

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 учёт и анализ расчетов по заработной плате (на примере
«Забайкальский краевой перинатальный центр» ГБУЗ ЗКПЦ)

Обучающийся

И.А. Николаева

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

кан.экон. наук., доцент Н.Н. Галенко

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

Тольятти 2023

Аннотация

Цель данной выпускной квалификационной работы – разработать мероприятия по повышению эффективности бухгалтерского учета и анализа расчётов по заработной плате (на примере Забайкальский краевой перинатальный центр ГБУЗ ЗКПЦ).

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- изучить понятие и виды расчётов по заработной плате;
- определить нормативное регулирование расчётов по заработной плате;
- выявить методику анализа и учета расчётов по заработной плате;
- дать организационно-экономическую характеристику предприятия;
- провести учет расчетов по заработной плате на предприятии;
- провести оценку расчетов по заработной плате;
- разработать мероприятий по повышению эффективности расчетов по заработной плате и ее учета.

Объектом исследования выступает оплата труда персонала организации.

Предметом исследования является порядок учета труда, его оплаты и расчетов с персоналом по оплате труда.

Работа написана на 71 странице, содержит 13 таблиц, 16 рисунков, 63 источника, 5 приложений.

В работе рассмотрены теоретические аспекты бухгалтерского учета и анализа расчётов по заработной плате. Также в работе проведен анализ бухгалтерского учета расчётов по заработной плате и анализ расчетов по заработной плате (на примере Забайкальский краевой перинатальный центр ГБУЗ ЗКПЦ).

Содержание

Введение.....	3
1 Теоретические аспекты бухгалтерского учета и анализа расчётов по заработной плате	5
1.1 Понятие и виды расчётов по заработной плате.....	5
1.2 Нормативное регулирование расчётов по заработной плате.....	12
1.3 Методика анализа и учета расчётов по заработной плате	19
2 Анализ бухгалтерского учета расчётов по заработной плате (на примере Забайкальский краевой перинатальный центр ГБУЗ ЗКПЦ)	23
2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия.....	23
2.2 Учет расчетов по заработной плате на предприятии.....	26
3 Анализ расчетов по заработной плате (на примере Забайкальский краевой перинатальный центр ГБУЗ ЗКПЦ)	42
3.1 Оценка расчетов по заработной плате	42
3.2 Разработка мероприятий по повышению эффективности расчетов по заработной плате и ее учета	49
Заключение	54
Список используемой литературы	57
Приложение А Бухгалтерские регистры по учёту заработной платы в ГБУЗ ЗКПЦ.....	64
Приложение Б Расчетно-платежная ведомость	65
Приложение Г Расчет пособия.....	70
Приложение Д Табель учета использования рабочего времени	71

Введение

Одним из главных факторов, влияющих на производительность труда, и как следствие – на результаты хозяйственной деятельности экономического субъекта в целом, является оплата труда.

В соответствии с действующим законодательством по труду, под термином «оплата труда» понимается не просто размер заработной платы, установленной сотруднику, а вся система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работнику за его труд в соответствии с законодательными, нормативными правовыми актами, коллективными и трудовыми договорами, соглашениями, иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы труда и его оплаты. В этой связи возникает необходимость учета труда и его оплаты.

Зарботная плата является главным показателем благосостояния сотрудников, участвует в формировании мотивации для осуществления более качественного труда. Соответственно, оценка регулярности и размера выплат заработной платы может спрогнозировать возможности развития организации. Поскольку эффективность системы выплат заработной платы зависит не только от благосостояния организации, но и от уровня обеспеченности сотрудников, а также внешних факторов, то учет труда и заработной платы является одним из наиболее трудоемких и ответственных участков.

Цель данной выпускной квалификационной работы – разработать мероприятия по повышению эффективности бухгалтерского учета и анализа расчётов по заработной плате (на примере ГБУЗ «Забайкальский краевой перинатальный центр»).

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- изучить понятие и виды расчётов по заработной плате;
- определить нормативное регулирование расчётов по заработной плате;
- выявить методику анализа и учета расчётов по заработной плате;

- дать организационно-экономическую характеристику предприятия;
- провести учет расчетов по заработной плате на предприятии;
- провести оценку расчетов по заработной плате;
- разработать мероприятий по повышению эффективности расчетов по заработной плате и ее учета.

Объектом исследования выступает оплата труда персонала организации.

Предметом исследования является порядок учета труда, его оплаты и расчетов с персоналом по оплате труда.

В качестве источников для подготовки выпускной квалификационной работы были использованы нормативные документы, регулирующие порядок учета труда и его оплаты, расчеты с персоналом по заработной плате, устав, бухгалтерская отчетность и первичная учетная документация Забайкальского краевого перинатального центра ГБУЗ ЗКПЦ, учебники отечественных ученых экономистов, статьи ведущих специалистов в области бухгалтерского учета и анализа.

Структура работы обусловлена поставленными задачами и включает введение, 3 главы, заключение, список используемой литературы.

В работе рассмотрены теоретические аспекты бухгалтерского учета и анализа расчётов по заработной плате. Также в работе проведен анализ бухгалтерского учета расчётов по заработной плате и анализ расчетов по заработной плате (на примере Забайкальский краевой перинатальный центр ГБУЗ ЗКПЦ).

1 Теоретические аспекты бухгалтерского учета и анализа расчётов по заработной плате

1.1 Понятие и виды расчётов по заработной плате

Система оплаты труда, формы и виды – это соотношение между количеством и качеством работы, то есть соотношение между мерой труда и его оплатой [1].

При организации оплаты труда работодатель должен принимать во внимание определённые критерии, которые помогут выстроить справедливую оценку профессиональных качеств сотрудников, для того чтобы их заработная плата полностью соответствовала их трудовым затратам [57].

Наиболее обсуждаемой темой в экономической литературе являются вопросы, посвященные организации оплаты труда сотрудников организации. Также эта основная тема в практике управления персоналом в организациях по всему миру. С каждым годом разрабатываются и применяются всё больше новых методов и подходов к организации оплаты труда персонала.

На сегодняшний день любое предприятие может самостоятельно разрабатывать и внедрять различные системы для премирования и стимулирования своих работников, устанавливать наиболее эффективные системы оплаты труда, в которых учитываются особенности работы организации, её финансовых, трудовых, правовых и технических возможностей, положения на рынке труда и др.

Оплата труда – один из наиболее важных инструментов, с помощью которого сотрудники удовлетворяют личные потребности в процессе труда. Именно оплату труда большая часть работников относит к главному фактору, который стимулирует их к труду.

Схематично организация оплаты труда может быть изображена следующим образом (рисунок 1) [21, с. 236].

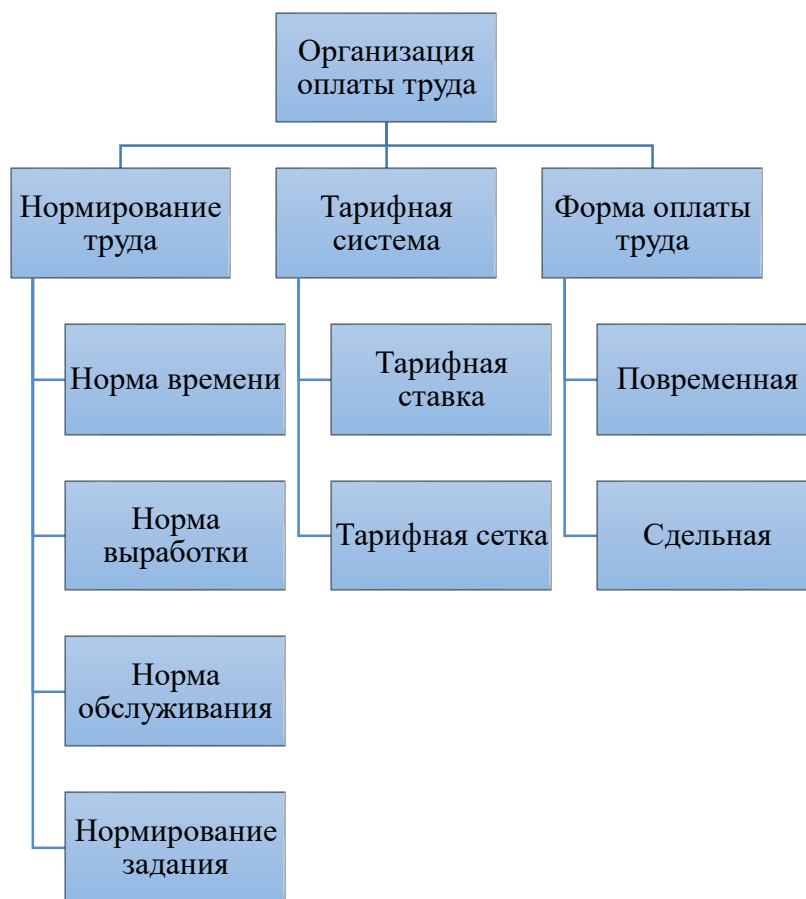


Рисунок 1 - Организация оплаты труда [56]

Отметим, что в настоящее время в экономической литературе встречаются различные подходы к выделению систем и форм оплаты труда. Н.А.Каморджанова, И.В.Карташова, А.П.Шабля выделяют три системы оплаты труда, приведенные на рисунке 2.

Формами тарифной системы являются: сдельная и повременная [20, с. 238]. В свою очередь перечисленные формы оплаты труда подразделяются на виды (рисунок 3).

Обобщённая характеристика форм и основных видов тарифной системы оплаты труда и особенности расчета заработной платы приведены в таблице 1 [23, с.193]

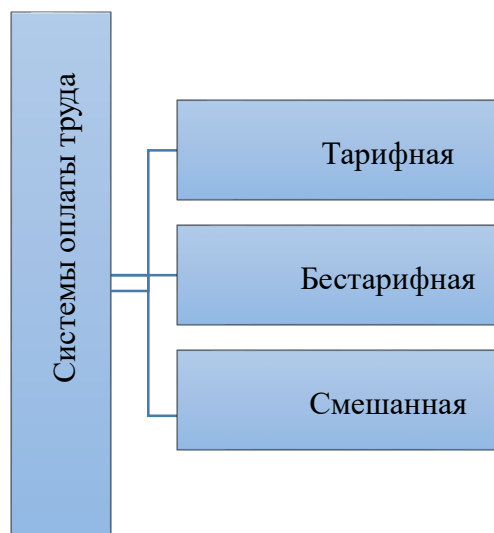


Рисунок 2 - Системы оплаты труда [55]

<p>Сдельная форма - используется в тех случаях, когда реально фиксировать количество показателей результата труда и нормировать его</p>	<p>Повременная форма - заработная плата выплачивается от отработанного времени и квалификации сотрудника</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Прямая сдельная оплата труда; • Сдельно-премиальная оплата труда; • Сдельно-прогрессивная оплата труда; • Косвенно-сдельная оплата труда; • Коллективно-сдельная оплата труда; • Аккордная оплата труда; • Оплата труда в процентах от выручки. 	<ul style="list-style-type: none"> • Простая повременная оплата труда; • Повременно-премиальная оплата труда; • Окладная оплата труда; • Контрактная оплата труда.

Рисунок 3 - Формы и виды тарифной системы оплаты труда [53]

Бестарифная система оплаты труда предполагает расчет индивидуальной заработной платы каждого сотрудника исходя из его доли в заработанном всем коллективом фонде заработной платы [52].

Таблица 1 - Формы тарифной системы оплаты труда и особенности расчета

Название формы	Расчетная формула
2	3
Сдельная форма	
Прямая сдельная оплата труда - напрямую зависит от количества выполненной работы, т.е. за каждую единицу выполненной продукции работник получает определённую сумму.	$Z = \text{Ред.} * V$ Z – заработная плата; Ред. – расценка за единицу продукции, руб.; V – выпуск, шт.
Сдельно-премиальная оплата труда - представляет собой форму, при которой к прямой сдельной зарплате прибавляется премия за перевыполнение нормы или за работу, выполненную без брака.	$Z = \text{Ред.} * V + \text{Премия}$
Сдельно-прогрессивная оплата труда – после выполнения нормы работником каждая следующая единица производимого им продукта оплачивается по другой более высокой ставке.	$Z = \text{Ред.} * V_n + (P_1 * V) + (P_2 * V)$ V_n – выпуск продукции по установленной норме, шт.; P_1, P_2 – расценки если норма была превышена, руб.
Косвенно-сдельная оплата труда – труд сотрудника, обслуживающего оборудование и рабочие места, оплачивается по косвенно-сдельным расценкам из расчета количества продукции, произведённой основными рабочими, которых они обслуживают	$Z = \text{Ред.} * V_f + \text{Премия}$ V_f – фактическая выработка, шт.
Коллективно-сдельная оплата труда – заработок конкретного сотрудника зависит от результата работы всего коллектива.	$Z = R_{\text{кол.}} * V_f + \text{Премия}$ $R_{\text{кол.}}$ – расценка по коллективу, руб.
Аккордная оплата труда – сотрудник получает заработную плату с учетом всей выполненной работы в установленный срок.	$Z = P$ на весь объем работ
Оплата труда в процентах от выручки – зарплата сотрудника зависит от объема реализации продукции организацией.	$Z = \text{Объем реализации} * \% \text{платы}$
Повременная форма	
Простая повременная оплата труда – сотрудник получает заработную плату за определенное количества отработанного времени.	$Z = T_c * t_f$ T_c – тарифная ставка, руб./час; t_f – фактическое время, ч.
Повременно-премиальная оплата труда – заработная плата складывается из отработанного времени и премии за качество работы.	$Z = T_c * t_f + \text{Премия}$
Окладная оплата труда – «при такой форме в зависимости от квалификации и выполненной работы каждый раз устанавливается оклад»	$Z = (\text{Оклад}/T_{\text{норм}}) * T_{\text{отр}}$ $T_{\text{норм}}$ - нормативное количество рабочих дней; $T_{\text{отр}}$ – фактически отработанные дни.
Контрактная оплата труда – заработная плата оговаривается при заключении договора работника и его работодателя.	$Z = Z$ по контракту

Формула расчёта заработной платы для такой системы представлена ниже [25, с. 194]:

$$З = \text{ФОТ} \times \text{Доля работника}, \quad (1)$$

где З = заработная плата работника, руб.;

ФОТ = фонд оплаты труда, руб.

Смешанная система оплаты труда, как следует из названия, включает в себя характеристики и тарифной и бестарифной систем оплат труда [51].

Формы смешанной системы оплаты и формулы расчета заработной платы для них представлены в таблице 2 [22, с.194].

Таблица 2 - Формы смешанной системы оплаты труда и особенности расчета

Название формы	Расчетная формула
Система плавающих окладов – расчет заработной платы осуществляется исходя из условия выполнения задания по выпуску продукции, в зависимости от количества и качества его выполнения производится периодическая корректировка тарифной ставки.	-
Комиссионная форма оплаты труда – заработная плата исчисляется как процент от прибыли, полученной от реализации продукции работником, и применяется, как правило, для работников отдела сбыта, рекламных агентств и т.п.	$З = \text{Прр} \times \% \text{комиссионный}$ Прр – прибыль от реализации продукции данным сотрудником, руб.
Дилерский механизм – предполагает исчисление заработной платы сотрудника как разницы между ценой реализованной им продукции и той ценой, по которой сотрудник закупает эту продукцию в организации	$З = \text{Прр} - \text{Цена}$

Работодатель сам устанавливает все проценты, нормы, тарифы и так далее. Эти показатели могут менять в зависимости от условий, в которых выполняется работа, таких как: ночное время, праздничные дни, сверхурочная работа и в других случаях [50].

Следует обратить внимание, что рассмотренный выше перечень форм и систем оплаты труда не является исчерпывающим. Так, Н.В. Пошерстник в качестве самостоятельной системы оплаты труда выделяет еще систему доплат и надбавок, при которой работодатель может прибегать к таким стимулирующим механизмам, как доплаты или надбавки [18, с. 246]. Перечень возможных компенсационных и стимулирующих выплат при такой системе представлен на рисунке 4 [49].

