется соответствие применяемых ставок налогообложения и взносов актуальному законодательству, а также корректность начислений и своевременность перечислений в

соответствующие фонды. Надлежащее исполнение этих обязательств составляет фундаментальную часть аудиторской проверки, поскольку выявленные нарушения могут повлечь существенные финансовые санкции, включая штрафы и пени.

Существенную значимость имеет также оценка результативности механизмов внутреннего контроля в сфере учета расчетов по оплате труда. Аудиторы исследуют, насколько рационально структурирована система внутреннего контроля, нацеленная на предотвращение расчетных ошибок, оперативное обнаружение нарушений и их своевременную корректировку. Данное направление предполагает проверку наличия и функциональности всех контрольных уровней: от самоконтроля работников до надзора руководящего состава и проверок финансовыми подразделениями. Действенная система внутреннего контроля представляет собой критически важный компонент, обеспечивающий достоверность и легитимность расчетов с сотрудниками, а также снижающий финансовые и юридические риски.

Особое внимание в процессе аудита уделяется исследованию операционной деятельности бухгалтерии и кадровых служб, а также характеру их взаимодействия при осуществлении расчетов по оплате труда. Аудиторы оценивают слаженность и согласованность данной системы, эффективность коммуникации между сотрудниками бухгалтерии и кадровых подразделений при подготовке расчетной документации и отчетности. Это направление способствует выявлению потенциальных недостатков в организационной структуре данных служб и совершенствованию процедур, связанных с учетом и расчетами по оплате труда. На рисунке 1 отражены основные направления аудита расчетов с персоналом по оплате труда в бюджетных учреждениях. Таким образом, ключевые направления аудита учета расчетов по оплате труда в бюджетных организациях охватывают комплексную проверку правомерности, точности и эффективности всех учетных этапов, а также анализ системы внутреннего контроля, что обеспечивает своевременное

обнаружение ошибок и минимизацию рисков административного и финансового характера.



Рисунок 1 – Направления аудита расчетов по оплате труда в бюджетном учреждении

Система внутреннего контроля в бюджетных организациях должна быть структурирована таким образом, чтобы не просто гарантировать правильность расчетных операций, но и способствовать повышению общей

результативности функционирования учреждения. В этом контексте внутренний контроль часто охватывает мониторинг рационального использования бюджетных ресурсов и корректности реализации кадровой политики учреждением.

Одной из важных составляющих системы внутреннего контроля выступает механизм самоанализа и корректировки работы специалистов, которые занимаются расчетом заработной платы. Данный процесс предполагает тесное сотрудничество между бухгалтерской службой, кадровой службой и администрацией учреждения, а также быстрое исправление обнаруженных нарушений и неточностей.

Результативность внутреннего контроля в значительной степени зависит от профессиональной подготовки и компетенции персонала, что служит одним из основных факторов эффективной работы всей системы. Внешний аудит позволяет получить независимую оценку работы системы внутреннего контроля и обнаружить потенциальные проблемы в организации расчетов с работниками. Аудиторская проверка обеспечивает объективную оценку эффективности внутреннего контроля и при необходимости позволяет сформулировать предложения по его улучшению. Важно отметить, что аудит позволяет не только обнаружить ошибки, но и предложить методы их устранения, что имеет принципиальное значение для учреждения, стремящегося минимизировать финансовые и юридические риски. Заключение, сформированные в процессе аудиторской проверки, служат значимым инструментом повышения прозрачности и укрепления доверия к финансовой деятельности бюджетного учреждения. В данном контексте аудит и внутренний контроль взаимно усиливают эффективность друг друга. Внутренний контроль содействует оперативному предотвращению ошибок и нарушений, тогда как аудит позволяет оценить целостность и соответствие внутренних процессов внешним нормативным требованиям. Это формирует фундамент для более эффективного управления бюджетными средствами и сокращения рисков, связанных с оплатой труда в бюджетных учреждениях.

## **2 Практические аспекты бухгалтерского учета заработной платы в бюджетном учреждении**

### **2.1 Характеристики деятельности МБДОУ «Детский сад №96» г.о. Самара**

Объектом настоящего исследования выступает Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №96» городского округа Самара. В соответствии с Уставом данная организация имеет статус муниципального бюджетного учреждения и относится к типу дошкольных образовательных организаций. МБДОУ является некоммерческой структурой, учрежденной муниципальным образованием для выполнения работ и оказания услуг, обеспечивающих реализацию законодательно установленных полномочий органов местного самоуправления г.о. Самара в образовательной сфере. Учредителем выступает муниципальное образование городской округ Самара.

Основной предмет деятельности учреждения заключается в реализации образовательной программы дошкольного образования как в группах общеразвивающей направленности, так и в группах компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи. К ключевым целям деятельности МБДОУ «Детский сад №96» относятся:

- обеспечение реализации законодательно установленных полномочий органов местного самоуправления в образовательной сфере;
- создание благоприятной среды для личностного развития, образования и общения воспитанников;
- обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников и персонала; формирование у детей современного уровня знаний, способствующего развитию их интеллектуального потенциала и

творческих способностей; участие в реализации государственной образовательной политики.

Деятельность учреждения осуществляется в соответствии с нормативными документами в сфере образования РФ и организована с учетом основных направлений социально-экономического развития страны, государственной образовательной политики и требований ФГОС дошкольного образования. Следует отметить, что учреждение функционирует в инновационном режиме. В правовом отношении МБДОУ владеет обособленным имуществом на праве оперативного управления, имеет самостоятельный баланс, лицевой счет, правомочно открывать счета в органах казначейства, заключать договоры, приобретать имущественные и неимущественные права.

Законодательством РФ установлена ответственность учреждения за:

- выполнение функций в пределах своей компетенции;
- качество реализуемых образовательных программ; соответствие применяемых методик возрастным и психологическим особенностям детей; обеспечение жизни и здоровья детей и персонала;
- соблюдение прав и свобод воспитанников и сотрудников; иные аспекты, предусмотренные законодательством.

