

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

Институт финансов, экономики и управления  
(наименование института полностью)

Кафедра «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»  
(наименование кафедры)

38.03.01 «Экономика»  
(код и наименование направления подготовки, специальности)

«Бухгалтерский учет, анализ и аудит»  
(направленность (профиль)/специализация)

## БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Бухгалтерский учет и аудит расчетов по заработной плате»

Студент

Н.А. Таут

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

М.В. Боровицкая

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

**Допустить к защите**

Заведующий кафедрой канд.экон.наук, доцент М.В. Боровицкая

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия ) (личная подпись)

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Тольятти 2018



**Росдистант**  
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННО

Аннотация  
на бакалаврскую работу

Бухгалтерский учет и аудит расчетов по заработной плате

Для решения проблем по оплате труда, особенно в бюджетных учреждениях, необходимо оценить правильность ведения бухгалтерского учета и аудита.

Целью данной бакалаврской работы является изучение теоретических и практических вопросов учета и аудита расчетов по заработной плате.

В работе были рассмотрены теоретические основы регулирования бухгалтерского учета операций по заработной плате, дана оценка ведению бухгалтерского учета и проведен анализ аудита операций по заработной плате в МАОУ Маслянская СОШ.

В ходе исследования были выявлены недостатки, на основе которых даны рекомендации по совершенствованию оплаты труда и его учета в данной организации.

Бакалаврская работа состоит из введения трех глав, девяти параграфов и заключения. Содержит 6 таблиц, 4 приложения.

## Содержание

Введение.....	4
1. Теоретические основы регулирования бухгалтерского учета операций по заработной плате .....	6
1.1. Нормативно-правовое регулирование бухгалтерского учета и аудита расчетов организации по заработной плате .....	6
1.2. Понятие оплаты труда: виды, формы и системы.....	15
1.3. Методика бухгалтерского учета расчетов по оплате труда.....	26
2. Бухгалтерский учет операций по заработной плате в маоу маслянская сош.	32
2.1. Организационно-экономическая характеристика и анализ основных показателей деятельности МАОУ Маслянская СОШ.....	32
2.2. Порядок расчета и начисления заработной платы в МАОУ Маслянская СОШ .....	37
2.3. Синтетический и аналитический учет совершения операций с персоналом по заработной плате .....	49
3. Аудит операций по заработной плате в маоу маслянская сош .....	56
3.1. Методика аудита расчетов по заработной плате .....	56
3.2. Проверка правильности учета операций по заработной плате в МАОУ Маслянская СОШ.....	59
3.3. Предложения по совершенствованию оплаты труда и его учета в МАОУ Маслянская СОШ.....	65
Заключение.....	75
Список используемых источников .....	79
Приложения .....	85

## Введение

Проблема оплаты труда является одной из ключевых в российской экономике. От ее успешного решения во многом зависят как повышение эффективности производства, так и рост благосостояния людей, благоприятный социально-психологический климат в обществе.

В последнее время происходят кардинальные изменения во многих сферах экономической деятельности, в том числе и в системе оплаты труда. Одним из основных принципов организации заработной платы является принцип материальной заинтересованности работника в результатах своего труда.

Учёт оплаты труда является одним из важнейших участков бухгалтерского учёта, обеспечивающих накопление и систематизацию информации о затратах на оплату труда каждому работнику. Необходимым условием правильного определения оплаты труда и соблюдения принципа материальной заинтересованности работников является хорошо организованный бухгалтерский учёт, поэтому данная тема является актуальной.

Целью данной бакалаврской работы является изучение теоретических и практических вопросов учета и аудита расчетов по заработной плате.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- 1) изучить теоретические основы регулирования бухгалтерского учета операций по заработной плате;
- 2) дать оценку ведению бухгалтерского учета по заработной плате в МАОУ Маслянская СОШ;
- 3) проанализировать проведения аудита операций по заработной плате в МАОУ Маслянская СОШ.

Предметом данного исследования является порядок ведения бухгалтерского учета операций по заработной плате в образовательном учреждении. Объектом исследования является Муниципальное автономное

общеобразовательное учреждение Маслянская средняя общеобразовательная школа (МАОУ Маслянская СОШ).

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в возможности использования полученных результатов в деятельности общеобразовательного учреждения в целях подготовки и реализации мероприятий, направленных на совершенствование учета и аудита расчетов по заработной плате.