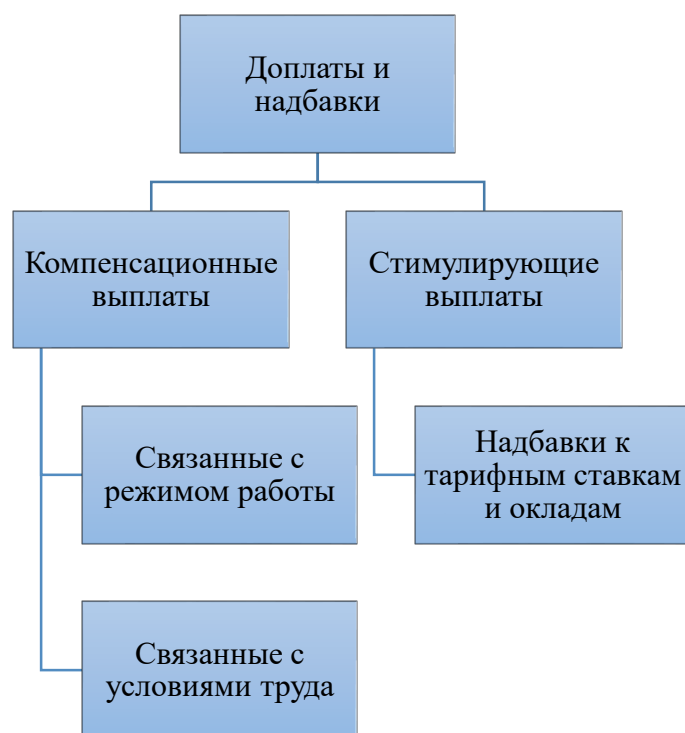


Рисунок 4 - Система оплаты доплат и надбавок [49]

Доплаты – это своего рода компенсация, которая может быть связана с определённым режимом труда и условиями его выполнения. В качестве примера особых режимов работы можно привести работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра), праздничные дни [19].

К особым условиям (условиям, отклоняющимся от обычных) труда можно отнести работу, выполняемую во вредных или опасных условиях.

Надбавки или стимулирующие выплаты представляют собой дополнительные выплаты сверх заработанного оклада. К ним можно отнести поощрение, например, за профессиональное мастерство, за ученую степень, за знание иностранного языка и так далее [39].

В соответствии со статьей 136 ТК РФ, заработная плата выплачивается не реже чем каждые пол месяца. В каждой конкретной организации дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором, но не позднее 15 календарных дней с последней выплаты. Трудовой кодекс Российской Федерации обязывает работодателя извещать своих работников в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, о размерах и основаниях произведенных удержаний, о суммах денежных средств, подлежащих выплате [48].

Если трудовой договор с работником прекращается, в соответствии со статьей 140 ТК РФ, все расчеты с ним производятся в его последний рабочий день. При отсутствии сотрудника на рабочем месте в этот день, расчет с ним производится не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочими праздничными днями, заработная плата производится накануне этого дня [15].

В соответствии со статьей 131 ТК РФ выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ. В случаях, предусмотренных законодательством РФ (Федеральным законом "О валютном регулировании и валютном контроле" от 10.12.2003 N 173-ФЗ), выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте [38].

Оплата труда может осуществляться и в других формах, но только при письменном одобрении сотрудника. Иные формы выплат не должны противоречить законодательству РФ, а именно в качестве оплаты не могут быть использованы документы займа, алкогольные напитки, наркотические и

другие вещества, пагубно влияющие на организм, а также предметы вооружения и другие объекты, на которые существуют ограничения по обращению [17].

Не денежные выплаты могут достигать не более 1/5 от заработной платы, начисляемой за месяц [47].

Таким образом, можно сделать вывод, что существуют множество систем по оплате труда.

1.2 Нормативное регулирование расчётов по заработной плате

По Трудовому Кодексу РФ статье 129 заработная плата определяется как совокупность выплат, состоящих из вознаграждений за выполненный труд, компенсационных и стимулирующих выплат [41].

В свою очередь вознаграждение за труд зависит от таких факторов, как квалификация сотрудника, сложность, количество, качество и условия труда [6].

Статья 129 ТК РФ также характеризует компенсационные выплаты как доплаты и надбавки, которые имеют компенсационный характер, то есть выплаты за труд, выполняемый в отклоняющихся от нормальных условий (климатических и других) [16].

К стимулирующим выплатам относятся такие доплаты и надбавки, которые образуются в результате мотивации сотрудников (премии и так далее) [24].

В качестве основных задач хозяйствующего субъекта в отношении заработной платы можно выделить следующие [37]:

- производить выплату заработной платы и прочих выплат (если последние предусмотрены) в установленные сроки;
- своевременно и достоверно учитывать стоимость труда в себестоимости производимого продукта, а также производить оплату страховых взносов;

- вести учет показателей по труду и заработной плате для оперативного руководства и составления необходимой отчетности;
- вести учет личного состава сотрудников и использованного ими рабочего времени [27].

Трудовые отношения между работодателем и работником основаны на соглашении между ними, в котором уточняются все права и обязанности сторон, их трудовые функции, подчинение сторон трудовому распорядку, правилам согласно с трудовым кодексом и иными нормативными документами [46].

В целях реализации работодателем и работником взаимных прав и обязанностей между ними заключается трудовой договор или гражданско-правовой договор (рисунок 5). Далее рассмотрим более подробно особенности каждого из этих договоров [45].

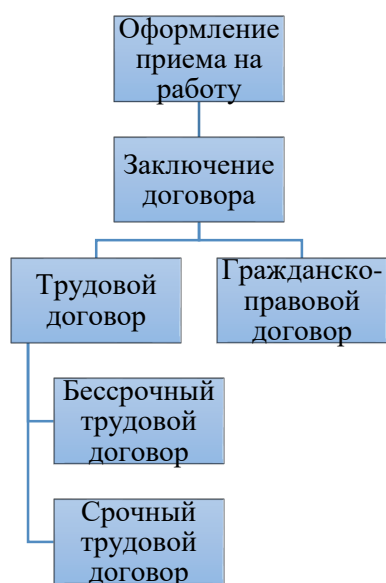


Рисунок 5 - Схема оформления приема на работу [28, с. 227]

Срочный трудовой договор имеет ряд особенностей, оговоренных в статье 59 Трудового Кодекса, в числе которых можно выделить следующие. Продолжительность такого договора не может превышать 5 лет от даты

заклучения, но не менее 2 месяцев [42]. Как правило, такие договора заклучаются с физическими лицами, когда они имеют четкое представление о характере своей деятельности, поставленных задачах и имеется определенный срок для их выполнения. Срочный договор может быть заклучен и в иных ситуациях, таких как [11]:

- если один из работников не может исполнять свои обязанности долгое время и его должность не может оставаться без сотрудника [35];
- если работа выходит за рамки деятельности организации;
- физические лица, поступающие на работу пенсионерами по возрасту;
- физические лица, работающие в районах крайнего севера;
- физические лица, работающие по совместительству, и др.

Гражданско-правовой договор регулируется Гражданским кодексом РФ, который предусматривает различные виды гражданско-правовых договоров:

- договор подряда;
- договор комиссии;
- договор возмездного оказания услуг;
- агентский договор и т. п.

В декабре 2022 г. Путин подписал закон об установлении минимального размера оплаты труда на уровне 16 242 руб. на 2023 г. Уточнялось, что установленный размер выше прошлогоднего на 6,3%. В 2022 г. МРОТ был установлен на уровне 15 279 руб. [3].

МРОТ обеспечивается за счет источников, представленных на рисунке 6 [43].

Выделяют номинальную и реальную заработную плату (рисунок 7) [31].

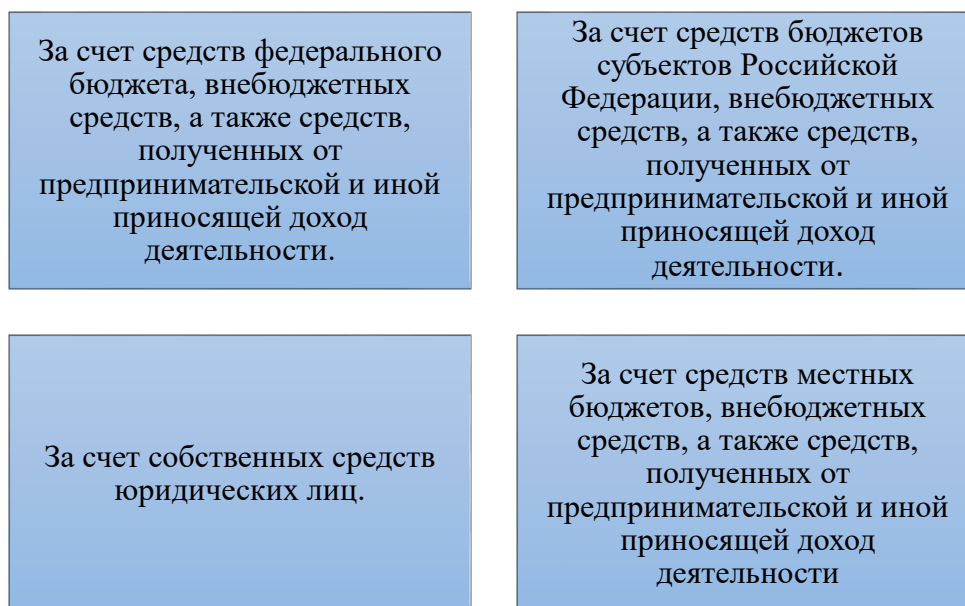


Рисунок 6 - Источники средств для обеспечения МРОТ [40]

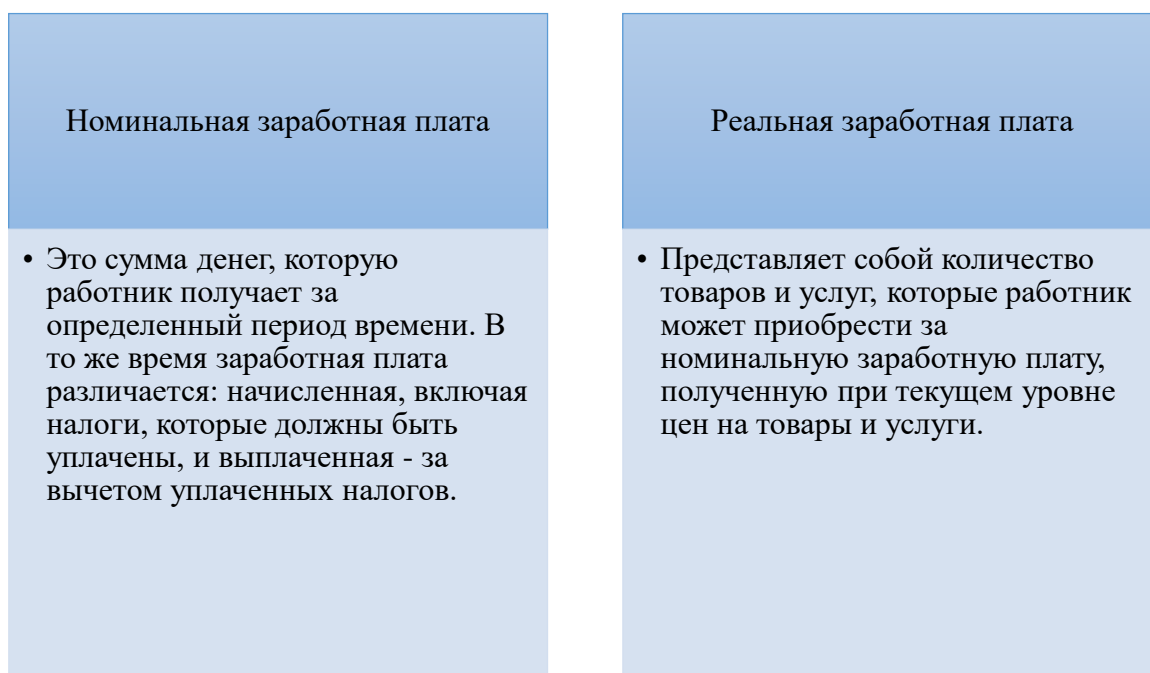


Рисунок 7 - Определения номинальной и реальной заработной платы [26]

Заработная плата выполняет следующие функции в рыночной экономике:

- воспроизводственная;

- стимулирующая;
- регулирующая.

Воспроизводственная функция – представляет собой такую функцию, которая восполняет потраченные силы и время работника для выполнения поставленной задачи организации.

Стимулирующая функция – помогает направлять и заинтересовывать работника на выполнение быстрой и качественной своей работы.

Регулирующая функция – выступает как регулятор спроса и предложения рабочей силы, на формирование персонала и степень его занятости. Другими словами, эта функция выступает как баланс между интересами работника и работодателя [36].

Следует отметить методы регулирования трудовых отношений и вопросов оплаты труда, в числе которых можно выделить:

- государственный;
- коллективно – договорной;
- индивидуальный.

Государство заботится о своих гражданах и в Трудовом Кодексе РФ прописаны права и обязанности работника и работодателя. Можно выделить ключевые статьи, устанавливающие основные государственные гарантии по оплате труда работников, которыми работодатель обязан руководствоваться рассмотрим их на рисунке 8 [34].

На основе этих статей производится разработка основных локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы труда и его оплаты в организации, включая трудовое соглашение, которое заключается между работодателем и каждым работником [29].

Систему оплаты труда можно выстроить таким образом, что при равных окладах работники заслуженно получают разную заработную плату - благодаря специальным надбавкам.

Установление МРОТ - статья 133 ТК РФ;

Ограничения по удержанию из заработной платы - статья 137 ТК РФ;

Сроки расчета при увольнении - статья 140 ТК РФ;

Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику - статья 142 ТК РФ;

Тарифные системы оплаты труда - статья 143 ТК РФ;

Выплата заработной платы:

- сотрудникам, работающим с вредными и/или опасными условиями труда - статья 147 ТК РФ;
- при работе в местностях с особыми климатическими условиями - статья 148 ТК РФ;
- в условиях, отклоняющихся от нормальных - статья 149 ТК РФ;
- сверхурочная работа - статья 152 ТК РФ;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни - статья 153 ТК РФ;
- работа в ночное время суток - статья 154 ТК РФ.

Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком - статья 156 ТК РФ;

Оплата времени простоя - статья 157 ТК РФ.

Рисунок 8 - Статьи ТК РФ, гарантирующие оплату труда работников [41]

Трудовой Кодекс РФ (гл.7) определяет коллективный договор как «... правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей».

В соответствии со статьей 41 ТК РФ в данном договоре рассматриваются основные положения, представленные на рисунке 9 [30].