Финансирование деятельности учреждения осуществляется из следующих источников:

- субсидии из городского бюджета; доходы от приносящей доход деятельности в установленных Уставом случаях;
- родительская плата за содержание детей; иные не запрещенные законодательством источники.

Учреждение ведет налоговый и бухгалтерский учет, а также статистическую отчетность согласно действующему законодательству РФ. Система управления МБДОУ базируется на принципах единоначалия и самоуправления. Непосредственное руководство осуществляется заведующим, назначаемым и освобождаемым от должности Учредителем.

Должностные обязанности персонала регламентированы соответствующими инструкциями. Формами самоуправления в учреждении выступают: Общее собрание работников (высший орган самоуправления); Совет Бюджетного учреждения (определяет стратегические направления развития); Педагогический Совет (управляет образовательным процессом).

Бухгалтерия учреждения отвечает за учет добровольных пожертвований и надлежащее оформление документации. Для оценки эффективности деятельности организации проводится анализ экономических показателей, позволяющий выявить сильные и слабые стороны функционирования учреждения. Основные имущественные и финансовые показатели представлены в таблице 1 на основании данных баланса (Приложение А).

Таблица 1 – Показатели динамики имущества и источников его формирования МБДОУ «Детский сад №96» г.о. Самара за 2022-2024 гг.

Наименование показателя	Период			Абсолютное отклонение, т.р.		Темп роста, %	
	2022	2023	2024	2023/ 2022	2024/ 2023	2023/ 2022	2024/ 2023
Основные средства	3976421 5,48	40153708 ,53	43316180 ,30	389493, 05	316247 1,77	0,98	7,88
Материальные запасы	2345678 ,92	2484094, 85	2495240, 18	138415, 93	11145,3 3	5,90	0,45
Денежные средства учреждения	1654823 ,55	1640424, 73	1056866, 09	- 14398,8 2	- 583558, 64	-0,87	-35,57
Дебиторская задолженность по доходам	9876234 ,71	10128659 ,06	127359,0 0	252424, 35	- 100013 00,06	2,56	-98,74
Кредиторская задолженность по выплатам	212378, 56	155687,9 3	5287,95	- 56690,6 3	- 150399, 98	-26,69	-96,60
Расчеты по платежам в бюджеты	157923, 41	182885,0 0	143856,0 0	24961,5 9	-39029	15,81	-21,34
Расчеты с учредителем	5534512 ,17	55950091 ,03	55359677 ,25	5041557 8,86	- 590413, 78	910,93	-1,06
Финансовый результат	- 1534598 7,31	- 16249356 ,92	59490021 ,20	- 903369, 61	757393 78,12	5,89	-466,11



На основе представленного анализа можно выделить следующие тенденции в финансовом положении МБДОУ «Детский сад №96» за период 2022-2024 годов.

Основные средства демонстрируют положительную динамику: незначительный рост на 0,98% (389493,05 руб.) в 2023 году сменился более существенным увеличением на 7,88% (3162471,77 руб.) в 2024 году. Это может указывать на активные инвестиции в обновление материально-технической базы учреждения для повышения качества образовательного процесса.

Что касается материальных запасов, наблюдается замедление темпов роста: с 5,90% (138415,93 руб.) в 2023 году до минимальных 0,45% (11145,33 руб.) в 2024 году. Такая стабилизация характерна для учреждений с устойчивым и предсказуемым потреблением материальных ресурсов.

Вызывает беспокойство динамика денежных средств учреждения: если в 2023 году снижение было незначительным (-0,87% или -14 398,82 руб.), то в 2024 году произошло резкое сокращение на 35,57% (-583558,64 руб.). Это может сигнализировать о проблемах с ликвидностью, возможно, вследствие незапланированных расходов или сокращения поступлений.

Дебиторская задолженность по доходам демонстрирует драматические изменения: после роста на 2,56% (252424,35 руб.) в 2023 году последовало критическое снижение на 98,74% (-10001300,06 руб.) в 2024 году. Столь значительное сокращение требует детального исследования причин – это может быть как позитивным явлением (погашение долгов перед учреждением), так и следствием структурных изменений в финансировании.

Положительной тенденцией является последовательное снижение кредиторской задолженности по выплатам: на 26,69% (-56690,63 руб.) в 2023 году и на 96,60% (-150399,98 руб.) в 2024 году. Это свидетельствует об эффективном управлении финансовыми обязательствами учреждения перед контрагентами.

Расчеты по платежам в бюджеты продемонстрировали разнонаправленную динамику: рост на 15,81% (24961,59 руб.) в 2023 году сменился снижением на 21,34% (-39029 руб.) в 2024 году, что указывает на необходимость уточнения изменений в бюджетных обязательствах учреждения.

Особого внимания заслуживают расчеты с учредителем: после экстраординарного роста на 910,93% (50415578,86 руб.) в 2023 году последовало незначительное снижение на 1,06% (-590413,78 руб.) в 2024 году. Столь значительные колебания могут быть связаны с изменениями в механизмах финансирования.

Наиболее позитивным индикатором является динамика финансового результата: преодоление отрицательных значений 2022-2023 годов и переход к существенному улучшению в 2024 году (рост на 75739378,12 руб. или 466,11%). Это может свидетельствовать о кардинальном повышении эффективности финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

В целом, финансовое положение МБДОУ «Детский сад №96» характеризуется сложной, но преимущественно позитивной динамикой. Существенное улучшение финансового результата и сокращение кредиторской задолженности свидетельствуют об эффективном финансовом менеджменте, однако снижение ликвидности требует внедрения дополнительных мер контроля за движением денежных средств.