Информационной базой исследования выступили нормативно-законодательные документы в области трудового законодательства, ведения бухгалтерского учета, учебная и научная литература, научные публикации, электронные и Интернет-источники, а также бухгалтерская (финансовая) отчетность, первичные документы исследуемой организации.

Бакалаврская работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованных источников, таблиц, рисунков, приложений.

В первой главе рассмотрены нормативно-правовые основы регулирования заработной платы, понятие оплаты труда, ее виды, формы и системы, а также методика бухгалтерского учета расчетов по оплате труда.

Во второй главе дана характеристика и анализ основных показателей деятельности МАОУ Маслянская СОШ, исследован порядок расчета и начисления заработной платы, проведена оценка синтетического и аналитического учета совершения операций по заработной плате.

Третья глава содержит результаты проверки правильности учета операций по заработной плате в МАОУ Маслянская СОШ, а также рекомендации по совершенствованию оплаты труда и его учета в данной организации.

В заключении сформулированы основные выводы о проделанной работе.

# 1. Теоретические основы регулирования бухгалтерского учета операций по заработной плате

## 1.1. Нормативно-правовое регулирование бухгалтерского учета и аудита расчетов организации по заработной плате

В экономике понятие заработной платы определяется с различных позиций: в виде расходов - со стороны предпринимателя, в виде дохода - со стороны наемного работника. Заработная плата является одним из основных факторов, характеризующих уровень жизни населения страны. Именно поэтому от ее размера зависит и повышение эффективности производства, и рост финансового благополучия людей в государстве, благоприятная социально-психологическая атмосфера на предприятии.

Бухгалтерский учет трудовой деятельности и заработной платы занимает одну из ведущих позиций в системе учета на каждом предприятии. Бухгалтерский учет обеспечивает оперативный контроль над качеством трудовой деятельности, за использованием средств, включенных в фонд заработной платы и социальные выплаты. Нормативное регулирование трудовой деятельности предприятий обязано обеспечить четкое и единое ведение.

Регулирование трудовых отношений согласно Конституции Российской Федерации осуществляется законодательством.

Трудовое законодательство является отраслью права, регулирующей трудовые отношения между персоналом предприятий и их работодателями. Оно необходимо для определения государственных гарантий трудовых прав граждан, создания комфортных условий трудовой деятельности и защиты от безработицы, а также защиты прав и интересов сотрудников и их работодателей.

Одним из важнейших принципов трудового законодательства является обеспечение права любого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы, обеспечивающей достойную человека жизнь для его семьи и его самого и, в соответствии с установленным федеральным законом минимальным размером оплаты трудовой деятельности.

В числе законов, регулирующих трудовую деятельность, главным является Трудовой кодекс, который регулирует общие основы трудовых отношений, без конкретики и специфики. Нормы трудового права, входящие в иные федеральные законы, должны соответствовать ТК РФ. Остальные правовые акты (указы Президента РФ, постановления Правительства РФ) не должны ему противоречить.

Трудовой кодекс РФ состоит из 424 статей, которые объединены в 62 главы. Каждая глава кодекса имеет определяющее значение при решении важных трудовых вопросов [5].

Третья часть ТК РФ посвящена трудовому договору, который является основным инструментом трудовых отношений и регулирует их от заключения до прекращения действия договора. Понятие трудового договора включает обязанности работодателя и работника. Так, работодатель обязан обеспечивать условия для выполнения трудовых действий и выплачивать зарплату, а работник должен трудиться и соблюдать дисциплину. Раздел 6 ТК РФ посвящен нормированию и оплате труда, где введено понятие заработной платы. В этой же части описаны различные системы оплаты труда и его нормирования.

К трудовой деятельности прямое отношение имеет Конституция нашей страны, ст. 37 которой законодательно установила свободу труда, запрет на принудительный труд, право на вознаграждение за труд без всякого рода дискриминации и в соответствии с установленным федеральным законом минимальным размером оплаты трудовой деятельности [1].

В случае, когда работодатель, который должен выплачивать вознаграждение (то есть заработную плату и другие выплаты) не соблюдает своих обязанностей, то на него возлагается административная ответственность, согласно статьям Кодекса по административным правонарушениям РФ. Наиболее часто ответственность возникает по статье 5.27 КоАП РФ «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» [3].