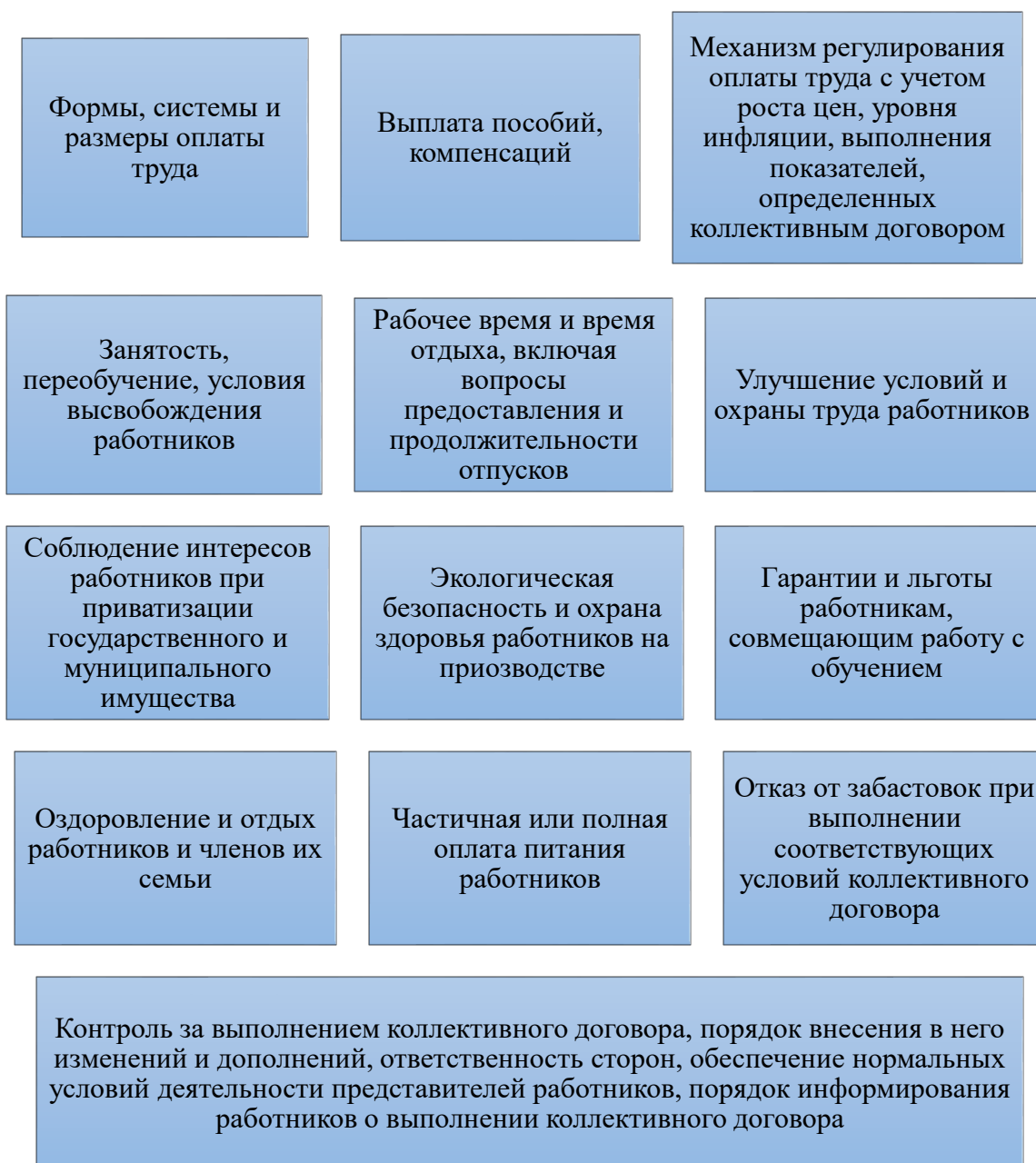


Рисунок 9 - Основные положения статьи 41 ТК РФ [30]

Данный договор нужен при принятии руководством внутренних корпоративных документов. Это положение может дополнять права работника, но не нарушать их в соответствии с законодательством РФ [9].

Индивидуальный договор, также его называют трудовой договор, как было отмечено выше, заключается между работником и работодателем в соответствии с ТК РФ [12].

Статья 57 ТК РФ устанавливает требования к содержанию и порядку составления трудового договора. К числу условий, которые в обязательном порядке раскрываются в трудовом договоре, относятся: размер оклад или тариф, по которому будет рассчитываться заработная плата работника, а также его льготы и дополнительные выплаты [8], [14].

Таким образом, заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, которые будут рассмотрены далее в работе [9], [33].

1.3 Методика анализа и учета расчётов по заработной плате

Принципы организации заработной платы в учреждениях бюджетной сферы изложены в ст.144 ТК РФ. Правительство РФ в постановлении от 05.08.2008 года № 583 определило следующий порядок: ГРБС разрабатывают для подведомственных казенных учреждений положения об оплате труда, которые носят обязательный характер; органы власти, учредители бюджетных и автономных организаций, направляют им примерные положения, на основании которых работодатели формируют свой внутренний нормативный акт. Для учета таких начислений предназначен счет 0 302 11 000 (инструкции Минфина 157н, 162н, 174н, 183н). Сроки выплаты: зарплата, аванс, премии, пособия, компенсации. Если начисляете выплату сотруднику, сверьтесь по этой таблице. Здесь есть подсказки на реальных примерах, в какой срок рассчитаться. Если задержитесь с расчетом и выплатите деньги позже срока, учреждению грозит административная и материальная ответственность.

А руководителю – уголовная ответственность. По кредиту счета 0 302 11 000 отражаются обязательства перед физическими лицами в части заработной платы или денежного довольствия [32], [44].

В дебет счета относятся удержания, предусмотренные НК РФ, иными законами и правовыми актами, суммы, выплаченные работникам из кассы учреждения или перечисленные на банковские расчетные счета [10].

В организациях, финансируемых из бюджета, любые расходы должны быть санкционированы. Прежде, чем выполнить начисление заработной платы, следует принять соответствующие обязательства и отразить их в бюджетном учете [13].

Трудовой договор с умершим сотрудником считается расторгнутым в день его смерти. Начисление заработной платы и компенсации за неиспользованный отпуск производится по КОСГУ 211. Выплачивать начисленную зарплату предъявившим соответствующие документы наследникам следует без удержания НДФЛ [7].

Обязанности по уплате налогов прекращаются в момент смерти (разъяснения в письме Минфина от 22.01.2020 года № 03-04-05/3420). Страховые взносы на такие суммы не начисляются. Как оформить и отразить в бухучете зарплату сотрудникам Зарплату начисляйте на основании кадровых и бухгалтерских документов [59].

К основным документам, которые должна предоставить служба кадров в бухгалтерию для начисления заработной платы, относятся: табеля учета рабочего времени (ф. 0504421); приказы по личному составу; наряды на сдельную работу; ведомости учета выполненных работ; маршрутные листы и пр. [54]

В Положении по оплате труда следует определить, кто контролирует компенсационные или стимулирующие выплаты, зависящие от стажа работы сотрудника [58].

Например, служба кадров при приеме на работу на основании трудовой книжки устанавливает имеющийся стаж работы в районах с неблагоприятными климатическими условиями. А бухгалтерия на основании утвержденной Правительством РФ шкалы отслеживает время начала выплаты очередной надбавки. Если эта обязанность закреплена за службой кадров, при появлении права у сотрудника на очередную надбавку нужно издавать приказ.

При организации эффективной системы оплаты труда важное значение имеет оценка и анализ кадров и уровня оплаты труда [61].

Основными задачами анализа использования труда и заработной платы являются следующие [60]:

- анализ численности работников, их состава и структуры;
- определение интенсивных и экстенсивных факторов роста производительности труда и на этой основе выявления, классификации и расчета влияния факторов;
- проверка степени обоснованности применяемых форм и систем оплаты труда;
- изучение динамического изменения заработной платы работников;
- оценка эффективности системы премирования;
- определение резервов повышения эффективности использования фонда оплаты труда.

При проведении анализа расчетов с персоналом по оплате труда проводятся следующие виды анализа [63]:

- анализ фонда оплаты труда
- анализ производительности труда;
- анализ зарплатоемкости продукции;
- анализ динамики средней заработной платы.

Источниками информации для проведения анализа служит внутренняя отчетность организации по учету кадров, данные внутренних и статистических отчетов, бухгалтерская отчетность [62].

Таким образом, можно сделать вывод, что при организации оплаты труда работодатель должен принимать во внимание определённые критерии, которые помогут выстроить справедливую оценку профессиональных качеств сотрудников, для того чтобы их заработная плата полностью соответствовала их трудовым затратам [2].

По Трудовому Кодексу РФ заработная плата определяется как совокупность выплат, состоящих из вознаграждений за выполненный труд, компенсационных и стимулирующих выплат [5].

Принципы организации заработной платы в учреждениях бюджетной сферы изложены в ст.144 ТК РФ.

Правительство РФ в постановлении от 05.08.2008 года № 583 определило следующий порядок: главные распорядители бюджетных средств (ГРБС) разрабатывают для подведомственных казенных учреждений положения об оплате труда, которые носят обязательный характер; органы власти, учредители бюджетных и автономных организаций, направляют им примерные положения, на основании которых работодатели формируют свой внутренний нормативный акт [4].

Зарплата бюджетников складывается из трех основных составляющих: должностной оклад или тарифная ставка; компенсационные выплаты; стимулирующие выплаты.

2 Анализ бухгалтерского учета расчётов по заработной плате (на примере Забайкальский краевой перинатальный центр ГБУЗ ЗКПЦ)

2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Забайкальский краевой перинатальный центр» работает с 30 сентября 2011 года.

ГБУЗ "ЗКПЦ" город Чита, ул. Коханского, д.16 зарегистрирована 12.08.2011 регистратором Управление Федеральной налоговой службы по Забайкальскому краю. Руководитель организации: главный врач Агафонова Елена Николаевна.

В 2015 году в Перинатальном центре создан акушерско-диагностический консультативный центр (АКДЦ). Задачами работы центра является создание информационной базы на беременных женщин высокой группы риска, вставших на диспансерный учет по беременности по месту жительства в любой медицинской организации Забайкальского края (Приложение А, рисунок А.1, Приложение В, рисунок В.1, Приложение Г, рисунок Г.1, Приложение Д, рисунок Д.1).

Основные задачи ГБУЗ «Забайкальский краевой перинатальный центр» на 2023 году в области оплаты труда и управления персоналом:

- совершенствование организации оплаты труда персонала;
- обеспечение ГБУЗ "ЗКПЦ";
- максимальное использование кадрового потенциала, постоянное повышение квалификации специалистов;
- повышение эффективности деятельности ГБУЗ «Забайкальский краевой перинатальный центр» за счет повышения управляемости человеческих ресурсов;

- обеспечение заданного уровня эффективности и надежности профессиональной деятельности, сохранение работоспособности персонала;
- совершенствование социально-трудовых отношений.

Отдел управления персоналом обеспечивает успешность работы ГБУЗ «Забайкальский краевой перинатальный центр», так как именно от персонала, работающего в данном учреждении, их профессиональных качеств и навыков, знаний и умений, зависит то, насколько эффективно будут использоваться человеческие ресурсы и повышаться эффективность деятельности.

Политика управления персоналом в ГБУЗ «Забайкальский краевой перинатальный центр» основана на некоторых принципах: реализация статуса стабильного работодателя, построение системы управления персоналом на базе современных методик, комплексная мотивация каждого работника, создание эффективной системы оценки личного вклада каждого и соответствие обучения общей стратегии учреждения.

В Политике закреплено несколько положений о карьерном развитии. Так при отборе кандидатов на конкурсной основе предпочтение отдается внутренним кандидатам, что расширяет возможности карьерного роста сотрудников. Также обучение и развитие персонала основано на построении карьеры, формировании и поддержании кадрового резерва.

Таким образом, одним из важнейших направлений кадровой политики ГБУЗ «Забайкальский краевой перинатальный центр» является обучение и повышение квалификации персонала, а также разработка эффективной системы оплаты труда персонала.

В таблице 3 представлены основные экономические показатели деятельности ГБУЗ «Забайкальский краевой перинатальный центр».

Таблица 3 – Основные экономические показатели деятельности ГБУЗ «Забайкальский краевой перинатальный центр»

Показатели	2020	2021	2022	Абсолютные отклонения 2022 / 2020	Темпы роста, %
Доходы	617988687	648888121	583 008 195	-34 980 492	-5,66
Численность работников, чел	957	964	952	-5	-0,52
Фонд оплаты труда, руб.	362689652,7	370 091 482,36	36189225360	35 826 535 708	9878,01
Средняя заработная плата, руб.	41173	45252	48369	7 196	17,48

Таким образом, как показывает анализ таблицы 3, доходы предприятия в 2020-2022 г. снизились на 5,66%. Это обусловлено сокращением деятельности учреждения.

В 2020 году фонд оплаты труда составил 362 689 652,7руб. за счет всех источников финансирования. В 2021 году фонд оплаты труда составил 370 091 482,36 руб. за счет всех источников финансирования.

В 2021 году фонд оплаты труда составил 370 091 482,36 руб. за счет всех источников финансирования.

Численность работников в 2022 году снизилась на 0,52% и составила 952 человека.

При этом проведенный анализ показателей работы бюджетного учреждения показал, что в ГБУЗ «Забайкальский краевой перинатальный центр» наблюдается рост среднемесячной заработной платы. В 2022 году средняя заработная плата персонала ГБУЗ «Забайкальский краевой перинатальный центр» составила 48369 руб.

2.2 Учет расчетов по заработной плате на предприятии

Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц и состоит из двух составляющих: постоянной (гарантированной) и переменной (стимулирующей) части.

В состав постоянной части включаются:

- повременная оплата по тарифным ставкам и окладам в соответствии с Единой Тарифной Сеткой за фактически отработанное время;
- гарантированные доплаты и надбавки в размерах, установленных законодательством Российской Федерации;
- оплата ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков;
- прочих доплат и выплат, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ.

Переменная часть заработной платы включает в себя:

- ежемесячную (текущую) премию;
- специальную производственную премию;
- итоговую премию (премия по итогам года);
- персональные стимулирующие надбавки.

Помимо обозначенных выше доплат и надбавок в ГБУЗ ЗКПЦ предусмотрены случаи выплат материальной помощи сотрудникам, перечень которых представлен в таблице 4.

Таблица 4 - Виды материальной помощи в ГБУЗ ЗКПЦ

Причина обращения за помощью	Размер помощи	Документы, подтверждающие события
Вступление в первый брак	5000 рублей	Копия свидетельства о браке
Рождение ребенка	10 000 рублей	Копия свидетельства о рождении ребенка
Наличие 3 и более детей в возрасте до 16 лет включительно и стаж работы не менее 1 года	3000 рублей на 1 ребенка	Копия свидетельства о рождении ребенка, справка с места жительства

Продолжение таблицы 4

Причина обращения за помощью	Размер помощи	Документы, подтверждающие события
Смерть близких родственников (матери, отца, жены, мужа, сына, дочери, брата, сестры)	10 000 рублей	Копия свидетельства о смерти или заверенный вызов на похороны
Смерть работника ГБУЗ ЗКПЦ (помощь оказывается родственникам умершего, или средства выдаются под отчет работнику Общества, участвующему в организации похорон)	10 000 рублей	Копия свидетельства о смерти
Сотрудникам, имеющим детей с инвалидностью до 18 лет (к 1 июня)	5 000 рублей	Копия свидетельства о рождении ребенка, справка

Детям работников в возрасте до 14 лет включительно приобретаются подарки к новому году.

При юбилее сотрудника (50, 55, 60 лет) он получает единовременное денежное вознаграждение в размере двух окладов первого разряда – 6 200 рублей (3 100 * 2).

Если сотрудники работают по коллективному договору, то при их увольнении по причине выхода на пенсию по возрасту, он получает единовременное пособие в зависимости от его стажа работы:

- не менее 10 лет – в размере 3-х окладов (месячных тарифов)
- не менее 15 лет – в размере 4-х окладов (тарифа)
- не менее 20 лет – в размере 7-ми окладов (тарифа).

Указанное пособие выплачивается при условии увольнения работника в течение двух месяцев со дня наступления права на получение трудовой пенсии. За работниками, приобретшими право на получение трудовой пенсии на льготных условиях, право на получение единовременного пособия при увольнении по причине выхода на пенсию сохраняется до достижения ими общепринятого пенсионного возраста.

Ведение бухгалтерского учета осуществляется посредством автоматизированной системы учета, формирующей учетные регистры на основе данных учета финансово-хозяйственных операций. Обработка и

группировка учетной информации Общества производится в программе «1С:Бухгалтерия государственного учреждения 8».

Учет заработной платы осуществляется с использованием компьютерной технологии обработки учетной информации в программном комплексе «1С:Бухгалтерия государственного учреждения 8». Данные по счетам группируются и вносятся в программу сводными суммовыми проводками.