## **2.2 Бухгалтерский учет операций по заработной плате МБДОУ «Детский сад №96» г.о. Самара**

Ведение бухгалтерского учета операций по заработной плате является неотъемлемой частью финансовой деятельности любого учреждения, в том числе и муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений (МБДОУ). В условиях строгой финансовой отчетности и регулирования со стороны государственных органов, бухгалтерия детского

сада, как и любого другого бюджетного учреждения, обязана соблюдать нормативно-правовые акты, регулирующие оплату труда, налогообложение и социальные выплаты. МБДОУ «Детский сад №96» г.о. Самара представляет собой типичный пример учреждения, где организация расчетов по заработной плате должна учитывать не только трудовое законодательство, но и специфические требования бюджетного учета. Особенности учета операций по заработной плате в данном учреждении имеют прямое влияние на прозрачность финансовой отчетности, правильность начислений и соблюдение обязательств перед работниками и государственными органами. В данном параграфе рассматриваются ключевые аспекты бухгалтерского учета операций по заработной плате в МБДОУ «Детский сад №96», а также анализируются основные принципы и процедуры, которые обеспечивают корректность и своевременность расчетов с персоналом учреждения.

Коллектив ДОУ укомплектован на 100%, стабилен. Ротация кадров обусловлена преимущественно биологическими факторами (уход на пенсию, отпуск по уходу за ребенком). Административный персонал включает в себя: заведующего, заведующего хозяйством, главного бухгалтера.

Педагогический состав: старший воспитатель - 1, воспитатели - 19, педагог-психолог - 1, учителя-логопеды - 3, музыкальные руководители - 1, инструктор по физической культуре - 1. Учебно-вспомогательный персонал: старшая медсестра, медсестра, бухгалтер, контрактный управляющий. Общевспомогательный персонал: помощники воспитателей - 11, кухонные работники - 2, повара - 3, РКОЗ - 2, кладовщик - 1, машинист по стирке белья - 1. Порядок установления заработной платы работников ДОУ, в т.ч. надбавок к должностным окладам, стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с положением по оплате труда. В целях повышения качества образования во все трудовые договора педагогов внесены соответствующие изменения с учетом профстандарта.

Согласно Правилам внутреннего трудового распорядка, нормальная продолжительность рабочего времени административного и технического

персонала – 40 часов в неделю, для педагогических работников - не более 36 часов в неделю, для медицинских работников – 39 часов в неделю.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и автономных организаций», в бюджетных учреждениях была внедрена тарифная система оплаты труда. В данном нормативном акте определены размеры окладов для различных специальностей, включая педагогов, в зависимости от разрядной сетки. Применение новой системы оплаты труда связано с учетом качества выполняемой работы, что напрямую оценивается руководителем. Это постановление также детализирует принципы начисления заработной платы руководителям организаций, которые теперь зависят от уровня оплаты труда всего коллектива.

Важным аспектом оценки деятельности руководителя является обеспечение сотрудников достойной оплатой труда. В МБДОУ применяется тарифная система, основанная на учете отработанного времени. Расчет заработной платы осуществляется на основе табеля учета рабочего времени, форма которого имеет код ОКУД 0504421.

В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя. Выходные дни – суббота, воскресенье. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы установлена:

- 36 часов в неделю - старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог;
- 25 часов в неделю – воспитатель, работающий непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья;
- 24 часа в неделю – музыкальный руководитель;
- 20 часов в неделю – учитель-дефектолог, учитель-логопед;
- 30 часов в неделю - инструктор по физической культуре.

Бухгалтерский учет ведется в электронном виде с применением программного продукта СВОД-СМАРТ. С использованием телекоммуникационных каналов связи и электронной подписи бухгалтерия учреждения осуществляет электронный документооборот по следующим направлениям:

- система электронного документооборота с территориальным органом Федерального казначейства (СУФД);
- передача бухгалтерской и прочей отчетности учредителю (СВОД-СМАРТ);
- передача отчетности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в ИФНС, ФСС, Пенсионный фонд (СБИС);
- размещение информации о деятельности учреждения на официальном сайте; система «Банк-клиент».

Данные о начисленных и удержанных суммах по заработной плате работников детского сада фиксируются в расчетно-платежной ведомости и расчетных листках. Ведомости отражают все необходимые расчеты и выплаты, включая зарплату, пособия и прочие выплаты. Для осуществления расчетов с сотрудниками используются перечисления на их личные банковские счета. Заработная плата начисляется за две половины месяца, при этом выплаты за первую половину месяца производятся до 22 числа текущего месяца, а за вторую половину — до 7 числа следующего месяца. Эти сроки регламентированы в Коллективном договоре учреждения. Важно отметить, что выплаты отпускных производятся за три дня до начала отпуска, а расчет при увольнении осуществляется в день увольнения, что соответствует нормам Трудового Кодекса РФ и внутренним положениям об оплате труда.

Организация, являясь резидентом по НДФЛ, осуществляет удержание и уплату налога через бухгалтерию, при этом сотрудникам предоставляются налоговые вычеты на основании представленных документов. Учет НДФЛ ведется с нарастающим итогом с начала года по ставке 13%, как предусмотрено статьей 225 Налогового кодекса Российской Федерации.

Аналитический учет расчетов по НДФЛ ведется по каждому сотруднику по форме 1-НДФЛ. В качестве системы для бухгалтерского учета операций в государственных учреждениях применяется Классификация операционного сектора государственного управления (КОСГУ), которая используется для формирования бухгалтерских проводок.

Бухгалтерский учет ведется с использованием Рабочего плана счетов (Приложение 2), разработанного в соответствии с Инструкцией № 157н, Инструкцией № 174н. Аналитические коды номера счета составляют 1-4 разряды номера счета – аналитический код вида функции, услуги (работы) учреждения, соответствующий коду раздела, подраздела классификации расходов бюджетов – 0701, 5-14 разряды счета – нули для счетов: 101, 105, 106, 401, счетов санкционирования; коды средств, являющихся источником финансового обеспечения для счетов: 201, 205, 206, 302, 303, 304, нули для счетов по приносящей доход деятельности, 15-17 разряды номера счета – аналитический код вида поступлений от доходов или аналитический код вида выбытий по расходам, 18 разряд – код вида деятельности, 19-23 разряды – синтетический счет объекта учета, 24-26 разряды – КОСГУ. Для учета заработной платы применяются следующие коды КОСГУ: 211 (заработная плата), который подразделяется на несколько категорий: основная заработная плата, надбавки, ежегодные отпуска и компенсации, а также выплаты за временную нетрудоспособность. Удержания из заработной платы, такие как НДФЛ и профсоюзные взносы, также классифицируются в рамках КОСГУ 211. Дополнительно используются КОСГУ для учета прочих начислений, не относящихся напрямую к заработной плате (КОСГУ 212), а также пособий за счет Фонда социального страхования (КОСГУ 213).