В соответствии с кодексом невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не влекут за собой уголовной ответственности, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

В случаях регулярного нарушения трудового законодательства работодателем, он может быть подвергнут и уголовному наказанию в соответствии с соответствующими статьями Уголовного кодекса РФ [6]. В последнее время активно возбуждаются уголовные дела, касающиеся невыплаты (неполной выплаты) заработной платы.

Например, статья 145.1 УК РФ предусматривает ответственность за частичную невыплату свыше трех месяцев заработной платы в виде штрафа размером до 120 тыс. рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 1 года, либо лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 1 года, либо принудительными работами на срок до 2 лет, либо лишением свободы на срок до 1 года (п.1 ст.145.1 УК РФ) [6].



Еще одним законодательным актом по оплате трудовой деятельности, является Налоговый Кодекс РФ (ч. II) от 05.08.2000 № 117-ФЗ. Главой 23 НК РФ регулируются исчисления и выплаты налога на доходы физических лиц (НДФЛ) с каждого работника [4]. Плательщиками этого налога являются, как граждане Российской Федерации, так и иностранцы, получающие доходы на территории России.

С введением в действие 25 главы НК РФ бухгалтерский учет теперь будет представлен тремя видами: налоговый – в интересах государства; финансовый – в помощь актуальным и потенциальным собственникам, акционерам предприятия; управленческий - в целях управления хозяйственными процессами.

А ст. 255 Налогового Кодекса Российской Федерации указывает состав расходов налогоплательщика на оплату трудовой деятельности, куда входят:

- всевозможные начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах,
- стимулирующие начисления и надбавки,
- компенсации, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления,
- расходы, направленные на содержание этих работников, предусмотренные нормами законодательства РФ, трудовыми договорами и коллективными договорами.

Согласно закону от 03.07.2016 № 243-ФЗ в 2017 году в Налоговом кодексе появилась новая глава 34 НК РФ «Страховые взносы», которая регулирует порядок расчета и уплаты страховых взносов в Федеральную налоговую службу, а именно:

- пенсионные взносы;
- взносы в случае временной нетрудоспособности, связанной с материнством;

– медицинские взносы.

Взносы по случаю травматизма по-прежнему курирует Фонд социального страхования РФ.

Администрирование страховых взносов налоговыми органами будет проводиться, по правилам и методике, разработанные для администрируемых налогов - НДС, налога на прибыль, НДФЛ и т.д. При этом изменятся формы отчетности, которые плательщики взносов с 2017 года должны будут сдавать в налоговые органы (а не территориальные отделения ПФР), а также сроки их представления.

В нашей стране для регулирования оплаты трудовой деятельности, в частности, для установления размеров пособий по временной нетрудоспособности используется минимальный размер оплаты труда. Федеральным законом от 19.12.2016 N 460-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» МРОТ с 1 июля 2017 г. составляет в Российской Федерации 7800 рублей [8].

Согласно ст. 133.1. ТК РФ в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может определяться свой размер минимальной заработной платы с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума способного к труду населения. Нельзя допускать установления размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации ниже минимального размера оплаты труда, зафиксированного федеральным законом.

Так, например, действующее значение МРОТ в Тюменской области, установленное с 01.07.2017 года, согласно принятым нормативно-правовым актам, составляет:

- для внебюджетных организаций - 9950 руб.
- для организаций, финансируемых из регионального и местного бюджетов - 8500 руб.

– для организаций, финансируемых из федерального бюджета - 7800 руб.

Так же к нормативным актам, касающимся расчетов с работниками по оплате трудовой деятельности имеет отношение Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». Оно определяет порядок исчисления средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом для вычисления средней заработной платы учитываются все предполагаемые виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников данных выплат [13].

К нормативно-правовому регулированию трудового законодательства относится «Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности», и непосредственно стандарты по бухгалтерскому учету таких объектов бухгалтерского учета, как расходы предприятия и его прибыль.

В организации учета расчетов по оплате трудовой деятельности, должным образом учитываются правила, закрепленные в Учетной политике организации, которая определена в соответствии с ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации», утвержденным Приказом Минфина РФ от 06.10.2008 № 106н [22].

Так как затраты предприятия на оплату трудовой деятельности работников причислены к расходам по обыкновенным видам деятельности, то также используют ПБУ 10/99 «Расходы организации», утверждено Приказом Минфина России от 06.05.1999 г. № 33н [23].