Следует отметить, что формируется оценочное обязательство по оплате предстоящих отпусков. Размер оценочного обязательства по сотруднику, подлежащего начислению за отчетный месяц, рассчитывается по формуле:

$$\text{Оцен. обяз. на к. м.} = (\text{Ср/дн. з/п} + \text{Ср/дн. з/п} \times \text{Страхов. взн.}) \times \text{Дни отп.} \quad (2)$$

где Оцен. обяз. на к.м. – оценочное обязательство на конец месяца, руб.;

Ср/дн. з/п - среднедневная заработная плата, руб.;

Страхов.взн. - среднедневная заработная плата, умноженная на величину страховых взносов, руб.;

Дни отп. - количество заработанных и неиспользованных дней отпуска за отчетный период (месяц).

При этом расчет средней дневной заработной платы сотрудника производится по формуле:

$$\text{Ср/дн. з/п} = \text{Ср ЗП} \div 12 \div 29,3, \quad (3)$$

где Ср ЗП - средняя заработная плата, руб.

В таблице 5 представлена сводная таблица по отработанному времени.

Таблица 5 - Количество отработанного времени

Время смены	Первый месяц		Второй месяц		Итого часов
	Дневная ставка	Ночная ставка	Дневная ставка	Ночная ставка	
С 08:00 до 20:00	$8 * 12 = 96$	-	$7 * 12 = 84$	-	180
С 20:00 до 22:00	$6 * 2 = 12$	-	$6 * 2 = 12$	-	24
С 22:00 до 06:00	-	$6 * 8 = 48$		$6 * 8 = 48$	96
С 06:00 до 08:00	$6 * 2 = 12$	-	$6 * 2 = 12$	-	24
Итого часов	120	48	108	48	324

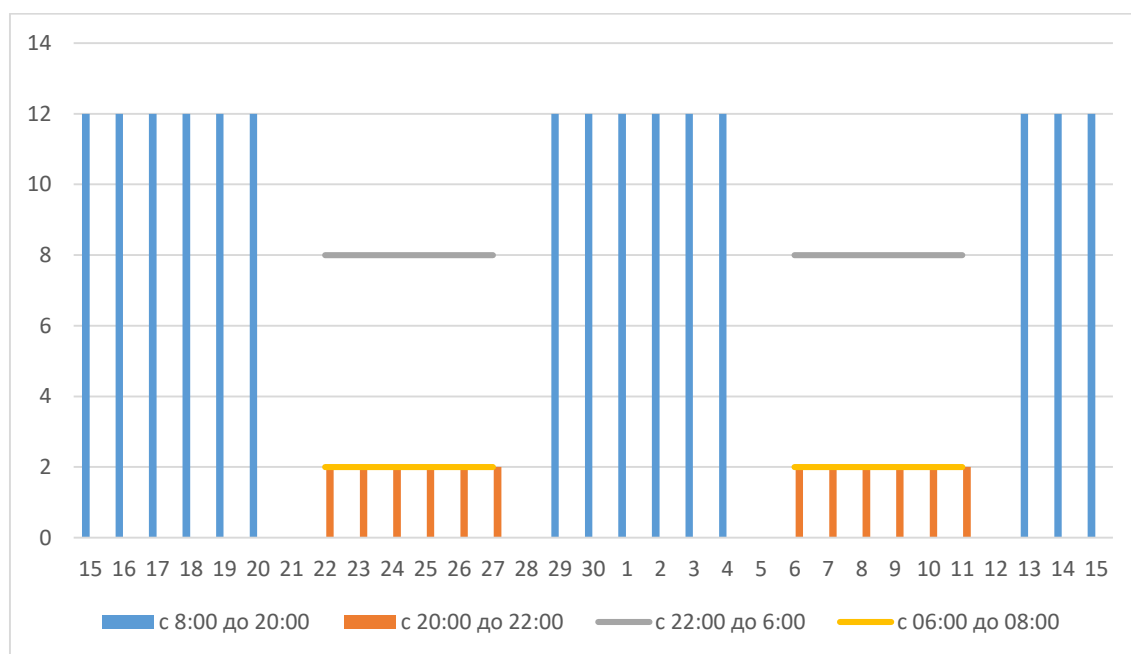


Рисунок 10 - График работы сотрудника в течение одной смены

Таким образом, сумма начисленной заработной платы медсестры до удержания НДФЛ составит 53 679 рублей и 50 112 рублей. С учётом пункта 1 статьи 217 Налогового кодекса Российской Федерации при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц (НДФЛ) не включаются любые компенсационные выплаты.

В таблице 6 представлен расчет заработной платы медсестры ГБУЗ ЗКПЦ применительно к описанным выше условиям.

Таблица 6 - Расчет заработной платы сотрудника ГБУЗ ЗКПЦ

Составляющие расчета	Расчет за 1 месяц	Расчет за 2 месяц
Месячный тариф	$100 * (120+48) = 16\ 800$	$100 * (108+48) = 15\ 600$
Ежемесячная премия	$16\ 800 * 55\% = 9\ 240$	$15\ 600 * 55\% = 8\ 580$
Надбавки:		
Сменные	$17 * 160 = 2\ 720$	$16 * 160 = 2\ 560$
Ночные	$100 * 40\% * 48 = 1\ 920$	$100 * 40\% * 48 = 1\ 920$
Вредность	$16\ 800 * 12\% = 2\ 016$	$15\ 600 * 12\% = 1\ 872$
Районный коэффициент	$(16\ 800 + 9\ 240 + 1\ 920 + 2\ 016) * 70\% = 20\ 983$	$(15\ 600 + 8\ 580 + 1\ 920 + 1\ 872) * 70\% = 19\ 580$
ИТОГО МЕСЯЦ:	53 679	50 112

Налоговая база по НДФЛ составит 50 959 руб. ($53\ 679 - 2\ 720$) и 47 552 руб. ($50\ 112 - 2\ 560$). После удержания суммы НДФЛ по ставке 13%, заработная плата медсестры к выплате составит 47 054 руб. ($53\ 679 - (50\ 959 * 13\%)$) и 43 930 руб. ($50\ 112 - (47\ 552 * 13\%)$).

Должностной оклад работника больницы составляет 24 000 руб. Сотрудник не имеет детей, следовательно, у него отсутствует право на стандартный вычет. Начислен доход за январь — 24 000 руб.

В таблице 7 представлен расчет заработной платы за оставшиеся отработанные дни месяца.

Таблица 7 - Проводки по отражению операций, связанных с начислением и выплатой зарплаты

Содержание операции	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
Начислена заработная плата работнику	0 401 20 211	0 302 11 730	24 000
Начислен НДФЛ	0 302 11 830	0 303 01 730	3 120 ($24\ 000 * 13\%$)
Выдана заработная плата из кассы	0 302 11 830	0 201 34 610	20 880 ($24\ 000 - 3120$)
Начислены страховые взносы в ПФР – 22%	0 401 20 213	0 303 10 730	5280 ($24\ 000 * 22\%$)
Начислены страховые взносы в ФСС – 2,9%	0 401 20 213	0 303 02 730	696 ($24\ 000 * 2,9\%$)

Продолжение таблицы 7

Содержание операции	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
Начислены взносы по страхованию от несчастных случаев – 0,2%	0 401 20 213	0 303 06 730	48 (24 000 * 0,2%)
Начислены страховые взносы в ФФОМС – 5,1%	0 401 20 213	0 303 07 730	1 224 (24 000 * 5,1%)

Таким образом, сумма начислений в пользу работника с учетом отпускных составит 45 124 рубля (20 877 + 24 247), но 10 000 рублей за рождение ребенка начисляется без удержания НДФЛ. После того, как работодатель удерживает 13% НДФЛ, сотрудник получит 30 558 рублей (35 124 – (35 124 x 13%)).

Вышеизложенный порядок организации и ведения учета расчетов с персоналом по оплате труда в ГБУЗ ЗКПЦ позволяет сделать вывод о том, что в целом он соответствует требованиям нормативных документов в области регулирования бухгалтерского учета.

Таблица 8 - Расчет заработной платы за не полный отработанный месяц

Составляющие расчета	Расчет	-
Месячный тариф	16 550 / 23 * 9 = 6 476	-
Районный коэффициент	6 476 * 70% = 4 533	-
Надбавки	6 476 * 50% = 3 238	-
Рождение ребенка	10 000	-
ИТОГО начислено, руб.:		24 247

Для расчета ежемесячной суммы страховых взносов на обязательное социальное страхование используют следующую формулу:

$$СВ = РБ \times ТСВ, \quad (4)$$

где СВ - сумма страховых взносов, подлежащая уплате, руб.;

РБ - заработная плата сотрудника, руб.;

ТСВ - установленный тариф страховых взносов, %.

Субсчет 69-1 «Расчеты по социальному страхованию» (далее - СС на случай ВНиМ) используется для выплат пособий в случаях, представленных на рисунке 11.

В ГБУЗ ЗКПЦ производится социальная поддержка в связи с болезнью работников. В связи с тяжелой болезнью работника Общества (при условии стационарного лечения) по решению администрации Общества производится оплата стоимости лечения полностью или частично.

Факт стационарного лечения в медицинском учреждении должен быть подтвержден медицинской справкой (выписка из истории болезни, медицинский эпикриз). Каждый отдельный случай рассматривается.

1. Временная нетрудоспособность сотрудника, необходимость ухода за больным членом семьи, карантин, протезирование, долечивание. Выплачивают:

- 100% среднего заработка – сотруднику при стаже от 8 лет;
- 80% среднего заработка – сотруднику со стажем от 5 до 8 лет;
- 60% среднего заработка – сотруднику со стажем менее 5 лет;

2. Беременность, роды, уход за ребенком.

- За 70 (при многодетной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов 86, при рождении 2 и более детей – 110) календарных дней выплачивается пособие в размере 100% среднего заработка;
- При усыновлении ребенка (детей) выплачивается пособие до истечения 70 (при двух и более детей – 110) календарных дней со дня рождения ребенка (детей);
- Если страховой стаж менее 6 месяцев выплачивается месячный МРОТ.
- Уход за ребенком до 1,5 лет пособие в размере 40% от среднего заработка.

3. Женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности.

- Женщинам, вставшим на учет ранее 12 недель, выплачивается единовременное пособие в зависимости от региона места работы.

4. В случае смерти застрахованного лица или несовершеннолетнего члена его семьи.

Рисунок 11 - Случаи для выплат по социальному страхованию

В связи с возмещением вреда, причиненного здоровью работника (травмы, профессиональное заболевание или иной ущерб здоровью, связанный с выполнением его трудовых обязанностей), производится финансовая помощь выплачивается в размере от 10-ти до 20-ти кратного размера заработной платы работника.

Тарифная процентная ставка – 2,9%. Тариф страховых взносов зависит от предельной базы, ежегодно утверждаемой Постановлением Правительства РФ.

В 2020 году предельная база страховых взносов по ВНиМ составляет 912 000 рублей на одного сотрудника. Если выплаты сотруднику, исчисленные нарастающим итогом с начала года, превысят указанную предельную

величину, размер страховых взносов будет ограничен суммой, рассчитанной по формуле (5), так сумма превышения предельной базы страховыми взносами по ВНиМ не облагается:

$$СВ = 912\,000 \times 2,9\% \quad (5)$$

Предельная база для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование в 2021 году составляет 1 292 000 рублей (Постановление Правительства РФ №1407 от 06.11.2020). Общий тариф страховых взносов по данному виду страхования составляет 22 %. В ситуации, когда выплаты работнику, исчисленные нарастающим итогом с начала года, превышают предельную базу (1 292 000 руб.), к сумме превышения применяется тариф 10%. Для расчета страховых взносов на ОПС может применяться следующая формула:

$$СВ = ((РБ - 1292000) \times 10\%) + (1292000 \times 22\%) \quad (6)$$

Субсчет 69-3 «Расчет по обязательному медицинскому страхованию» (далее ОМС). Основным законодательным актом, регулирующим сферу обязательного медицинского страхования, является Федеральный закон от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании» (далее – закон №326-ФЗ) [13].

В соответствии со ст. 16 закона №326-ФЗ физическое лицо имеет ряд прав при наличии полиса ОМС, рассмотрим их на рисунке 12.

1. Бесплатное оказание медицинской помощи при наступлении страхового случая;
2. Выбор страховой медицинской организации путем подачи заявления в порядке, установленном правилами обязательного медицинского страхования;
3. Замену страховой медицинской организации, в которой ранее был застрахован гражданин, один раз в течение календарного года не позднее 1 ноября либо чаще в случае изменения места жительства;
4. Выбор медицинской организации из медицинских организаций, участвующих в реализации территориальной программы обязательного медицинского страхования в соответствии с законодательством в сфере охраны здоровья;
5. Выбор врача путем подачи заявления лично или через своего представителя на имя руководителя медицинской организации в соответствии с законодательством в сфере охраны здоровья;
6. Получение от территориального фонда, страховой медицинской организации и медицинских организаций достоверной информации о видах, качестве и об условиях предоставления медицинской помощи;
7. Защиту персональных данных, необходимых для ведения персонализированного учета в сфере обязательного медицинского страхования;
8. Возмещение ущерба, причиненного в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением ею обязанностей по организации предоставления медицинской помощи, в соответствии с законодательством РФ;
9. Возмещение ущерба, причиненного в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением ею обязанностей по организации и оказанию медицинской помощи, в соответствии с законодательством РФ;
10. Защиту прав и законных интересов в сфере обязательного медицинского страхования.

Рисунок 12 - Права физических лиц при наличии полиса ОМС

Для взносов по данному виду страхования предельная база не установлена. В 2020 году действует тарифная ставка – 5,1%. Так как предельной базы нет, то используется стандартная формула.

ГБУЗ ЗКПЦ в соответствии с законодательством является плательщиком страховых взносов от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Для этого используется следующая формула:

$$\text{Страховые взносы нс} = \text{РБ} \times \text{ФСС НС}\%, \quad (7)$$

где Страховые взносы нс - сумма взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, руб.;

РБ - заработная плата сотрудника, руб.;

ФСС НС% - тарифная ставка отчислений на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональные заболеваний, %.

За счет взносов на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными актами ГБУЗ ЗКПЦ может, в том числе, приобретать путевки на санаторно-курортное лечение сотрудников, работающих во вредных и опасных условиях.

С этой целью формируются заявки на санаторно-курортное лечение, предусмотренные на данные цели, с учетом анализа данных по потребностям оздоровления работников.

Потребность работников в санаторно-курортном оздоровлении формируется в соответствии с заявлениями работников, подписанных руководителем подразделения, с учетом мнения профсоюзного комитета.

Также могут быть оплачены путевки в санатории для детей с родителями. Они осуществляются на основе медицинских заключений на санаторно-курортное лечение ребенка. Работник направляет заявление о

выделении путевки, копию свидетельства о рождении ребенка, справку с места жительства.

Путевка в санаторно-курортное или другое оздоровительное учреждение сотрудникам выделяется не чаще одного раза в год.

Комиссия, рассматривающая заявления о выделении путевок, определяет количество путевок, предоставляемых работникам и членам их семей. В состав комиссии обязательно включается представитель профсоюзного комитета.

Работник получает путевку, оплачивая часть её стоимости, составляющую 10%. Путевки с частичной оплатой стоимости выделяются:

- работникам для детей школьного возраста до 15 лет включительно в детские оздоровительные лагеря в период школьных каникул;
- самому работнику для прохождения санаторно-курортного лечения;
- в отдельных случаях членам семьи работников, внесших значительный вклад в выполнение производственной программы общества, в качестве поощрения за высокопроизводительный труд.

Для членов семьи работник приобретает путевку за полную стоимость.