Для корректного распределения денежных потоков в бюджетной организации используются коды КОСГУ 730 (увеличение кредиторской задолженности), 830 (уменьшение кредиторской задолженности) и 610 (выбытие средств с бюджетных счетов). Проводки по заработной плате и социальным взносам фиксируются в бухгалтерии с использованием

соответствующих кодов КОСГУ, обеспечивая точность учета и своевременные платежи. Аналитический учет расчетов с работниками по оплате труда и прочим выплатам в детском саду ведется в журнале №5 «Журнал операций расчетов по оплате труда, денежному довольствию и стипендиям», форма которого утверждена как 0504071. Журнал заполняется ежемесячно, после чего данные переносятся в Главную книгу организации, обеспечивая таким образом систематизацию и прозрачность всех расчетов.

Далее в таблице 2 представлены бухгалтерские записи по учету расчетов заработной плате в бюджетной организации.

Таблица 2 – Бухгалтерские записи по отражению операций по оплате труда МБДОУ «Детский сад №96» г.о. Самара

Дебет счета	Кредит счета	Сумма, руб.	Наименование операции	Документально е оформление	Основание
401.20.21 1	430.211.73 0	341682	начисление заработной платы	Расчетно- платежная ведомость (ф. 0504401), расчетная ведомость (ф. 0504402) и другие документы- основания	п.п. 128, 129 Инструкци и № 174н
Начислены обязательные страховые взносы с выплат персоналу по кодам КОСГУ 211, 212 и 214:					
401.20.21 3	430.302.73 0	9908,78	в ФСС в части соцстрахования на случай временной нетрудоспособност и и в связи с материнством	Бухгалтерская справка (ф. 0504833)	П. 131 Инструкци и № 174н
401.20.21 3	430.303.73 0	683,36	в ФСС в части соцстрахования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний		
401.20.21 3	430.307.73 0	17425,7 8	в ФФОМС на медицинское страхование		
401.20.21 3	430.310.73 0	75170,0 4	в ПФР		

Продолжение таблицы 2

Дебет счета	Кредит счета	Сумма, руб.	Наименование операции	Документальное оформление	Основание
430.211.830	430.301.730	44419	удержан НДФЛ	Расчетно-платежная ведомость (ф. 0504401), расчетная ведомость (ф. 0504402), Бухгалтерская справка (ф. 0504833)	П. 131 Инструкции № 174н
430.211.830	420.111.610	297263	перечислена заработная плата на банковские счета	Выписка из лицевого счета	п.п.106, 128, 129 Инструкции № 174н

На основе анализа таблицы 2 можно сделать вывод о корректности и системности бухгалтерских записей, отражающих операции по начислению заработной платы в МБДОУ «Детский сад №96» г.о. Самара.

В таблице представлены основные бухгалтерские проводки, которые иллюстрируют порядок учета расчетов по оплате труда, социальным взносам и налоговым обязательствам учреждения. Каждая операция подтверждается документами, такими как расчетно-платежные ведомости и бухгалтерские справки, что свидетельствует о соблюдении необходимых регламентов и инструкций, в том числе Инструкции № 174н, что подтверждает их соответствие установленным нормам бухгалтерского учета в бюджетных учреждениях.

В расчетах, как видно из таблицы, четко отражены начисления заработной платы, социальные взносы в различные фонды (ФСС, ПФР, ФФОМС), удержания НДФЛ, а также перечисление заработной платы на банковские счета сотрудников.



Эти операции проводятся с использованием правильно классифицированных счетов по КОСГУ, что способствует точности учета и своевременным платежам.

Особое внимание стоит уделить точности и своевременности выполнения этих операций, поскольку правильное и своевременное выполнение обязательств по выплатам и расчетам с персоналом имеет ключевое значение для финансовой дисциплины учреждения. Таблица подчеркивает важность использования правильных форм документов для подтверждения операций, что гарантирует прозрачность и достоверность бухгалтерских записей.

Таким образом, бухгалтерский учет расчетов по заработной плате в МБДОУ «Детский сад №96» г.о. Самара организован в строгом соответствии с установленными нормами, что способствует обеспечению финансовой стабильности и соблюдению всех законодательных требований.

### **3 Аудит заработной платы МБДОУ «Детский сад №96» г.о. Самара и рекомендации по совершенствованию учета**

#### **3.1 Результаты аудита заработной платы в бюджетном учреждении**

Аудиторская проверка расчетов по заработной плате занимает центральное место в системе внутреннего контроля организации. Это в полной мере относится и к образовательным учреждениям, в частности к МБДОУ «Детский сад №96» города Самара. Основная задача такого аудита — проверить правильность начисления и своевременность выплаты заработной платы в соответствии с требованиями трудового законодательства, локальными нормативными документами учреждения и стандартами ведения финансовой отчетности.

Проведение аудиторских процедур помогает обнаружить потенциальные ошибки в расчетах, выявить нарушения установленного порядка или несоответствия требованиям нормативных актов. Все это напрямую влияет на поддержание финансовой дисциплины в учреждении и обеспечение прозрачности его деятельности.

В контексте детского сада, где работа с детьми требует высокого уровня ответственности и соблюдения трудовых норм, аудит заработной платы особенно важен для обеспечения справедливости и законности выплат, а также для оптимизации процессов управления персоналом.

Для проведения аудиторской проверки учета заработной платы в бюджетном учреждении составлен план аудита, в котором установлено, что уровень существенности при обнаружении ошибок учета составляет 10%, аудиторский риск определен исходя из внутрихозяйственного риска, риска не обнаружения и риска средств контроля и составляет 7%.

В таблице 3 представлена разработанная план аудита заработной платы в МБДОУ «Детский сад №96» города Самара, которая будет включать следующие основные этапы, отраженные в таблице.