В процессе организации бухгалтерского учета расчетов с работниками по оплате трудовой деятельности руководствуются также различными инструкциями по ведению бухгалтерского учета, разработанными Минфином РФ и федеральными органами власти. К ним относится План счетов

бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности предприятий и Инструкция по его применению, утвержденные приказом Минфина РФ от 31.10.2000 г. № 94н [22]. На основании этого документа учет расчетов с персоналом по оплате трудовой деятельности ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». К данному счету могут быть открыты следующие субсчета: 70-1 «Расчеты с сотрудниками, состоящими в штате организации»; 70-2 «Расчеты с совместителями»; 70-3 «Расчеты по договорам гражданско-правового характера». Аналитический учет по этому счету ведется по каждому сотруднику предприятия.

За исключением предоставленных государством гарантий, большинство условий по оплате трудовой деятельности устанавливается работодателем или в порядке социального партнерства. К перечню документов, регулирующих вопросы оплаты трудовой деятельности на данном этапе, законодатель относит:

1) локальные нормативные акты (статья 8 ТК РФ) - документы, которые создает организация в рамках своих компетенций с опорой на нормы трудового законодательства.

2) коллективный договор (статья 40 ТК РФ), при составлении которого оплата труда должна быть выделена отдельным разделом. В нем следует предусмотреть пункты по внедренным на предприятии системам, формам оплаты труда, существующей системе премирования, порядке произведения доплат, надбавок и прочее. Также в договоре может быть расписан механизм урегулирования уровня оплаты труда с учетом уровня инфляции, выполнения определенных производственных показателей и т.п.

3) соглашения (статья 45 ТК РФ) - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом)

и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции [5].

Локальные нормы трудового законодательства используются и тогда, когда отдельные вопросы регламентированы в ТК РФ сравнительно полно и возникает потребность в их детализации и их применении к конкретным условиям организации трудовой деятельности в том или ином производстве (сфере управления, оказания услуг).

Коллективным договором, локальными нормативными актами может быть предусмотрена повышенная заработная плата для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (статья 147 ТК РФ), работающих в ночное время (статья 154 ТК РФ), за сверхурочную работу (статья 152 ТК РФ) или увеличение выходного пособия (статья 178 ТК РФ) [5].

Наряду с правовыми и локальными нормативными актами проблемы оплаты трудовой деятельности решаются также на индивидуально-договорном уровне и закрепляются в трудовом договоре, заключаемом с работником непосредственно при приеме на работу. При этом ТК РФ предоставляет сторонам трудового договора самостоятельно, то есть по взаимному согласию работника и работодателя, определять размер заработной платы, но при этом учитывая права и гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Для проверки состояния бухгалтерского учета и внутрихозяйственного контроля, соответствия финансово-хозяйственных операций законодательству, достоверности отчетности, необходимо проводить аудит.

Цель аудита учета труда и заработной платы - осуществить аудиторскую проверку и выразить мнение о достоверности и порядке ведения бухгалтерского учета труда и заработной платы на предприятии [8].

Объектами аудита учета трудовой деятельности и заработной платы являются первичная информация, в качестве которых в основном используются унифицированные формы первичной документации, а также регистры бухгалтерского учета и отчетность.

При аудите учета труда и заработной платы необходимо руководствоваться следующими нормативными документами:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 31.12.2001 №197-ФЗ
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации.
5. Федеральный закон от 21.11.96 г. №129-ФЗ «О бухгалтерском учете».
6. «Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации», утв. приказом Минфина России от 29.07.98 г. № 34н.
7. «План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкция по его применению», утв. приказом Минфина России от 31.10.00 г. №94н.
8. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Оценку эффективности системы внутреннего контроля по операциям, связанным с оплатой трудовой деятельности, аудиторы обычно начинают с наличия локальных нормативных актов организации, а именно коллективного трудового договора, штатного расписания, положения об оплате труда, внутреннего трудового распорядка, положения по премированию.

Исследование материалов данных документов дает возможность установить, соответствуют ли внутренние положения требованиям ТК РФ. Отсутствие документов или их противоречие ТК РФ констатирует факт о

системных ошибках в вопросах оплаты и стимулирования трудовой деятельности.

Таким образом, порядок учета заработной платы регулируется различными федеральными законами и законодательными актами. Каждый бухгалтер и руководитель организации обязаны сами следить за выходом новых нормативных документов о трудовой деятельности, за изменениями в учете заработной платы, в налоговом законодательстве и выплатах за счет средств социального страхования.