Оплата за путевку производится по заявлению работника путем удержания из его заработной платы причитающихся сумм. Путевки на санаторно-курортное лечение и оздоровление заполняются по установленной форме и выдаются не позднее срока, необходимого для своевременного прибытия к месту санаторно-курортного лечения и оздоровления.

Документом, подтверждающим пребывание работника в санаторно-курортном учреждении, является отрывной талон к путевке, который подлежит возвращению в бухгалтерию.

За счет средств фонда социального страхования приобретаются путевки в детские оздоровительные лагеря и санатории в пределах ассигнований, выделенных Обществу региональным фондом социального страхования.

Порядок выдачи путевок регулируется Федеральным законодательством.

Распределение путевок производится комиссией по социальному страхованию ГБУЗ ЗКПЦ.

Рассмотрим несколько практических примеров, иллюстрирующих порядок исчисления страховых взносов в ГБУЗ ЗКПЦ.

Сотрудница ГБУЗ ЗКПЦ подала заявление на уход в декретный отпуск на 140 дней (70 дней до родов и 70 дней после родов), а также заявление на отпуск по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет. Ее ежемесячная заработная плата за 2018 год составляла 32 364 рубля, в 2019 году 43 692 рубля. Фактически за эти 2 года она отработала 730 дня.

Рассчитываем размер пособия по беременности и родам:

- зарплата за 2 года: $(32\,364 * 12) + (43\,692 * 12) = 915\,912$ рублей;
- средний дневной заработок: $915\,912 : 730 = 1\,255$ рубля;
- размер оплаты отпускных: $1\,255 * 140 = 175\,654$ рубля;

Также рассчитаем ежемесячные отчисления по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет.

Рождение ребенка состоялось в 2020 году. Как отмечалось выше, размер ежемесячных выплат по уходу за ребенком с рождения до достижения 1,5 лет составляет 40% от среднего заработка.

Для расчета пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет средний дневной заработок умножается на среднее количество дней в месяце 30,4 за эти 1,5 года $((365 \text{ дней} + 182,5 \text{ дня}) / 18 \text{ месяцев})$.

Максимальный среднедневной заработок в 2020 году равен 2 301,37 руб. $[(815\,000 \text{ руб.} + 865\,000 \text{ руб.}) : 730 \text{ дней}]$. У сотрудницы ГБУЗ ЗКПЦ средний дневной заработок не превышает максимальную величину, учитывая расчет выше.

Значит ежемесячные начисления за ребенка по уходу до 1,5 лет составят:

$$1255 \times 30,4 \times 40\% = 15261 \text{ рубль}$$

Сотрудник ГБУЗ ЗКПЦ представил в бухгалтерию организации больничный лист. Ежемесячная заработная плата сотрудника составляет 81 359 рублей и остается неизменной на протяжении 2 лет, общее число отработанных дней составило 730.

Стаж сотрудника – 12 лет, это значит, что пособие будет выплачено в размере 100%.

На стационарном лечении работник пробыл 10 дней и 5 дней лечился в домашних условиях, итого больничный лист был оформлен на 15 дней.

Рассчитаем выплату по больничному листу:

- размер заработной платы за 2 года: $81\,359 \times 24 = 1\,952\,616$ рублей;
- размер заработной платы сотрудника за каждый год составляет 976 308 рублей, данная сумма превышает предельный размер страховых взносов, поэтому средний заработок будет рассчитан из суммы 1 680 000 рублей (815 000 + 865 000 – предельные базы страхования за 2018 и 2019 года соответственно).
- средний дневной заработок: $1\,680\,000 / 730 = 2\,301$ рублей;
- размер пособия по временной нетрудоспособности: $2\,301 \times 15 = 34\,515$ рублей;
- удержание НДФЛ: $(34\,515 - (34\,515 \times 13\%)) = 30\,028$ рубля.

Стоит учитывать, что первые 3 дня болезни будет оплачивать сам работодатель, все остальные дни оплачиваются за счет ФСС. Один день больничного оплачивался в сумме: $34\,515 / 15 = 2\,301$ рублей.

Значит работодатель выплатит: $2\,301 \times 3 = 6\,903$ рублей. Сумма для выплаты после удержания НДФЛ составляет: 6 006 рублей ($6\,903 - (6\,903 \times 13\%)$).

При начислении и выплате больничных делается следующая проводка:

Дебет 0.401.20.211 Кредит 0.302.11.730 - 1467,54 – начислен
больничный (первые три дня);

Дебет 0.302.13.730 Кредит 0.303.02.830 – 489,18 – начислен больничный
лист за счет ФСС

Дебет 0.302.11.830 Кредит 0.303.01.730 – 191,00 – удержан НДФЛ (за три дня)

Дебет 0.302.13.830 Кредит 0.303.01.730 – 63,00 – удержан НДФЛ (за один день)

Дебет 0.302.11.830 Кредит 0.201.34.610 – 1276,54 выплачен больничный (первые три дня) из кассы;

Дебет 0.302.13.830 Кредит 0.201.34.610 – 426,18 выплачен больничный (один день за счет ФСС) из кассы;

Исчисление заработной платы и пособий по временной нетрудоспособности производят один раз в месяц и отражают в учете в последний день месяца.

Пример расчета оплаты сотруднику - донору:

Сотрудник пишет заявление на день донора 10 ноября 2019г. Издаётся приказ по организации, прикладывается справка, подтверждающая данный случай и все это передается в бухгалтерию для расчета.

Расчет: Заработная плата за период с Ноября 2018г. по Октябрь 2019г. составила 107744,70 рублей. Фактически отработанных дней за период – 222
 $СДЗ = 107744,70 / 222 = 485,34$ руб.

Сумма к начислению = $485,34 * 1 = 485,34$ рублей.

При начислении и выплате отпускных делается следующая проводка:

Дебет 0.401.20.211 Кредит 0.302.11.730 - 485,34 – начислен день донора;

Дебет 0.302.11.830 Кредит 0.303.01.730 – 63,00 – удержан НДФЛ

Дебет 0.302.11.830 Кредит 0.201.34.610 – 422,34 выплачена заработная плата из кассы;

В учреждении каждый сотрудник получает расчётный листок, в котором указана сумма причитающейся ему оплаты труда. Также в расчётном листке указан размер НДФЛ, начисленный за работника.

Сотрудник может получить заработную плату через кассу, либо на банковскую карту.

В случае если выплата производится через кассу, составляется платежная ведомость. Образец платежной ведомости представлен в приложении Б на рисунке Б.1, Б.2, Б.3 и Б.4. В соответствии с платежной ведомостью выплачено работникам оплата на 88763,33 руб.

Таким образом, действующий в ГБУЗ ЗКПЦ порядок исчисления и уплаты страховых взносов на обязательное социальное страхование в целом отвечает требованиям законодательства.

Организация ежемесячно за свой счет, одновременно с начислением заработной платы и иных выплат, производит отчисление средств на социальное, пенсионное и медицинское страхование.

При этом объектами страховых взносов признаются выплаты и иные доходы, начисленные работникам в расчетном периоде, состав которых предусмотрен законодательством в области регулирования социального страхования.

3 Анализ расчетов по заработной плате (на примере Забайкальский краевой перинатальный центр ГБУЗ ЗКПЦ)

3.1 Оценка расчетов по заработной плате

Проведем анализ экономических показателей по заработной плате по источникам финансирования ГБУЗ «Забайкальский краевой перинатальный центр» за 2021 год (таблица 9).

Таблица 9 – Экономические показатели по заработной плате по источникам финансирования ГБУЗ «Забайкальский краевой перинатальный центр» за 2021 год (руб.)

Наименование показателя	Подстатья КОСГУ	Деятельность с целевыми средствами	Приносящая доход	ИТОГО
Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда	210	114 620,85	369 976 861,51	370 091 482,36
в том числе	-	-	-	-
Заработная плата	211	88 034,45	284 229 195,66	284 317 230,11
Прочие несоциальные выплаты персоналу в денежной форме	212	-	37 550,00	37 550,00
Начисления на выплаты по оплате труда	213	26 586,40	85 577 017,52	85 603 603,92
Прочие несоциальные выплаты персоналу в натуральной форме	214	-	133 098,33	133 098,33

В 2021 году оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда составила 370 091 482,36 руб. за счет всех источников финансирования, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности 369 976 861,51 руб.

В 2021 году заработная плата работников составила 284 317 230,11 руб. за счет всех источников финансирования, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности 284 229 195,66 руб.

В 2021 году прочие несоциальные выплаты персоналу в денежной форме составили 37 550,00 руб. за счет всех источников финансирования, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности 37 550,00 руб.

В 2021 году начисления на выплаты по оплате труда сотрудникам составили 85 603 603,92 руб. за счет всех источников финансирования, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности 85 577 017,52 руб.

В 2021 году прочие несоциальные выплаты персоналу в натуральной форме составили 133 098,33 руб. за счет всех источников финансирования, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности 133 098,33 руб.

В таблице 10 проведем анализ экономических показателей по структуре заработной платы работников ГБУЗ «Забайкальский краевой перинатальный центр» за 2021 год.

Таблица 10 – Экономические показатели по структуре заработной платы работников ГБУЗ «Забайкальский краевой перинатальный центр» за 2021 год

Наименование показателя	2021 год (руб.)
Заработная плата	284 317 230,11
Северная надбавка	113 442 574,81
Районный коэффициент Забайкальского края	113 726 892,04
Начисления на выплаты по оплате труда	85 603 603,92

В 2021 году заработная плата работников составила 284 317 230,11 руб. Северная надбавка составила 113 442 574,81 руб. районный коэффициент - 113 726 892,04 руб. Начисления на выплаты по оплате труда сотрудникам составили 85 603 603,92 руб.

Таблица 11 - Динамика среднемесячной заработной платы, руб.

Показатели	2020 год	2021 год	2022 год
В целом по учреждению	41173	45252	48369

Динамика среднемесячной заработной платы представлена в таблице 11.

Проведенный анализ показал, что в ГБУЗ «Забайкальский краевой перинатальный центр» наблюдается рост среднемесячной заработной платы.

В 2022 году средняя заработная плата персонала ГБУЗ «Забайкальский краевой перинатальный центр» составила 48369 руб.

Динамика фонда оплаты труда и среднемесячной заработной платы в ГБУЗ «Забайкальский краевой перинатальный центр» за 2020-2022 гг. представлена на рисунке 13.

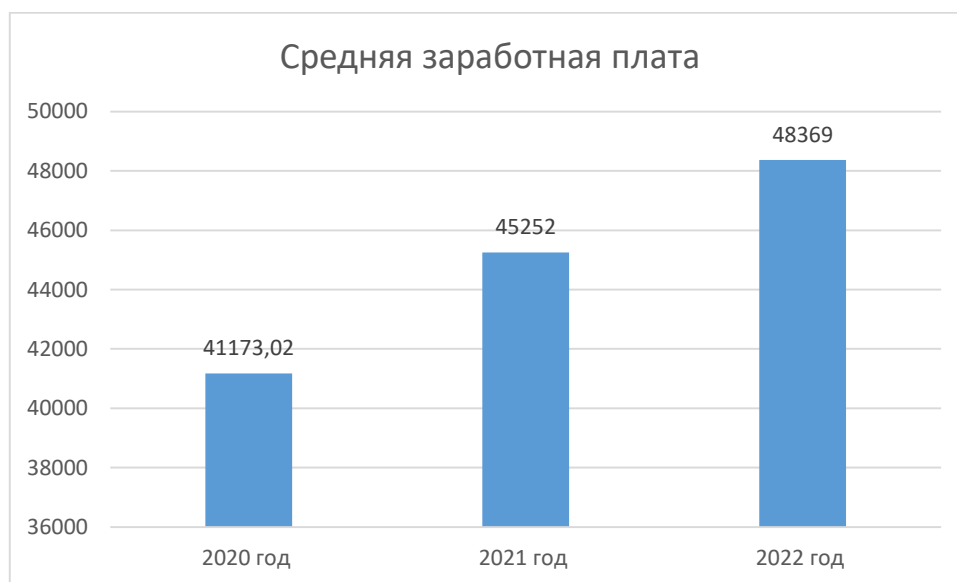


Рисунок 13 - Динамика среднемесячной заработной платы, руб.

Было принято решение о внесении изменений в режим работы учреждения, в частности:

- перевести отдельные категории сотрудников на дистанционный метод работы;
- изменить графики работы для сотрудников.

Руководители соответствующих отделов ознакомили своих сотрудников с приказом и получили их согласие на переход в такой формат работы. Отдел кадров подготовил типовые дополнительные соглашения к трудовым договорам для каждого сотрудника об их переводе на удаленную работу.

В данных соглашениях были прописаны следующие положения:

- взаимодействие сотрудников происходит с помощью: платформы «Skype для бизнеса», e-mail по их корпоративным адресам, служебного номера телефона;
- рабочий день продолжается с 9:00 до 18:00;
- каждый сотрудник обязан отвечать на письма руководителя в течение часа;
- все расходы на мобильную связь и на всемирную систему объединённых компьютерных сетей (далее - интернет) Общество берет на себя.

Технические аспекты осуществления деятельности в удаленном формате были решены следующим образом. Для выполнения своих трудовых функций вне офиса было разрешено использовать служебные ноутбуки, закрепленные за каждым сотрудником.

Документы на бумажном носителе, в случае необходимости таковых для выполнения трудовых функций, могут быть получены после подписания дополнительного соглашения о сохранении конфиденциальности и уведомления руководителя в письменном виде с указанием в уведомлении полного перечня необходимых документов.

В связи с тем, что перевод сотрудников на дистанционный вид работы носит вынужденный характер, и такая ситуация не регламентируется ТК РФ, то при сохранении всего объема должностных обязанностей сотрудника, размер его заработной платы не изменяется.

Рассмотрим особенности документального оформления расчетов по заработной плате при дистанционной работе.

Согласно ст. 136 ТК РФ работодатель должен письменно уведомлять своих сотрудников о сумме заработной платы, которая будет выплачиваться сотруднику. В сложившейся ситуации это требование может быть реализовано посредством отправления расчетного листка на электронный адрес сотрудника.

Так как бухгалтерский учет оплаты труда ведется в программе 1С: «Зарплата и управление персоналом», расчетные листы формируются автоматически на каждого сотрудника.

По нашему мнению, такой порядок информирования сотрудников о суммах начисленной заработной платы и произведенных удержаниях может быть сохранен и после снятия ограничительных мер и возвращения к обычным условиям работы при получении письменного согласия работника.

Если рассматривать этот вопрос с позиции бухгалтерского учета, то нормативные документы не содержат обособленных регламентация для учета оплаты труда сотрудников при выполнении ими служебных обязанностей в офисе или за его пределами, следовательно, порядок оплаты труда будет регулироваться ст. 133 – 158 ТК РФ.

Но стоит обратить внимание, что работодатель в случае дистанционной работы сотрудника помимо выплаты заработной платы может нести дополнительные расходы.

В качестве примера можно рассмотреть компенсационные выплаты за использование сотрудником, например, личного персонального компьютера, принтера для печати, иной оргтехники, если работодатель не обеспечил, или факт использования личного оборудования был прописан в трудовом договоре.

Можно рекомендовать ГБУЗ ЗКПЦ прописать в локальном нормативном акте перечень расходов, которые будут компенсированы сотруднику в случае перевода на удаленный режим работы, суммы, которые будут компенсированы применительно к каждому виду расходов, или порядок расчета таких компенсаций, условия предоставления компенсаций соответствующих расходов.

Временные правила назначения и выдачи пособия по временной нетрудоспособности на время нахождения на карантине, а также порядок взаимодействия участников процесса, регламентированные Постановлением Правительства от 18.03.2020 г. № 294, представлены на рис. 14.

Пособие выплачивается в 2 этапа:

- в течение 1 рабочего дня с даты получения от работодателя необходимых сведений, но не позднее окончания 7-го календарного дня временной нетрудоспособности – за первые 7 дней;
- в течение 1 рабочего дня с даты окончания временной нетрудоспособности – за последующие дня карантина.