Таблица 3 – План аудита заработной платы в МБДОУ «Детский сад №96» города Самара

Этап	Цель	Мероприятия	Документы	Аудиторские процедуры
Оценка соблюдения законодательства	Проверить, соответствует ли организация расчетов по заработной плате трудовому законодательству и законодательным нормам Российской Федерации.	Анализ соблюдения нормативных актов, регулирующих начисление заработной платы, включая Федеральный закон № 402-ФЗ, Трудовой кодекс РФ, Налоговый кодекс РФ. Проверка выполнения обязательств по уплате налогов и взносов в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования и Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.	Внутренние документы (трудовые договоры, коллективные договоры, постановления)	Инспектирование
Оценка внутреннего контроля	Оценить эффективность внутреннего контроля за расчетами по заработной плате.	Проверка функционирования системы внутреннего контроля, включая процедуры самоконтроля бухгалтерии, кадровой службы и руководства. Оценка соответствия локальных актов учреждения (положение об оплате труда, коллективный договор) действующим законодательным и нормативным требованиям.	Документы, подтверждающие систему контроля (инструкции, регламенты).	Наблюдение
Проверка правильности начислений и удержаний	Убедиться в корректности расчетов по заработной плате и соблюдении стандартов начислений и удержаний.	Проверка правильности начисления заработной платы согласно штатному расписанию и трудовым договорам. Оценка корректности учета и удержания налогов (НДФЛ) и взносов (пенсионные, медицинские, социальные).	Расчетно-платежные ведомости, расчетные листки	Повторное проведение Аналитическое процедуры
Аудит расчетов с персоналом	Проверить правильность расчетов с сотрудниками, включая выплаты и удержания.	Оценка расчетов с работниками при увольнении, проверка своевременности расчетов при увольнении. Проверка расчетов по отпускным выплатам и их соответствие внутренним нормативным актам.	Приказы о приеме на работу, увольнении, табели учета рабочего времени.	Запрос Аналитические процедуры
Аудит первичной документации	Проверить правильность оформления и учет первичной документации по заработной плате.	Оценка качества оформления трудовых договоров, приказы о приеме на работу, увольнении и переводах. Проверка табелей учета рабочего времени, расчетно-платежных ведомостей и расчетных листов.	Трудовые договоры, табели, расчетные листки.	Инспектирование
Проверка соответствия данных синтетического учета данным, отражаемым в отчетности учреждения	Убедиться в согласованности и точности данных синтетического учета с данными, отражаемыми в финансовой отчетности учреждения.	Сопоставление данных, отражаемых в бухгалтерских проводках синтетического учета по расчетам с персоналом с данными, представленными в годовых и квартальных отчетах. Проверка правильности распределения расходов на оплату труда по видам деятельности.	Оборотно-сальдовые ведомости, финансовая отчетность	Пересчет

Продолжение таблицы 3

Этап	Цель	Мероприятия	Документы	Аудиторские процедуры
Выводы и рекомендации	Оценить текущую систему учета заработной платы и предложить пути ее улучшения.	Разработка рекомендаций по улучшению внутреннего контроля за расчетами по заработной плате. Предложения по улучшению процессов учета и расчетов, устранение возможных нарушений и оптимизация работы бухгалтерии.	Аудиторское заключение	Аналитическое процедуры

В результате составления программы аудита учета заработной платы в МБДОУ «Детский сад №96» города Самара была разработана комплексная методика, охватывающая ключевые аспекты финансовой деятельности учреждения в области расчетов с персоналом. Программа направлена на обеспечение максимальной прозрачности финансовых операций и неукоснительное соблюдение требований законодательства в сфере учета и расчетов с сотрудниками.

В ходе аудиторской проверки специалисты детально анализируют различные аспекты бухгалтерской и кадровой работы — от выполнения требований трудового права до проверки данных синтетического учета и отчетности. Программа предусматривает проведение как внутренней экспертизы системы контроля, так и внешней сверки с отчетными данными.

Особый акцент делается на корректности начисления и удержания заработной платы, соблюдении сроков выплат и качестве ведения первичной документации. В рамках программы также проводится сопоставление показателей синтетического учета с отчетностью, что помогает выявить потенциальные расхождения и обеспечить достоверность финансовых данных.

В целом, разработанная программа аудита является основой для проведения объективной и всесторонней проверки, направленной на улучшение процессов учета и расчетов по заработной плате, а также на повышение финансовой дисциплины и соблюдения нормативных требований в МБДОУ «Детский сад №96».

В ходе проведения аудита заработной платы МБДОУ «Детский сад №96» выявлены следующие аспекты, отражены в таблице 4.

Таблица 4 – Ошибки, выявленные в ходе аудита заработной платы МБДОУ «Детский сад №96»

Описание ошибки	Последствия	Рекомендации
Ошибки в оформлении трудовых договоров (№34 от 15.06.2024 и №37 от 10.07.2024): не указаны конкретные должностные обязанности в трудовых договорах.	Ошибка не повлияла на начисление заработной платы, но требует исправления для соответствия внутренним нормативным актам.	Исправить трудовые договоры для сотрудников, добавив точное описание должностных обязанностей.
Несоответствие записей в табелях учета рабочего времени (табель №0810 за июнь 2024 и табель №0925 за август 2024): неточные данные о фактически отработанных часах.	Ошибки не повлияли на начисление заработной платы, но требуются корректировки для улучшения контроля и отчетности.	Провести проверку всех табелей учета рабочего времени и скорректировать записи, улучшить контроль за их заполнением.
Ошибки в расчете отпускных для сотрудников, ушедших в отпуск в июле и августе 2024 года (приказы №51 от 05.07.2024 и №52 от 10.08.2024): ошибка в расчете отпускных с недооценкой премиальных и стимулирующих выплат.	Ошибки привели к недооценке отпускных на 1,200 рублей для одного сотрудника и меньшему размеру отпускных у других сотрудников.	Перерасчет отпускных для всех сотрудников, с учетом правильных данных по премиальным выплатам и дополнительным компенсациям.
Ошибки в отражении удержаний НДФЛ для сотрудников на неполной ставке: недооценка суммы НДФЛ на 200 рублей (июнь и июль 2024).	Ошибки не повлияли на общие налоговые обязательства, но требуют исправления для точности расчетов.	Перерасчет удержаний НДФЛ и внесение исправлений в расчетные ведомости для сотрудников на неполной ставке.