## 1.2. Понятие оплаты труда: виды, формы и системы

Термины «оплата труда» и «заработная плата» в Трудовом кодексе РФ являются полностью равнозначными. Хотя изначально в трудовом законодательстве оплата труда представлялась как система трудовых отношений, а заработная плата, как материальное вознаграждение.

В статье 129 ТК РФ дано следующая интерпретация: заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполненной работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты [5].

Согласно этому определению заработная плата состоит из следующих частей:

1) базовая (основная) часть – фиксированный размер денежной выплаты за фактически отработанное работником время или за выполненные нормы труда. Данная часть заработной платы согласно российскому законодательству не должна быть меньше минимального размера оплаты труда (МРОТ).

2) компенсационные выплаты - доплаты и надбавки в виде компенсаций, в частности за работу в условиях, отклоняющихся от обычных, работу в особых

климатических условиях и на территориях, пострадавших от радиоактивного загрязнения, и др.

3) стимулирующие выплаты - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и другие поощрения.

Объем компенсационных выплат назначается, исходя из соглашений и коллективных договоров, но не менее установленных законодательством размеров. Размер данных выплат не может быть менее установленных законодательством. Например, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от обычных, должны составлять не менее 4% от должностного оклада.

Исходя из этого, главной задачей компенсационных оплат считается возмещение чрезмерных трудовых затрат работника, которые зависят от рабочего графика и условий для выполнения заданий.

Стимулирующие выплаты, а также премиальная часть не подлежат регулированию со стороны законодательства. То есть руководитель предприятия сам принимает решения об их выплате, но работники могут их потребовать, если они выполняют конкретные трудовые задачи. Обычно стимулирующие выплаты назначают за профессионализм, отличную квалификацию, выработку лет на предприятии и т.д.

Мотивирующие выплаты нужны, чтобы у работников был стимул добиваться тех результатов, для которых недостаточно начисления основного оклада, а также поощрение желания трудящихся к повышению их квалификации и минимизации текучести кадров [57, с. 46].

Заработная плата работнику определяется трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, что прописано в ст. 135 ТК РФ.

Исходя из этого, на каждом предприятии должна иметься собственная система оплаты труда, которая представляет собой условия, режимы и правила выплаты заработной платы, соответствующих основным положениям Трудового кодекса РФ и иным нормативно-правовым актам.



Система оплаты труда включает в себя размеры тарифных ставок, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, а также системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования [57, с. 55].

При разработке и выборе системы оплат труда внутри предприятия могут быть применены следующие системы:

1. Тарифные системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий. Они напрямую предусмотрены Трудовым кодексом.

2. Бестарифные системы, которые квалифицируются наличием тесной связи между уровнем зарплаты работника и фондом заработной платы. При этом фонд заработной платы формируется по результатам работы всего трудового коллектива.

3. Смешанные системы оплаты труда сочетают в себе элементы тарифной и бестарифной систем.

Самой распространенной в нашей стране является тарифная система оплаты труда. Приведем основные элементы данной системы, описываемые положениями Трудового кодекса РФ[5]:

1) тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности или квалификации за единицу времени (час, день или месяц) без учета других выплат.

2) тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

3) тарифные коэффициенты, которые определяются отношением тарифной ставки конкретного разряда к тарифной ставке первого разряда.

Тарифные сетки разрабатываются для определения разницы в окладах в виде таблицы. Элементами таблицы являются тарифный разряд - величина,

отражающая сложность труда и уровень квалификации работника (их всего 18), и тарифные коэффициенты.

Кроме единой тарифной сетки (ЕТС) разрабатываются сетки по разрядам с указанием должностей и квалификационного разряда, отражающего уровень профессиональной подготовки работника.

Так, например, в сфере образования по тарифной сетке оклад ректора ВУЗа должен быть в диапазоне разряда ЕТС от 17 до 18, а школьного учителя - от 7 до 14. Коэффициенты разрядов: для ректора - от 9, 07 до 10, 07, а учителя - от 2,76 до 6, 51.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В Письме Роструда от 27.04.2011г. №1111-6-1 «Об установлении размеров окладов по одноименным должностям» было выражено мнение, что в штатном расписании окладов на предприятии должны быть установлены одинаковые размеры окладов для одинаковых должностей. А вот «надтарифная» часть заработной платы, включающая различные надбавки, доплаты и другие выплаты, может иметь различия в зависимости от квалификации работников, сложности работы, количества и качества выполняемого труда.