Таким образом, в период действия Постановления №294 при возникновении ситуаций, требующих помещения сотрудников ГБУЗ ЗКПЦ в карантин по коронавирусу, бухгалтерские службы организации должны оперативно взаимодействовать с Фондом Социального Страхования для предоставления всех необходимых сведений.



Рисунок 14 - Порядок назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности

Необходимо отметить, что в соответствии с Федеральным законом №104-ФЗ от 01.04.2020г. (далее – Закон №104-ФЗ) в период с 01.04.2020г по 31.12.2020г. действует особый порядок исчисления пособия по временной нетрудоспособности [9].

В соответствии с Законом №104-ФЗ, размер пособия по временной нетрудоспособности в расчете за полный календарный месяц не может ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом. При этом по-прежнему учитываются районные коэффициенты к заработной плате и продолжительность рабочего времени, если сотрудник трудится на условиях неполного рабочего времени.

Работникам бухгалтерской службы ГБУЗ ЗКПЦ, ответственным за учет расчетов с персоналом по оплате труда, следует отслеживать обновления действующих, а также принятие новых законодательных и нормативных документов в области регулирования труда, его оплаты, а также учета расчетных операций с персоналом по заработной плате. В случае, если расчет пособий по временной нетрудоспособности осуществляется в бухгалтерской программе, необходимо своевременно вносить изменения в заложенный алгоритм расчета.

Как отмечают специалисты, одним из основных вопросов при организации удаленной работы является учет рабочего времени и координация взаимодействия сотрудников для оперативного обсуждения и вынесения коллегиального суждения по отдельным вопросам. В качестве решения этих вопросов можно порекомендовать использовать каналы видеоконференц-связи для проведения переговоров, имеющие в своих настройках опции «календарь», автоматическая рассылка информации о датах и времени, напоминание о начале проведения мероприятия на электронную почту сотрудников.

Актуальной в сложившихся условиях представляется рекомендация о предоставлении сотрудниками, работающими удаленно, на регулярной основе (ежедневно/еженедельно) краткого отчета о выполненной работе

непосредственному руководителю структурного подразделения. Для обсуждения рабочих вопросов можно ввести в практику ежедневные утренние онлайн-совещания продолжительностью 15-30 минут. Полезным и своевременным может быть предложение о создании календарного плана-графика для сотрудников каждого отдела, определяющего объем работ и сроки их выполнения на установленный период времени.

Для организации учета и контроля рабочего времени сотрудников, переведенных на удаленный формат работы, может быть введена так называемая карточная система рабочего времени, которая может быть реализована на базе применения компьютерных программ. В качестве примера можно привести биометрическую систему для компьютеров. Ее применение будет способствовать объективной оценке результатов работы каждого работника и их оплаты.

Таким образом, перевод сотрудников на удаленный режим работы неизбежно повлечет необходимость решения ряда организационных вопросов, связанных, в частности, с документальным оформлением изменения условий труда, организацией взаимодействия сотрудников при обсуждении решаемых задач, техническим обеспечением рабочего процесса, учетом и контролем времени и результатов работы. При ведении бухгалтерского учета труда и его оплаты в условиях пандемии учетные работники должны будут оперативно отслеживать изменения, вносимые в нормативные акты, регламентирующие вопросы труда, его оплаты, и учитывать их при исчислении заработной платы.

3.2 Разработка мероприятий по повышению эффективности расчетов по заработной плате и ее учета

Как было отмечено ранее, производственный процесс в ГБУЗ ЗКЩ является непрерывным. Это не позволило перевести на удаленный формат работы все структурные подразделения организации.

Руководству ГБУЗ ЗКПЦ необходимо сформировать инвентаризационную комиссию, которая в ходе своей работы, должна установить правильность расчетов с персоналом, финансовыми, налоговыми органами, внебюджетными и бюджетными фондами, а также со структурными подразделениями организации, выделенными на отдельные балансы; правильность и обоснованность числящейся в бухгалтерском учете суммы задолженности расчетов с персоналом по оплате труда по недостачам и хищениям; правильность и обоснованность сумм кредиторской задолженности расчетов с персоналом по оплате труда. Также для совершенствования учета расчетов с внебюджетными фондами необходимо разработать регистр, который обобщает информацию о платежах во внебюджетные фонды.

В настоящее время для анализа информации в обобщенном виде ГБУЗ ЗКПЦ использует оборотно-сальдовую ведомость.

Однако форма предоставления информации не совсем удобна и требует доработки.

Предлагаемый регистр представлен в таблице 12.

Таблица 12 - Форма регистра учета расчетов с внебюджетными фондами

Организация	-			ГБУЗ ЗКПЦ
Отчетный период	-			2023 г.
Вид налога	Налогооблагаемая база	Начислено	Уплачено	Остаток задолженности
Платежи во внебюджетные фонды	-	-	-	-
-ПФР	-	-	-	-
-ФСС	-	-	-	-
-ФОМС	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	Главный бухгалтер	-		Подпись, ФИО

Данный регистр позволит не только анализировать размер начисленных взносов, но и проводить анализ остатка задолженности, позволит избежать просрочки уплаты взносов. Предположительно, использование предложенных мер сократит количество ошибок.

Основной задачей премирования сотрудников является их мотивация к более эффективному труду. Можно предложить использовать в учреждении бальную систему премирования сотрудников. Суть данной системы заключается в том, что за достижение определенных показателей сотруднику будут начисляться баллы.

На рисунке 15 представлены основные критерии, которые будут учитываться при начислении баллов.

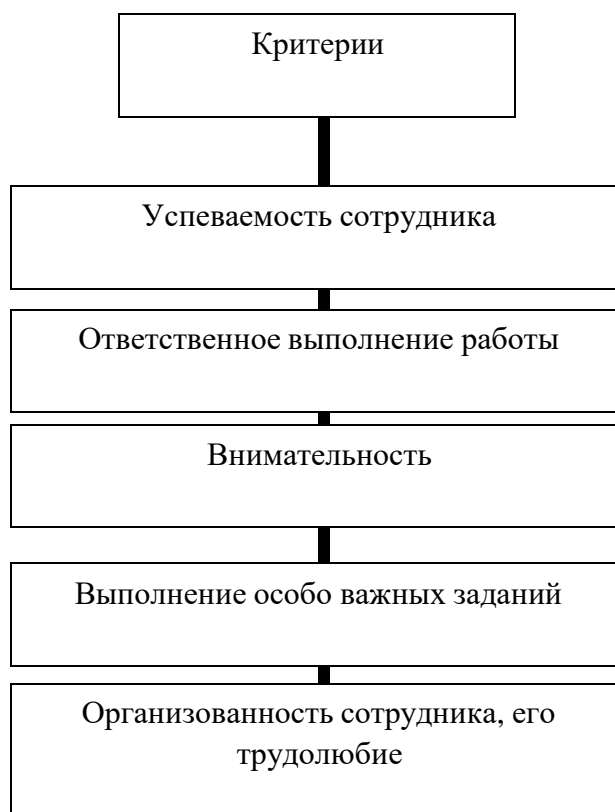


Рисунок 15 - Критерии оценки деловых и профессиональных качеств сотрудника ГБУЗ ЗКПЦ

Рассмотрим систему премирования более подробно. Данные представлены в таблице 13.

Таблица 13 - Система премирования сотрудников ГБУЗ ЗКПЦ

	Количество баллов	Выполнено (1балл)	Не выполнено (0 баллов)
Оценка данных сотрудника			
Уровень образования	2-Высшее 1-Среднее 0 – без образования	-	-
Опыт работы	3-свыше 10 лет 2-от 5 до 10 лет 1 – до 5 лет	-	-
Ответственное выполнение заданий	1	-	-
Грудолюбие, умение работать в команде	2	-	-
Показатели премирования			
Отсутствие опозданий на работу	-	1	0
Выполнение особоважных заданий	-	2	0
Научная работа, проведение исследований	-	2	0
Отсутствие ошибок в работе	-	2	0

Предложенная система состоит из трёх блоков. Баллы за первый блок начисляются всем сотрудникам и являются обязательными. Баллы за второй блок начисляются только при выполнении индикаторов оценки. Баллы за третий блок начисляются по каждому подразделению отдельно.

Таким образом, максимально в месяц сотрудник может набрать 15 баллов. Для определения размера премии необходимо создать балансовую комиссию, которая будет подсчитывать баллы.

Полученные баллы фиксируются в специальных оценочных бланках, чтобы, подводя итоги, комиссия по распределению стимулирующих выплат (балансовая комиссия) смогла определить конкретный размер бонуса. Стоимость одного балла устанавливается в зависимости от оклада сотрудника.

Также рекомендуется вносить информацию о баллах в специальную базу, по которой каждый сотрудник сможет узнать количество накопленных у него баллов. В случае несогласия сотрудника с суммой начисленных баллов должна быть возможность подать апелляцию.

Модель балльной системы стимулирования персонала представлена на рисунке 16.

Работники ГБУЗ ЗКПЦ расчетный центр»	Формирование требований к работе	Достижение стратегических целей и задач компании	Анализ результатов работы	Балансовая комиссия	Протокол	Приказ
	Формирование требований к оценке должности	Определение критериев результативности, соблюдение внутренних регламентов, качественное выполнение работы				

Рисунок 16 - Модель балльной системы стимулирования персонала ГБУЗ ЗКПЦ

Также в данной системе необходимо предусмотреть условия для снижения баллов. К примеру, они могут быть следующими:

- нарушение трудовой дисциплины;
- ошибки в работе;
- прогулы и другие.

Также необходимо утвердить график инвентаризации и контроля оплаты труда. Для совершенствования системы оплаты труда в организации предложена усовершенствованная система премирования, которая учитывает различные аспекты работы сотрудника.

Таким образом, разработанная система премирования сотрудников позволит повысить качество выполняемых функций сотрудниками ГБУЗ ЗКПЦ, в связи с тем, что каждый работник будет заинтересован в росте количества накопленных баллов.

Данная система позволит повысить мотивацию сотрудников к эффективному труду и усовершенствует систему оплаты труда в организации.

Заключение

Заработная плата представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации сотрудника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы. Оплата труда включает также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Работодатель должен выстроить систему оплаты труда и социальных гарантий с учетом требований трудового законодательства. В этих условиях актуальность учета заработной платы возрастает.

Основные задачи ГБУЗ «Забайкальский краевой перинатальный центр» на 2023 году в области оплаты труда и управления персоналом:

- совершенствование организации оплаты труда персонала;
- обеспечение ГБУЗ «Забайкальский краевой перинатальный центр» квалифицированным персоналом;
- максимальное использование кадрового потенциала, постоянное повышение квалификации специалистов;
- повышение эффективности деятельности ГБУЗ «Забайкальский краевой перинатальный центр» за счет повышения управляемости человеческих ресурсов;
- обеспечение заданного уровня эффективности и надежности профессиональной деятельности, сохранение работоспособности персонала;
- совершенствование социально-трудовых отношений.

Отдел управления персоналом обеспечивает успешность работы ГБУЗ «Забайкальский краевой перинатальный центр», так как именно от персонала, работающего в данном учреждении, их профессиональных качеств и навыков, знаний и умений, зависит то, насколько эффективно будут использоваться человеческие ресурсы и повышаться эффективность деятельности.

Политика управления персоналом в ГБУЗ «Забайкальский краевой перинатальный центр» основана на некоторых принципах: реализация статуса

стабильного работодателя, построение системы управления персоналом на базе современных методик, комплексная мотивация каждого работника, создание эффективной системы оценки личного вклада каждого и соответствие обучения общей стратегии учреждения.

В выпускной квалификационной работе рассмотрен порядок организации учета труда и расчетов с персоналом на примере ГБУЗ ЗКПЦ.

По результатам исследования учетной практики данного раздела учета можно сделать вывод, что финансовый учет труда и его оплаты, а также расчетных операций с персоналом осуществляется в соответствии с требованиями трудового законодательства и внутренних нормативных актов, регулирующих вопросы труда. Учет начисления и выплаты заработной платы персоналу, удержаний из него осуществляется на счетах бухгалтерского учета, установленных для этих целей рабочим планом счетов. Сроки выплаты заработной платы соблюдаются.

В целях повышения объективности данных бухгалтерской отчетности и обоснованности принятия ее пользователями обоснованных решений рекомендуем организации обособленно представить в отчетности затраты на оплату труда, в качестве детализации соответствующей статьи или раскрыть их величину в пояснениях к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах, в зависимости от существенности таких расходов.

В качестве рекомендаций, направленных на соблюдение требований трудового законодательства о письменном уведомлении сотрудников о суммах начисленной заработной платы и произведенных удержаний в условиях дистанционного режима работы было предложено направлять расчетные листки на электронные адреса сотрудников. По нашему мнению, такой порядок информирования сотрудников может быть сохранен и после снятия ограничительных мер и возвращения к обычным условиям работы при получении письменного согласия работника и утверждения такого порядка в положении о документообороте или ином локальном нормативном акте.

Можно также отметить, что для сотрудников бухгалтерской службы ГБУЗ ЗКПЦ, ответственных за ведение учета расчетов с персоналом по оплате труда, работа в текущей ситуации сопряжена с дополнительными сложностями, связанными с необходимостью отслеживания вносимых изменений в действующие и принятие новых нормативных правовых актов, регулирующих вопросы выплат в пользу работников. Отдельные из этих изменений могут потребовать корректировок в настройках бухгалтерских программ, решения вопросов взаимодействия сотрудников по подписанию документов по учету заработной платы.

В 2020 году фонд оплаты труда составил 362 689 652,7руб. за счет всех источников финансирования. В 2021 году фонд оплаты труда составил 370 091 482,36 руб. за счет всех источников финансирования.

В 2021 году фонд оплаты труда составил 370 091 482,36 руб. за счет всех источников финансирования.

Численность работников в 2022 году снизилась на 0,52% и составила 952 человека.

При этом проведенный анализ показателей работы бюджетного учреждения показал, что в ГБУЗ «Забайкальский краевой перинатальный центр» наблюдается рост среднемесячной заработной платы. В 2022 году средняя заработная плата персонала ГБУЗ «Забайкальский краевой перинатальный центр» составила 48369 руб.

Список используемой литературы

1. БухОнлайн24: портал [Электронный ресурс]- Режим доступа: <http://buhonline24.ru/> Дата обращения 26.02.2023
2. Василенко М. Е. Бухгалтерский учет в государственных учреждениях (казенных, бюджетных, автономных): учебное пособие / М.Е. Василенко, Т.А. Полещук. —Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2020. — (Высшее образование). — 201 с. - ISBN 978-5-369-01707-4.
3. Войтоловский Н.В. Экономический анализ: основы теории. Комплексный анализ хозяйственной деятельности организаций [Текст]. М.: Издательство Юрайт, 2021. – с.203. - ISBN 978-5-534-10997-9.
4. Галаева Е. Заработная плата и занятость: проблемы дискриминации / Е.Галаева, Ю.Россикова // Общество и экономика. — 2020б. — № 3. — С.112–125.
5. Гальчина О.Н. Теория экономического анализа [Текст]: учеб. пособие. М.: Дашков и К, 2021. с. - ISBN 82 978-5-394-01532-8
6. Герасимова В.Д. Анализ и диагностика финансово- хозяйственной деятельности промышленного предприятия [Текст]. – М.: КноРус, 2021. – с. 153. - ISBN 978-5-406-05686-8
7. Григорьева И.В. Алгоритм формирования системы оплаты труда работников организации по результатам их труда / И. В. Григорьева, Л.Н. Хабазина // Вестник Российского университета кооперации. - 2019. -№ 2 (36). - С. 40-47.
8. Дмитриева, И. М. Бухгалтерский учет и аудит : учебное пособие для бакалавров / И. М. Дмитриева. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 307 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2817-4
9. Домбровская Е. Н. Бухгалтерская (финансовая) отчетность: Учебное пособие / Е.Н. Домбровская. - М.: ИЦ РИОР: ИНФРА-М, 2018. - 96 с. - ISBN 978-5-369-00734-1.