Эти ошибки являются несущественными для финансовых результатов учреждения, однако требуют оперативного исправления для обеспечения корректности расчетов и соблюдения внутреннего контроля, а также для повышения доверия к финансовой отчетности и соблюдения законодательства.

Таким образом, проведенный аудит подтвердил важность регулярной и системной проверки бухгалтерских операций в бюджетных учреждениях,

направленной на соблюдение законодательства и повышение доверия к финансовой отчетности.

### **3.2 Рекомендации по совершенствованию учета заработной платы в МБДОУ «Детский сад №96» г.о. Самара**

Аудит заработной платы в МБДОУ «Детский сад №96» города Самара показал, что в системе учета заработной платы имеются некоторые несущественные ошибки, которые не оказали значительного влияния на общие финансовые результаты учреждения. Однако выявленные ошибки, такие как некорректное оформление трудовых договоров, неточности в табелях учета рабочего времени, ошибки в расчете отпускных и удержаниях НДФЛ, требуют оперативного исправления для улучшения точности учета и повышения прозрачности финансовой отчетности.

Программа аудита учреждения была сфокусирована на проверке соответствия расчетов заработной платы требованиям трудового законодательства, внутренним положениям и стандартам финансовой отчетности. Особое внимание уделялось анализу правильности начислений и удержаний, а также сверке данных синтетического учета с отчетными показателями.

В ходе проведенного аудита было установлено, что выявленные нарушения не имеют существенного характера и не оказали значимого влияния на исполнение финансовых обязательств организации. Однако устранение обнаруженных недостатков позволит существенно повысить качество учетной работы и минимизировать потенциальные юридические и финансовые риски для учреждения.

На основании результатов аудиторской проверки были сформулированы практические рекомендации, направленные на совершенствование документооборота, усиление механизмов внутреннего контроля и оптимизацию учетных процессов.

Для совершенствования системы учета заработной платы и укрепления внутреннего контроля в МБДОУ «Детский сад №96» г. Самары представляется целесообразным сосредоточить усилия на нескольких ключевых направлениях, реализация которых обеспечит повышение точности и прозрачности расчетов с персоналом.

В первую очередь необходимо оптимизировать кадровый документооборот. Особое внимание следует уделить контролю за своевременностью и качеством оформления трудовых договоров и сопутствующей кадровой документации. Рекомендуется включать в договоры детализированное описание должностных обязанностей сотрудников, что позволит избежать спорных ситуаций и обеспечит соответствие внутренним нормативным актам учреждения. Данный подход не только улучшит качество кадрового учета, но и значительно снизит правовые риски, связанные с некорректным оформлением документации.

Существенной доработки требует процедура заполнения табелей учета рабочего времени. Критически важно обеспечить точность фиксации фактически отработанных часов, поскольку это напрямую влияет на корректность начисления заработной платы. Регулярная верификация и своевременная корректировка табелей позволит минимизировать вероятность расчетных ошибок и повысить надежность учетной системы в целом.

Следует провести комплексный анализ и модернизировать методики расчета отпускных выплат и удержаний НДФЛ, уделив особое внимание сотрудникам с неполной занятостью. Это позволит исключить ошибки в расчетах, которые потенциально могут привести к недоплатам или излишним начислениям, а также обеспечит полное соответствие актуальным требованиям налогового законодательства. Целесообразно внедрить систему периодических проверок данных расчетов для обеспечения их точности и своевременности.

Важнейшим направлением совершенствования учетных процессов является модернизация системы внутреннего контроля, которая должна

интегрировать как элементы самоконтроля сотрудников, так и регулярные проверки со стороны руководства учреждения. Эффективная система контроля обеспечит оперативное выявление и устранение нарушений, а также повысит уровень персональной ответственности за качество расчетов по оплате труда. Имплементация четко регламентированных контрольных процедур и регулярного внутреннего аудита гарантирует соблюдение законодательных норм и укрепит финансовую дисциплину, минимизируя риски негативных последствий.

Для обеспечения устойчивого развития учетных процессов необходимо сформировать комплексную систему профессионального развития сотрудников бухгалтерии и кадровых подразделений, обеспечивающую систематическое обновление их знаний в области изменений законодательства по оплате труда, налогообложению и социальному обеспечению.

Таким образом, внедрение этих рекомендаций позволит значительно повысить качество учета заработной платы в МБДОУ «Детский сад №96», улучшить внутренний контроль и минимизировать риски ошибок и нарушений.



## Заключение

В заключении данной бакалаврской работы можно подвести итоги проведенного исследования и сделать выводы по результатам анализа. В первом разделе работы была проведена теоретическая оценка бухгалтерского учета заработной платы в бюджетных учреждениях, с акцентом на особенности и принципы учета в муниципальных образовательных организациях. Рассмотрены основные этапы и задачи аудита расчетов по заработной плате в таких учреждениях, что позволило глубже понять ключевые элементы, влияющие на эффективность финансовой отчетности и соблюдение трудового законодательства. Важным выводом из теоретического раздела является необходимость комплексного подхода к организации учета заработной платы, который должен включать не только корректные расчеты, но и высокий уровень внутреннего контроля и документационного сопровождения.

Во втором разделе работы был проведен анализ хозяйственной деятельности МБДОУ «Детский сад №96» города Самара. Исследование показателей динамики имущества и источников его формирования в учреждении показало, что в 2023 году произошло незначительное увеличение основных средств на 389493,05 рублей (темп роста 0,98%), что свидетельствует о продолжении капитальных вложений в обновление инфраструктуры. В 2024 году этот рост составил уже 3162471,77 рублей (темп роста 7,88%), что является значительным улучшением и отражает стратегию развития учреждения, направленную на улучшение качества образовательного процесса. Дебиторская задолженность в 2024 году резко сократилась на 10001300,06 рублей (98,74%), что может свидетельствовать о погашении долгов, однако важно провести дополнительный анализ причин этого снижения. Кредиторская задолженность и расчеты с учредителем также претерпели изменения, что требует внимания для обеспечения устойчивости финансового положения.