Тарифная система оплаты труда представлена в следующих основных формах:

1) повременная форма, когда размер выплаты зависит от количества фактически отработанного времени;

2) сдельная форма, когда выплаты зависят от количества выпущенной продукции (выполненной работы или оказанной услуги).

Применение повременного способа оплаты требует соблюдения определенных требований:

– точное определение фактически отработанного каждым работником времени путем табельного учета;

– тарификация рабочих, специалистов, служащих и руководителей на основании нормативных документов;

– установление норм, которые регламентируют трудовую деятельность в организации;

– обеспечение оптимальных условий для эффективной работы на рабочих местах.

Применение повременной формы оплаты труда на предприятии является стимулом для роста производительности труда, укрепления дисциплины и для повышения квалификации работников. А в качестве недостатка данной системы можно выделить то, что за выполнение аналогичной работы зарплата, рассчитанная по сдельной форме, будет выше.

Именно поэтому, целесообразно вводить повременную систему оплаты труда в случаях, когда не представляется возможным определение результатов труда, когда основным показателем работы является качество продукции (работ, услуг), при этом работник непосредственно не оказывает влияние на это. То есть она эффективна на предприятиях со стабильным положением на рынке сбыта и с высоким уровнем соблюдения трудовой дисциплины.

Таким образом, повременная форма оплаты труда применяется для выплаты заработной платы административно-управленческому персоналу, а

также вспомогательному и обслуживающему персоналу (кладовщик, уборщик и т.д.).

Повременная форма оплаты труда имеет следующие категории:

– простая повременная, когда расчет заработной платы происходит путем умножения тарифной ставки (оклада) на фактически отработанное работником время.

– повременно-премиальная, когда сумма зарплаты работника состоит из оклада и премиальной части, размер которой зависит от достижения конечного результата работы. Размер премии определяется в соответствии с действующим на предприятии положением о премировании, либо коллективным договором, либо специальным приказом руководителя.

При применении повременно-премиальной системы оплаты труда наблюдается более эффективное распределение работником своего рабочего времени, экономичное расходование сырья и материалов.

В тех организациях, где имеется возможность четкого фиксирования количества и качества производимой продукции (выполненных работ, оказываемых услуг), применяется сдельная форма оплаты труда. При этом должны быть зафиксированы сдельные расценки за выполнение каждой единицы продукции (работ, услуг).

Данная форма оплаты труда направлена на стимулирование личной заинтересованности работника в повышении производительности труда, а также рентабельности деятельности предприятия. Однако сложно учитывать все факторы, которые могут повлиять на выработку и качество продукции (например, поломка оборудования, нарушение правил безопасности или перерасход материалов).

Данная форма оплаты применяется на крупных производственных предприятиях с преобладанием ручного или машинно-ручного труда [39, с.87].

В зависимости от выбранного способа расчеты заработной платы сдельная форма оплаты труда разделяется на следующие виды:

1. Прямая сдельная, когда заработок работника рассчитывается простым умножением количества произведенной продукции (работ, услуг) на соответствующие сдельные расценки.

2. Сдельно-премиальная оплата включает сам сдельный заработок по утвержденным тарифам (расценкам), а также премиальные выплаты за превышение плановых показателей, за уменьшение процента брака, за сокращение сроков работы и т.д. Размер премии должен быть установлен в положении о премировании на предприятии.

3. Сдельно-прогрессивная оплата труда предусматривает оплату за продукцию, выпущенную сверх нормы, по повышенным (прогрессивным) расценкам.

4. Косвенно-сдельная оплата труда обычно начисляется вспомогательному или обслуживающему персоналу как процент от общего заработка основных рабочих.

5. Аккордная оплата труда обычно применяется в строительстве или сельском хозяйстве, когда заработная плата выплачивается всей бригаде за выполненный объем работ. А распределение оплаты между работниками происходит согласно фактически отработанному времени или по коэффициенту трудового участия. В зависимости организации производственного процесса, аккордная оплата труда может быть индивидуально-сдельной и коллективно-сдельной.

Следует отметить, что учет выработки, объемов выполненных работ и заработной платы проводится в зависимости от технологического процесса, типа производства, системы организации оплаты трудовой деятельности, уровня механизации учетно-вычислительных работ и остальных условий в организации.