10. Единый портал финансовой информации для специалистов госучреждений: портал [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.budgetnik.ru/> Дата обращения 26.02.2023

11. Елисеев А.П. Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда и анализ фонда оплаты труда в организации / А.П. Елисеев //Актуальные проблемы права и государства в XXI веке. - 2018. - Т. 10, № 2. - С. 123- 129.

12. Касьянова Г.Ю. Автономные учреждения. Бухгалтерский учет по новым правилам / Г.Ю. Касьянова. - Москва: АБАК, 2021. - 360 с. – ISBN 978-5-9748-0304-8

13. Качан Н. А. Практические основы бухгалтерского учета активов организации : учебное пособие / Н.А. Качан, А.Б. Тресницкий. — 2-е изд., стер. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 541 с. - ISBN 978-5-16- 015742-9.

14. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 01.04.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.04.2022);

15. Лабынцев Н.Т. Бухгалтерский (финансовый) учет: учебно-практическое пособие / Н.Т. Лабынцев, Е.Н. Макаренко, И.А. Кислая, Н.А. Андреева и др. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 1032 с. - ISBN 978- 5-369-01862-0

16. Лупикова, Е. В. Бухгалтерский учет. Теория бухгалтерского учета: учеб. пособие для СПО / Е. В. Лупикова : Тюменский государственный университет. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2022. — 244 с. —ISBN 978-5-9916-8995-3

17. Максимович Л.В. Анализ и оценка эффективного использования фонда оплаты труда как способ повышения производительности труда в сборнике: Социально-экономические технологии развития общества. Материалы II Международной научно- практической конференции; под общей редакцией Мягковой Т.Л. / Л.В. Максимович, А.С. Пташенко. - Саратов: Общество с ограниченной ответственностью «Институт исследований и развития профессиональных компетенций», 2019. - С. 91-96. – УДК: 331.215.3

18. Маслова Т. С. Бухгалтерский учет в государственных (муниципальных) учреждениях: Учебное пособие / Маслова Т.С. - Москва:Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 544 с. - ISBN 978-5-9776-0422-2
19. Маслова Т. С. Контроль и ревизия в бюджетных учреждениях : учебное пособие. — 2-е изд., перераб. / Т. С. Маслова. — Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2020. — 336 с. - ISBN 978-5-9776-0446-8.
20. Маслова, Т. С. Бухгалтерский учет в государственных (муниципальных) учреждениях: Учебное пособие / Маслова Т.С. - Москва:Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 544 с. - ISBN 978-5-9776-0422-2.
21. Мизиковский Е. А. Бухгалтерский учет в бюджетных учреждениях: Учебное пособие / Мизиковский Е.А., Маслова Т.С. - Москва : Магистр, ИНФРА-М Издательский Дом, 2020. - 335 с. - ISBN 978- 5-9776-0021-7.
22. Министерство финансов российской федерации приказ от 31 октября 2000 г. № 94н об утверждении плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкции по его применению.
23. Михайленко А. В. Экономическая сущность и анализ заработной платы / А.В. Михайленко // Агромир. - 2021б. - № 2. - С. 46–49.
24. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 №117 – ФЗ (ред. От 01.04.2022) статья 219 «Социальные налоговые вычеты».
25. Никандрова Л. К. Бухгалтерский управленческий учет : учебное пособие / Л. К. Никандрова, И. В. Гулина. - Москва : Университетская книга, Логос, 2020. - 184 с. - (Новая университетская библиотека).- ISBN 978-5-98704-196-1.
26. Основы организации оплаты труда и аудита расчетов с персоналом по оплате труда в организациях / А.О. Хаджимурадов [и др.] // Актуальные вопросы современной экономики. - 2019. - № 3-1. - С. 544/

27. Петров А. М. Бухгалтерский финансовый учет. Практикум : учеб. пособие / А.М.Петров. - М. : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2018. - 280 с. - ISBN 978-5-9558-0456-9.
28. Планирование на предприятии : учебник / Т.Н. Бабич, Ю.В. Вертакова. — Москва : КНОРУС, 2018. — 344 с. —ISBN 978-5-406-05702- 5
29. Погорелова М. Я. Бухгалтерская (финансовая) отчетность: Теория и практика составления: Учебное пособие / Погорелова М.Я. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 242 с.- (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-369-01521-6.
30. Полещук Т. А. Бухгалтерский учет в бюджетных организациях : учебное пособие / Т.А. Полещук, О.В. Митина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2020. — 138 с. - ISBN 978-5-16-100475-3.
31. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. От 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»
32. Правовое регулирование бухгалтерского учета: Учебник / Отв. ред. и сост.Грачева Е.Ю., Арзуманова Л.Л., Болтинова О.В., Бубнова О.Ю.- М.:Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 320 с. - ISBN 978-5-16-104662-3
33. Приказ Минтруда России от 30.12.2016 N 851н "Об утверждении Классификации видов экономической деятельности по классам профессионального риска" (Зарегистрировано в Минюсте России 18.01.2017 N 45279)
34. Ронова Г.Н. Анализ финансовой отчетности [Текст]: учебное пособие. – М.: ЕАОИ, 2021. –с. 85 - ISBN 978-5-9558-0436-1.
35. Селезнева Н.Н. Финансовый анализ. Управление финансами [Текст]: учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. с.-ISBN 365 978-5-238-01251-3.
36. Сигидов, Ю. И. Теория бухгалтерского учета: учеб. пособие / Ю.И. Сигидов, А.И. Трубилин. - 3-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА- М, 2018. - 326 с. - ISBN 978-5-16-009143-3.

37. Система Госфинансы: портал [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.gosfinansy.ru/> Дата обращения 26.02.2023
38. Соколов Я. В. Бухгалтерская (финансовая) отчетность: Учебное пособие / Соколов Я.В., 2-е изд., переработанное и дополненное - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 512 с. - ISBN 978-5-9776-0334-8.
39. Солодова С.В. Бухгалтерский учет в бюджетных организациях: учебник для вузов / С. В. Солодова, А. В. Глущенко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 322 с. – ISBN 978-5-534- 11941-1
40. СПС Консультант Плюс: портал [Электронный ресурс]- Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> Дата обращения 26.02.2023
41. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.202219)
42. Указ Президента РФ от 02.04.2020 N 239 "О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)";
43. Управленческий учет в бюджетных учреждениях: Учебник / под ред. М.А. Вахрушиной. - Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2018. — 154 с. - ISBN 978-5-9558-0507-8.
44. Федеральный закон "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования" от 24.07.2009 N 213-ФЗ (последняя редакция);
45. Федеральный закон "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации" от 29.11.2010 N 326-ФЗ (последняя редакция)

46. Федеральный закон "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" от 15.12.2001 N 167-ФЗ (последняя редакция)

47. Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" от 29.12.2006 N 255-ФЗ (последняя редакция)

48. Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24.07.1998 N 125-ФЗ (последняя редакция)

49. Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19.05.1995 № 81-ФЗ (последняя редакция)

50. Федеральный закон от 01.04.2020 N 104-ФЗ "Об особенностях исчисления пособий по временной нетрудоспособности и осуществления ежемесячных выплат в связи с рождением (усыновлением) первого или второго ребенка".

51. Федеральный закон от 22.12.2005 N 179-ФЗ (с изм. от 27.12.2019) "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год"

52. Федеральный закон от 27.12.2019 N 445-ФЗ "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов"

53. Федеральный закон от 27.12.2019 N 463-ФЗ "О внесении изменений в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда".

54. Фельдман, И. А. Бухгалтерский учет: учебник для вузов / И. А. Фельдман. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 287 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-9916-3575-2

55. Финансовая информация по МКУ Единый расчетный центр портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.rusprofile.ru/id/920946> Дата обращения 26.02.2023.

56. Финансовый учет для магистров: учебник / Под ред. д-ра экон. наук А.М. Петрова. — Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2019. — 343 с. - ISBN 978-5-9558-0380-7.
57. Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации: портал [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.docs.cntd.ru/> Дата обращения 26.02.2023
58. Accounting standarts handbook 1990/91: the full texts of all accounting standarts extant at 1. August 2020. – London: Cipfa, 2021990. – 685 p.
59. Aczel, Amir. Complete Business Statistics: / A. D. Aczel. – Homewood, Il; Boston, Ma: IRWIN, 2019. – 1056 p.:
60. Andrew, Herbert. A Question Guide to GCSE Commerce / H. Andrew. – London: Cassell Publishers Limited, 2021. – 108 p.:
61. Anthony, Robert. Management control in nonprofit organizations / R. N. Anthony, D. Young. – Homewood, Il: IRWIN, 2018. – 918 p.:
62. Austin, Mike. Effective writing for commerce and industry / M. Austin. – Crediton: MA PUBLICATIONS, 2021. – 101 p.
63. Berkowitz, Eric. Marketing / E. N. Berkowitz, R. A. Kerin, W. Rudelius. – 2 nd ed. – Homewood; Boston: IRWIN, 2020. – 755 p.

Приложение А

Бухгалтерские регистры по учёту заработной платы в ГБУЗ ЗКПЦ

Организация: ГБУЗ "Забайкальский краевой перинатальный центр"

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА ФЕВРАЛЬ 2023

Организация: ГБУЗ "Забайкальский краевой перинатальный центр"

К выплате: 50104,88

Должность: Начальник отдела кадров, 1 квалификационный уровень

Подразделение: Финансово-экономическая служба (Отдел кадров)

Оклад (таоисы): 8 394

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Пни	Часы					
Начислено:					66 963,09	Удержано:		8 706,00
За непрерывный стаж в учреждениях здравоохранения	01.02-25.02			15,00 дн.		НДФЛ	февр. 2023	8 706,00
За непрерывный стаж в учреждениях здравоохранения <i>МедСт. аж. 20</i>	26.02-28.02			2,00 дн.	200,45	Выплачено:		66 602,87
Оплата по окладу (по часам) <i>Оклад: 8394</i>	февр. 2023	17	134	134,00 чс.	8 394,00	За первую половину месяца (Банк, вед. № 179 от 20.02.23)	февр. 2023	8 152,21
Районный коэффициент <i>Районный коэффициент: 1,4</i>	февр. 2023			17,00 дн.	15 756,02	Зарплата за месяц (Банк, вед. № 127 от 06.02.23)	январ. 2023	58 450,66
Северная надбавка	февр. 2023			17,00 дн.	11 817,02			
Интенсивность фикс. суммой от отработанных часов	февр. 2023			134,00 чс.	2 799,60			
Качество фикс. суммой от отработанных часов	февр. 2023			134,00 чс.	27 996,00			
Долг предприятия на начало					58 450,66	Долг предприятия на конец		50 104,88
Общий облагаемый доход: 138 343,75								

Рисунок А.1 - Бухгалтерские регистры по учёту заработной платы

Продолжение Приложения Б

№ п/п	Учетный номер	Должность (профессия)	Начислено										Удержано и затепо				Выплачено		Сумма к выдаче	Расписка в получении	Фамилия, имя, отчество				
			Основная начисляемая	Подоходная оплата труда и надбавки	Прочие начисления	Рейсовый коэффициент	Северный надбавка	компенсация за выслугу лет	по пособиям по временной нетрудоспособности	взносы на обязательное пенсионное страхование	налог на доходы физических лиц	Прочие удержания	заработная плата	в межрасчетный период	Всего удержано за отчетный период	Задолженность за отчетный период	Всего	в отчетном периоде							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
31	04836	Медицинская сестра палаты	6 789,46	9 561,88	1 599,06	3 191,46	2 393,59					23 338,45	3 059,00		39,64	6 930,87	10 029,51	11 959,70							Емельянова Алина Евгеньевна
32	04821	Медицинская сестра палаты	11 546,08	4 726,37	2 589,40	5 432,00	4 071,00					28 379,85	3 690,00		52,73	6 199,47	11 942,20	20 823,90							Емельянова Алина Евгеньевна
33	04456	Медицинская сестра палаты																38,00							Карцова Яна Викторовна
34	04431	Медицинская сестра палаты																							Карцова Яна Викторовна
35	04744	Медицинская сестра палаты	6 879,05	6 191,18	1 366,12	3 144,82	2 393,62					19 639,79	2 951,00		32,77	6 486,01	9 108,78	14 142,84							Максимова Олеся Тимофеевна
36	04741	Медицинская сестра палаты	14 846,10	2 039,13	2 147,37	6 871,20	4 628,40					30 332,20	9 970,00		52,73	9 728,53	13 751,26	20 230,32							Максимова Олеся Тимофеевна
37	01706	Медицинская сестра палаты	9 164,34	8 183,35	1 614,81	4 181,81	3 136,36					26 460,67	3 443,00		43,01	7 905,00	11 391,01	19 817,99							Митусова Людмила Тимофеевна
38	02743	Медицинская сестра палаты	13 836,82	4 911,60	12 926,42	6 167,59	4 625,65					42 468,12	5 521,00		52,73	8 609,53	9 537,30	23 820,56	21 022,01						Олешина Лилия Андреевна
39	05695	Медицинская сестра палаты	5 470,58	6 872,20	5 734,65	2 542,16	1 906,62					22 526,21	2 628,00		29,49	5 527,46	3 741,10	12 226,05	15 872,80						Олешина Лилия Андреевна
40	02673	Медицинская сестра палаты																							Олешина Лилия Андреевна
41	00000	Медицинская сестра палаты																							Сердюкина Олеся Николаевна
42	05462	Медицинская сестра палаты	572,71	847,42	1 325,41	268,36	201,27					3 215,17	419,00		3,27	692,32	943,25	2 356,04	18 263,49						Сердюкина Олеся Николаевна
43	05423	Медицинская сестра палаты			1 438,66							1 438,66	186,00				1 099,25	1 385,25	21 226,57						Цыдылова Диана Арсеновна
44	04734	Врач-инфекционист			5 498,50							5 498,50	715,00				4 783,30	5 498,50	4 672,47						Цыдылова Диана Арсеновна
45	00000	Врач-инфекционист	3 245,32	2 026,07	72,12	2 137,40	1 603,05					9 083,96	1 161,00			3 381,03	4 962,03	8 486,62							Емельянова Алияна Николаевна
46	01199	Врач - травматолог-ортопед	3 094,07		58,97	1 261,06	945,79				577,59	5 937,06	772,00			2 192,02	502,59	3 665,61	3 954,25						Осипова Наталья Владимировна
47	03286	Врач - уролог	6 889,81		2 771,93	3 014,28	2 360,72					14 636,95	1 942,00			7 498,61	9 381,61	8 691,45							Дударев Виктор Андреевич
48	00000	Врач - биолог	29 516,98		3 274,23	12 340,17	9 265,13				886,00	58 274,51	7 070,00			14 281,13	2 834,84	24 188,07	45 519,93						Жигалова Виктория Михайловна
49	06711	Начальник отдела полярис	30 415,81		36 974,72	12 166,32	9 124,74					88 861,59	11 528,00			6 153,21	32 167,72	51 846,93	54 462,32						Огостский Валерий Валерьевич
50	06137	Дежурная справочной прием	13 838,42		6 535,37	4 151,53					2 089,27	26 613,59	3 330,00			4 485,34	1 616,27	9 631,61	23 999,01						Бугурин Людмила Александровна
51	03995	Дежурная справочной прием																	217,00						Деметрская Елена Васильевна
52	06297	Дежурная справочной прием	19 171,61		7 698,04	5 751,48						32 951,73	4 237,00			5 678,76	10 216,78	25 195,71							Елшина Олеся Васильевна
53	00000	Начальник службы экстренной помощи	53 327,04		21 330,82	16 988,11						90 656,97	17 786,00			10 596,58	22 384,58	17 235,89							Татаров Алексей Михайлович
54	00009	Начальник энергетического	32 078,35		13 071,34	8 803,51						55 553,20	7 222,00			10 598,58	17 820,58	43 552,16							Масинев Анатолий Ильич
55	02297	Любитель отдела ремонта и	30 230,12		3 236,50	13 387,45	10 040,59					56 896,66	7 396,00			9 891,46	17 387,48	41 865,34							Мельникова Алексей Александрович
56	00001	Техник отдела ремонта и о																							Дроздов Герман Сергеевич
57	01679	Начальник отдела вентиляции	37 632,26		15 132,80	11 349,88						64 374,84	8 360,00			10 595,56	18 959,58	51 865,32							Мосурра Николай Сергеевич
58	06568	Электромонтер по ремонту	3 066,35		1 226,54	819,81						5 212,80	678,00			1 629,38	2 307,38	7 332,45							Блаженко Владимир Анатольевич
59	06012	Электромонтер по ремонту	21 818,52		8 771,41	6 545,56						37 061,49	4 822,00			5 594,61	10 406,61	25 390,25							Блаженко Владимир Анатольевич
60	06393	Электромонтер по ремонту	2 096,68		838,87	629,00						3 564,35	463,00			1 183,40	1 626,40	9 688,30							Парвалов Андрей Анатольевич
61	06188	Электромонтер по ремонту	19 857,86		7 983,14	5 987,36						33 828,36	4 411,00			4 633,66	8 064,66	25 071,65							Парвалов Андрей Анатольевич
62	00000	Электромонтер по ремонту	22 054,54		8 821,82	6 616,36						37 482,72	4 874,00			8 191,41	13 065,41	23 208,09							Чурбанов Александр Алексеевич
63	06399	Электромонтер по ремонту	18 752,17		7 500,87	5 625,85						31 876,69	4 145,00			4 888,15	9 031,15	24 891,70							Шапоценко Владимир Валерьевич
64	04038	Бухгалтер																8,00							Гаврилова Олеся Александровна
65	03999	Бухгалтер																	81,00						Гаврилова Олеся Александровна
66	00000	Бухгалтер																							Дубова Валентина Ивановна
67	04733	Бухгалтер	13 765,90		5 514,36	4 135,77						23 439,03	3 046,00			4 180,47	7 226,47	15 553,51							Калинина Юлия Андреевна
68	04432	Бухгалтер	17 422,16		6 968,86	6 226,85						29 617,67	3 851,00			7 663,20	11 514,20	21 925,21							Колова Наталья Ивановна