Подраздел 2.2 посвящен исследованию организации бухгалтерского учета операций по заработной плате в МБДОУ «Детский сад №96». В нем рассмотрен порядок установления заработной платы работников учреждения, включая надбавки и стимулирующие выплаты, а также применение тарифной системы, что является основой для корректного расчета заработной платы. Особое внимание уделено использованию программного обеспечения СВОД-СМАРТ для ведения учета и формирования отчетности, а также применению системы электронного документооборота для обеспечения своевременности и точности расчетов. В этом разделе также было проанализировано использование классификации операционного сектора государственного управления (КОСГУ) для бухгалтерских записей, что способствует точному распределению денежных потоков.

Результаты аудита заработной платы в МБДОУ «Детский сад №96» выявили несколько несущественных ошибок. В ходе аудита были выявлены следующие нарушения:

- некорректное составление трудовых договоров, в которых отсутствовало описание должностных обязанностей, что потребовало внесения соответствующих корректировок для приведения документации в соответствие с внутренними нормативными актами учреждения;
- погрешности в заполнении табелей учета рабочего времени, которые хотя и не повлекли за собой искажений в начислении заработной платы, но нуждались в исправлении для обеспечения достоверности отчетной документации;
- неточности в исчислении отпускных выплат для отдельных сотрудников, приведшие к занижению сумм отпускных до 1200 рублей на одного работника;
- занижение сумм удержаний НДФЛ для персонала, работающего на условиях неполной занятости, что потребовало проведения перерасчета.

Необходимо отметить, что выявленные недостатки не носили критического характера и не привели к существенным финансовым последствиям для организации, однако их устранение является необходимым условием обеспечения точности учета и соблюдения требований действующего законодательства.

В подразделе 3.2 представлен комплекс рекомендаций по совершенствованию системы учета заработной платы в МБДОУ «Детский сад №96». Особый акцент сделан на необходимости пересмотра подходов к оформлению трудовых договоров, совершенствовании механизмов контроля за ведением табелей учета рабочего времени, повышении точности расчетов отпускных выплат и удержаний НДФЛ. Кроме того, предложено модернизировать систему внутреннего контроля за расчетами по оплате труда, что обеспечит своевременное выявление и устранение ошибок, существенно снижая вероятность возникновения финансовых и юридических рисков. Представляется целесообразным внедрение более эффективных контрольных процедур и проверочных механизмов, а также организация систематического повышения квалификации сотрудников бухгалтерии и кадрового подразделения, что позволит им адаптироваться к динамично меняющимся требованиям законодательства.

Реализация предложенных рекомендаций будет способствовать повышению достоверности учета заработной платы, укреплению финансовой дисциплины и обеспечению соответствия как внутренним стандартам учреждения, так и внешним нормативным требованиям.

## **Список используемых источников**

1. Беспалов М. В. Общие принципы бухгалтерского учета оплаты труда в бюджетных учреждениях // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2014. №6. С. 10-13
2. Булдакова, Т. А. Внутренний контроль расчетов по оплате труда: виды и порядок в бюджетных учреждениях / Т. А. Булдакова // Наукосфера. 2022. № 1-2. С. 241-246. DOI 10.5281/zenodo.5913496. EDN IRFTWT.
3. Быкова А. А. Учет заработной платы в бюджетных учреждениях // Форум молодых ученых. 2018. №11-1 (27). С. 291-297
4. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 N 145-ФЗ (ред. от 26.12.2024) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2025) // СПС «Консультант Плюс»
5. Грабовец Л. И., Ермакова Ю. А. Особенности аудита оплаты труда в бюджетных учреждениях // Форум молодых ученых. 2018. №4 (20). С. 361-366
6. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 13.12.2024) // СПС «Консультант Плюс»
7. Захаров Л.В. Своевременность является основой для формирования доверительных отношений между работодателем и работником // Основы финансового учёта. М.: Юрайт, 2020. С. 85.
8. МСА 315 «Выявление и оценка рисков существенного искажения посредством изучения организации и её окружения»// СПС «Консультант Плюс»
9. МСА 330 «Аудиторские процедуры в ответ на оцененные риски»// СПС «Консультант Плюс»
10. МСА 500 «Аудиторские доказательства» // СПС «Консультант Плюс»
11. МСА 540 «Аудит оценочных значений и соответствующего раскрытия информации» // СПС «Консультант Плюс»

12. МСА 570 «Непрерывность деятельности» // СПС «Консультант Плюс»
13. МСА 700 «Формирование мнения и составление заключения о финансовой отчетности»// СПС «Консультант Плюс»
14. Озикова В. Р. Учет заработной платы в бюджетных учреждениях / В. Р. Озикова, А. А. Щербакова // Научное сообщество студентов. Междисциплинарные исследования: Электронный сборник статей по материалам XXXIV студенческой международной научно-практической конференции. Том 23(34). Часть 5: Ассоциация научных сотрудников "Сибирская академическая книга", 2017. С. 91-94. EDN YPYNNF.
15. Приказ Минфина № 162н «Об утверждении Плана счетов бюджетного учета и Инструкции по его применению» (Зарегистрировано в Минюсте России 27.01.2011 N 19593) // СПС «Консультант Плюс»
16. Приказ Минфина России от 16.12.2010 г. N 174н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета бюджетных учреждений и Инструкции по его применению» // СПС «Консультант Плюс»
17. Приказ Минфина России от 30.03.2015 N 52н (ред. от 15.06.2020) «Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями, и Методических указаний по их применению» (Зарегистрировано в Минюсте России 02.06.2015 N 37519) // СПС «Консультант Плюс»
18. Приказ Минфина России от 31.12.2017 г. N 274н «Учетная политика, оценочные значения и ошибки» // СПС «Консультант Плюс»
19. Слизкова О. П., Прокопьева Ю. В. Особенности системы внутреннего контроля по оплате труда в бюджетном учреждении // Экономика и социум. 2022. №2-2 (93). С. 54-59

20. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // СПС «Консультант Плюс»
21. Федеральный закон № 402-ФЗ «О бухгалтерском учёте» // СПС «Консультант Плюс»
22. Федеральный закон от 30.12.2008 N 307-ФЗ (ред. от 25.10.2024) «Об аудиторской деятельности» // СПС «Консультант Плюс»
23. Фролова Д. С. Учет заработной платы в бюджетных учреждениях / Д. С. Фролова // Аллея науки. 2019. Т. 1, № 10(37). С. 814-819. EDN IKSUMS.
24. Черняк С.А. Достоверность в учёте заработной платы означает обязательное отображение всех операций на счетах бухгалтерии с целью предотвращения ошибок в расчётах и обеспечения корректности отчётности // Бухгалтерский учёт в государственных учреждениях. М.: РГГУ, 2019. С. 98.
25. Armstrong, M., Taylor, S. Управление вознаграждениями персонала: Руководство / M. Armstrong, S. Taylor. Текст: электронный. – Москва: Инфра-М, 2021. – 412 с.
26. Dessler, G. Управление персоналом: Учебник / G. Dessler. Текст: электронный. – Санкт-Петербург: Питер, 2020. – 832 с.
27. IFRS Foundation. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» / IFRS Foundation. Текст: электронный. – 2019. – 48 с.
28. Millichamp, A.H. Аудит: Учебное пособие / A.H. Millichamp. Текст: электронный. – Москва: Юнити-Дана, 2018. – 447 с.
29. Ainsworth, P., Deines, D.S. Введение в бухгалтерский учет и финансы: Учебник / P. Ainsworth, D.S. Deines. Текст: электронный. – Москва: Вильямс, 2019. – 880 с.

## Приложение А

## Бухгалтерская отчетность МБДОУ «Детский сад №96» г.о. Самара

[illegible]

Рисунок А.1 – Баланс (часть 1)

# Продолжение приложения А

АКТИВ	Код строки	На начало года					На конец отчетного периода				
		3	4	5	6	7	8	9	10		
1	2										
Затраты на изготовление готовой продукции, выполнение работ, услуг (010500000)	150										
Расчеты будущих периодов (040150000)	160										
Затраты на биотрансформацию (011000000)	170										
Итого по разделу I (стр.030 + стр.060 + стр.080 + стр.100 + стр.110 + стр.120 + стр.130 + стр.150 + стр.160 + стр.170)	190	72 762,00	38 830 862,94	2 038 897,53	40 942 562,52	72 762,00	38 993 642,55	3 608 173,79	42 624 776,30		
Денежные средства учреждения (020100000), всего	200		1 486 373,85	154 050,88	1 640 424,73		927 382,86	129 483,23	1 056 866,09		
в том числе:											
на расчетные счета учреждения в органы власти (020110000)	201		1 486 373,85	154 050,88	1 640 424,73		927 382,86	129 483,23	1 056 866,09		
в кредитной организации (020110000), всего	203										
на расчетные счета учреждения в кредитной организации (020110000), всего	204										
из них:											
договорные	205										
в иностранной валюте и денежные средства (020120000)	206										
в кассе учреждения (020130000)	207										
денежные вложения (020140000), всего	240										
из них:											
договорные	241										
Денежная задолженность по доходам (020500000, 020600000), всего	250		10 025 793,00	102 866,08	10 128 659,08			127 359,00	127 359,00		
из них:											
договорные	251										
Денежная задолженность по выплатам (020600000, 020800000), всего	260		34 653,72		34 653,72		167 259,75		167 259,75		
из них:											
договорные	261										
Расчеты по займам (ссудам) (020700000), всего	270										
из них:											
договорные	271										
Полученные расчеты с работниками (021000000), всего	280										
из них:											
расчеты по обязательным выплатам по НДС (021010000)	282										
Выплаты в федеральные органы (021500000)	290										
Итого по разделу II (стр.200 + стр.240 + стр.250 + стр.260 + стр.270 + стр.280 + стр.290)	340	72 762,00	11 546 420,58	256 916,94	11 803 737,52	72 762,00	1 094 642,61	256 842,23	1 351 484,84		
Баланс (стр. 190 + стр. 340)	350		50 377 772,57	2 295 814,47	52 746 300,04		40 088 285,16	3 865 215,98	44 026 263,14		

Рисунок А.1 – Баланс (часть 2)



### Продолжение приложения А

ПАССИБЕ	Код стро- еи	на начало года				на конец отчетного периода			
		2	3	4	5	6	7	8	9
III. Обязательства									
Расчеты с кредиторами по долговым обязательствам (030100000), всего	400								
из них:									
договорные	401								
Кредиторская задолженность по выплатам (030200000, 020800000, 030300000, 030400000), всего	410								
из них:									
договорная	411								
Расчеты по купонам в бюджеты (030300000)	420								
Иные расчеты, всего	430								
из них:									
расчеты по средствам, полученным по кредитным реорганизациям (030400000)	431								
внутрикорпоративные расчеты (030400000)	432								
расчеты с партнерами (030400000)	433								
расчеты по непогашенным выплатам по НДС (020100000)	434								
расчеты по вкладам (показаний по договору простого товарищества (030500000)	435								
Кредиторская задолженность по дивидендам (020500000, 020900000), всего	470								
из них:									
договорная	471								
Расчеты с кредиторами (021000000)	480								
Дивиденды (021000000)	510								
Расчеты с кредиторами (021000000)	520								
Итого по разделу III	550								
5510 + стр. 520									
IV. Финансовый результат									
Финансовый результат деятельности муниципального субъекта	570								
БАЛАНС (стр. 550 + стр. 570)	700								

\*\*\* Данные по этим строкам в отчете не указываются и (или) обоснованы нефинансовыми активами.

Рисунок А.1 – Баланс (часть 3)

### Продолжение приложения А

topline 0503730 c.

Рисунок А.1 – Баланс (часть 4)

Рисунок А.1 – Баланс (часть 5)

51