Итого по странице:

Рисунок Б.2- Расчетно-платежная ведомость

Продолжение Приложения Б

№ п/п	Учетный номер	Должность (профессия)	Начислено										Удержано и перечислено					Сумма к выдаче	Расслоя в получении	Фамилия, имя, отчество			
			5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19				20	21	22
			Основная начисленная	Повышенная оплата труда и надбавки	Прочие начисления	Рабочий коэффициент	Средняя начисленная надбавка	материальные выплаты	по вкладам и ценным бумагам	пособия	по уходу за ребенком	автоматически начислено	налог на доходы физических лиц	страховой пенсионный взнос	Прочие удержания	зарплата	в межрасчетный период	Всего удержано	за организацию	за работы	ком		
69	00000	Бухгалтер	17 422,16			6 968,86	5 226,65	29 817,67			29 817,67	3 851,00				17 422,16	11 514,20	20	20	21	22	Королева Татьяна Георгиевна	
70	00009	Бухгалтер	17 422,16			6 968,86	5 226,65	29 817,67			29 817,67	3 851,00				17 422,16	9 745,53	22	981,01			Королева Елена Васильевна	
71	00265	Бухгалтер	17 422,16			6 968,86	5 226,65	29 817,67			29 817,67	3 851,00				17 422,16	9 477,57	23	910,37			Росляк Ирина Александровна	
72	00334	Бухгалтер	15 514,76			6 203,90	4 554,43	28 375,06			28 375,06	3 426,00				15 514,76	9 065,37	11	211,29			Стручкова Олеся Николаевна	
73	00277	Бухгалтер	17 422,16			6 968,86	5 226,65	29 817,67			29 817,67	3 851,00				17 422,16	9 745,53	23	163,01			Степанова Ирина Григорьевна	
74	04948	Бухгалтер	17 422,16			6 968,86	5 226,65	29 817,67			29 817,67	3 851,00				17 422,16	10 603,08	21	133,30			Халева Татьяна Михайловна	
75	00217	Бухгалтер	5 211,09		16 892,66	2 054,80	1 583,60	25 833,05			25 833,05	3 322,00	6 203,92			5 211,09	29 254,48	22	960,72			Шушарова Жанна Александровна	
76	00367	Специалист по гражданской	21 800,15			8 720,08	6 540,05	37 080,28			37 080,28	4 817,00				21 800,15	11 108,04	32	284,65			Венгелова Жанна Антоновна	
77	00512	Помощник	22 744,96			18 532,86	9 097,86	6 823,40			57 988,78	7 438,00				22 744,96	33 348,57	29	254,81			Маслова Елена Павловна	
78	00201	Помощник	28 334,88			10 533,95	7 900,46	44 769,29			44 769,29	5 920,00				28 334,88	13 732,96	34	702,36			Пегунина Надежда Владимировна	
79	08110	Кладовщик	23 885,44			9 554,16	7 165,63	40 605,25			40 605,25	5 278,00				23 885,44	10 502,15	33	146,25			Макалова Ирина Владимировна	
80	00432	Кладовщик	17 508,18			7 475,30	5 606,48	34 805,24			34 805,24	4 526,00				17 508,18	15 790,94	28	721,14			Петрова Ирина Александровна	
81	00013	Заместитель главного врача	28 636,32			11 454,13	8 590,60	48 680,05			48 680,05	6 326,00			154,18	28 636,32	19 383,52	42	750,27			Илюкина Светлана Ивановна	
82	05780	Специалист по социальной	19 273,76			2 973,05	7 705,50	5 782,13			35 738,44	4 646,00				19 273,76	2 587,05	13	833,22		151,00	Брачук Елизавета Сергеевна Александровна	
83	02847	Замещающий акушером дис																					Ушкова Ксения Николаевна
84	00000	Медсестра	27 896,99			3 102,30	11 158,40	8 368,80			50 525,46	6 566,00				27 896,99	2 689,30	19	644,45		29 944,76	Брун Ольга Юрьевна	
85	00000	Заместитель главного врача	62 833,89	8 238,61		2 187,00	26 006,36	19 506,27			118 774,93	15 440,00				62 833,89	84 560,03	74	061,01		5 440,20	Исаков Анатолий Павлович	
86	00029	Заместитель главного врача																					Телешева Елена Максимовна
87	00000	Заместитель главного врача	60 821,40			24 328,56	18 246,42	103 396,38			103 396,38	13 441,00				60 821,40	60 436,42	68	908,09			Ярощ Елена Александровна	
88	00574	Врач клинический фармакол	5 963,47			148,52	3 483,36	2 620,02			14 846,79	1 930,00				5 963,47	7 575,06	10	523,95			Аванкин Алексей Юрьевич	
89	00578	Врач-терапевт	7 846,49			148,52	3 188,60	2 398,50			13 591,50	1 787,00				7 846,49	6 676,49	8	812,81			Аванкин Алексей Юрьевич	
90	00591	Врач-терапевт	27 805,90			383,47	11 245,05	8 432,29			47 844,71	6 220,00				27 805,90	10 633,14	433,74	17	486,88			Ванечкин Иван Юрьевич
91	04558	Врач-терапевт																					Басова Юлия Юрьевна
92	00000	Врач-офтальмолог																					Басова Юлия Юрьевна
93	00000	Врач-офтальмолог	18 785,03			305,62	7 631,47	5 723,60			32 455,72	4 220,00				18 785,03	14 068,14	11	857,86		200,00	Басова Юлия Юрьевна	
94	00000	Врач-офтальмолог	6 881,11			1 113,89	3 198,00	2 398,50			13 561,50	1 787,00				6 881,11	8 731,78	8	683,78			Желизова Юлия Николаевна	
95	01157	Врач-офтальмолог	5 598,47			10 592,49	3 364,84	2 523,71			23 778,61	3 092,00				5 598,47	17 836,06	9	644,75			Леттава Юлия Михайловна	
96	00388	Медицинская сестра диетич	17 187,87			169,05	6 843,01	5 207,26			33 132,98	4 308,00			40,87	17 187,87	13 273,86	15	127,20			Глушова Светлана Валерьевна	
97	00591	Замещающий консультант																					Вахромова Марина Александровна
98	00731	Замещающий консультант																					Осипова Анна Витальевна
99	00665	Врач-анушер-линолог	12 302,55			5 773,79	5 149,46	3 802,10			27 087,90	3 521,00				12 302,55	4 526,69	12	343,67		2 002,99	Абрамцова Александра Викторовна	
100	00665	Врач-анушер-линолог	32 001,19			21 200,41	14 137,12	10 602,84			79 970,97	10 397,00				32 001,19	13 811,35	19	148,38		43 357,73	Абрамцова Александра Викторовна	
101	00321	Врач-анушер-линолог																					Анциц Виктор Геннадьевич
102	02930	Врач-анушер-линолог																					Анциц Виктор Геннадьевич
103	04612	Врач-анушер-линолог	34 114,24			8 997,84	13 786,38	10 324,79			67 193,25	8 735,00				34 114,24	11 316,72	13	744,69		33 798,41	Анциц Виктор Геннадьевич	
104	00339	Врач-анушер-линолог																					Боброва Алёна Раиса Козь
105	00300	Врач-анушер-линолог	24 691,18			8 812,54	9 961,02	7 470,77			57 690,95	7 483,00				24 691,18	15 151,28	29	480,71		55 033,24	Боброва Виктория Викторовна	
106	01740	Врач-анушер-линолог	3 763,74			313,65	1 630,96	1 223,22			6 831,57	901,00				3 763,74	5 086,27	4	463,66			Евдокимцева Татьяна Евгеньевна	

Итого по страницам:

Рисунок Б.3- Расчетно-платежная ведомость

Приложение В

Записка-расчет

ЗАПИСКА-РАСЧЕТ № 191-оп ОБ ИСЧИСЛЕНИИ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА ПРИ ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ОТПУСКА, УВОЛЬНЕНИИ И ДРУГИХ СЛУЧАЯХ от 1 июня 2023 г.

Учреждение ГБУЗ "ЗКПЦ"

ИНН 7536120581

КОДЫ	
Форма по ОКУД	0504425
Дата	01.06.2023
по ОКПО	90717138
КПП	753601001
Глава по БК	
по ОКЕИ	383

Структурное подразделение Финансово-экономическая служба(Бухгалтерия)

Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя

Фамилия, имя, отчество

Вид отпуска (увольнения и др. случаев) Основной, Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в Забайкальском крае, Ежегодный дополнительный оплачиваемый

Основание Личное заявление

Единица измерения: руб.

Отпуск предоставлен за период с	<u>15.07.2022</u>	по	<u>14.07.2023</u>
Отпуск предоставляется (увольняется)	<u>08.06.2023</u>	по	<u>29.06.2023</u>

Количество расчетных дней		
Основного отпуска	Дополнительного отпуска	всего
15	6	21

1. Заработок по месяцам

Год	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2023	2023	2023	2023	2023	2023	Всего за год
Месяцы	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь	Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	
Кол-во дней		16,07	29,3	29,3	29,3	29,3	29,3	29,3	29,3	29,3	29,3	29,3	29,3	309,07
Сумма		29 047,73	54 932,01	59 413,7	54 386,99	55 448,81	62 564,44	61 461,45	56 756,48	59 120,19	55 448,81	64 312,16	612 892,77	

Принято к учету

Бухгалтер

(подпись)

(расшифровка подписи)

Ответственный исполнитель

(подпись)

(расшифровка подписи)

" " 20 г.

" " 20 г.

2. Начислено

Форма 0504425 с.2

Наименование показателя	Код строки	Заработок по видам источников						Всего	
		номер счета		номер счета		номер счета			
		дни	сумма	дни	сумма	дни	сумма		
Месяцы:	01								
	02								
	03								
Итого за расчетные месяцы	04		309,07		591 464,29	309,07		21 428,48	612 892,77
Средний заработок:	05		X		49 286,69	X		1 785,71	51 074,40
дневной	06		X		1 913,69	X		69,33	1 983,02
Сумма за отпуск за текущий месяц	07		21		40 187,44	21		1 455,98	41 643,42
Сумма за отпуск за будущий месяц	08								
Итого за отпуск	09		21		40 187,44	21		1 455,98	41 643,42
Зарплата за текущий месяц (наименование)	10								
Всего начислено (сумма строк 09 и 10)	11				40 187,44			1 455,98	41 643,42

3. Удержано из заработка

Форма 0504425 с.3

Наименование показателя	Код строки	Налог на доходы физических лиц по видам источников				Другие удержания				Выплачено	Всего
		Основная статья финансирования	Платные услуги								
Удержания	01		5 225,00		189,00						5 414,00

К выплате 36 229 руб. 42 коп. по платежной ведомости (расходному ордеру) № _____ от " " _____ г.

Дебет счета _____ Кредит счета _____

Исполнитель Бухгалтер

(должность)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Проверил руководитель группы учета

(подпись)

(расшифровка подписи)

Рисунок В.1- Записка расчет

Приложение Г

Расчет пособия

Расчет пособия *

* предусмотрен п.75 Порядок выдачи и оформления листов нетрудоспособности, включая порядок формирования листов нетрудоспособности в форме электронного документа, утв. Приказом Минздрава России от 01.09.2020 № 925н

Приложение к листку нетрудоспособности № 91Q179312000

Организация: Государственное бюджетное учреждение здравоохранения "Забайкальский краевой перинатальный центр"

Работник:

ИНН: 753601309470 СНИЛС: 038-528-192 74 таб. №: 6471

Подразделение: Отделение анестезиологии-реанимации Районный коэффициент: 1,2

Должность: Врач- анестезиолог-реаниматолог

Условия исчисления: Акт формы Н-1 от:

Страховой стаж: 32 года 5 месяцев в т.ч. нестраховые периоды:

Не работал с 07.05.2023 по 02.06.2023

Пособие не начислялось.

Сведения о заработной плате

1. Заработок за расчетные годы

Год	Заработок	Предельная величина	Страхователь
2021	171 336,28		ГБУЗ "Забайкальский краевой перинатальный центр"
Итого:	171 336,28	966 000	
2022	411 273,62		ГБУЗ "Забайкальский краевой перинатальный центр"
Итого:	411 273,62	1 032 000	

Всего заработка с учетом предельной облагаемой взносами величины: 582 609,90

Дней приостановления трудового договора: 0

2. Расчет среднего заработка

Среднедневной заработок составил: 582 609,90 / 730 = 798,10

3. Расчет минимального среднего заработка из МРОТ

МРОТ по состоянию на 07.05.2023: 16 242

Сотрудник занят на условиях неполного рабочего времени, коэффициент учета времени: 0,5

Минимальный среднедневной заработок из МРОТ составил: 266,99

Причитается пособие

Начало периода оплаты	Окончание периода оплаты	Дней оплаты*	Средне-дневной заработок	Минимальный среднедневной заработок, исчисленный из МРОТ с учетом РК: 1,2	Размер пособия в % к зарплате	Размер дневного пособия в руб. и коп.	Максимальный размер дневного пособия с учетом РК: 1,2	Минимальный размер дневного пособия с учетом РК: 1,2	Начислено пособия с учетом РК: 1,2

* - Число календарных дней, подлежащих оплате

За счет средств ФСС РФ: Ноль рублей 00 копеек

За счет средств работодателя: Ноль рублей 00 копеек

Итого начислено: Ноль рублей 00 копеек

Сумма пособия включена в платежную ведомость за Июнь 2023 г.

Подпись главного (старшего) бухгалтера _____ подпись _____ дата _____

Рисунок Г.1- Расчет пособия