При использовании бестарифной системы оплаты труда на предприятии не происходит установление твердого размера оклада или тарифной ставки. А расчет суммы заработной платы происходит с применением коэффициента

трудового участия каждого конкретного работника в результатах деятельности предприятия. Однако данная система не может применяться крупными компаниями.

Работодатель определяет общий размер фонда оплаты труда и каждый сотрудник получает в нем свою долю, размер которой зависит от следующих факторов:

- 1) Насколько работа сотрудника была полезна для предприятия.
- 2) Какую роль данное рабочее место играет в получении предприятием дохода.
- 3) Каково фактически отработанное время в отчетном периоде.

Так что должностные обязанности, уровень квалификации сотрудника, исполнительность - все это играет роль при расчете размера доли в фонде заработной платы.

При этом сама доля не является постоянным показателем и подлежит пересмотру с периодичностью, установленной работодателем. В этом тоже просматривается стимулирующая функция: отсутствие твердого оклада заставляет сотрудника постоянно самосовершенствоваться, выкладываться на рабочем месте, чтобы при последующем пересмотре появился шанс на увеличение его доли, а не повод для ее уменьшения.

Применение смешанной системы оплаты труда возможно, если использование бестарифной системы приводит к ущемлению интересов и гарантий работников, предусмотренных трудовым законодательством [57, с. 135]. Например, в бюджетных организациях, которые имеют право вести предпринимательскую деятельность

Выделяют следующие разновидности смешанной системы оплаты труда:

- 1) система «плавающих» окладов, при которой работодатель ежемесячно устанавливает размер оклада работника в зависимости от его результатов труда. Данная система оправдана для узкопрофильных специалистов и административно-управленческого персонала.

2) комиссионная система оплаты труда, когда в трудовом договоре работника фиксируется процент от объема производства или продаж предприятия. Это стимулирует сотрудника работать эффективнее, так как его заработная плата напрямую зависит от финансовых результатов деятельности всего предприятия. Также возможно установление дифференцированного размера комиссионных (например, за продажу наиболее дорогих товаров). По такой системе оплачивается труд многих специалистов отделов продаж.

3) дилерский механизм основывается на том, размер заработной платы сотрудника регулируется им самостоятельно. Сотрудник за свои средства приобретает товары компании по закупочной цене, и самостоятельно их реализует по продажной цене. Соответственно, размер заработка представляет собой разницу между этими ценами.

В каждой организации, особенно в бюджетной сфере, должна быть утверждена методика формирования фонда оплаты труда (ФОТ).

Следует заметить, что в нашей стране нет прямого закрепления в законе понятия «фонд оплаты труда». Однако в теории под данным термином подразумевается совокупность средств предприятия (в денежной и в натуральной форме), которые были затрачены на выплату всем работникам за конкретный промежуток времени [46, с. 65].

В первую очередь в состав ФОТ входят:

- заработная плата и премии,
- различные доплаты. Например, за работу в ночное время, в праздничные и выходные дни, за совмещение работы и т.д.;
- стимулирующие и компенсирующие выплаты;
- другие выплаты.

Отсюда следует, что в состав ФОТ входят фонд заработной платы (ФЗП), социальные и прочие выплаты.

Для расчета фонда оплаты труда может быть применена следующая формула:

$$\text{ФОТ} = \text{ЗП} + \text{П} + \text{МП} + \text{О} \quad (1),$$

где ЗП – ежемесячная денежная выплата работникам в форме заработной платы;

П – начисленные премии;

МП – материальная помощь;

О – ежегодный оплачиваемый отпуск.

Следует уточнить, что количество включаемых компонентов в ФОТ зависит от имеющихся на предприятии внутренних локальных актов. Именно поэтому в различных организациях процесс расчета фонда оплаты труда может осуществляться по дельному или сокращенному варианту в зависимости от его состава.

Одним из основных элементов фонда оплаты труда является фонд заработной платы, который представляет собой сумму средств в денежном выражении на выплату заработной платы всем работникам предприятия. Его состав и структура также существенно зависит от организационной структуры предприятия и содержания локальных актов. Помимо непосредственно вознаграждения за труд по тарифным ставкам и окладам, фонд заработной платы включает в себя оплату за неотработанное время не по вине работника (простои оборудования и т.п.), поощрительные выплаты (например, за выслугу лет), а также так называемые «поддерживающие выплаты», которые компенсируют расходы работников на питание, проживание, проезд и т.д.

Фонд оплаты труда и фонд заработной платы требуют к себе тщательного и аккуратного подхода, поэтому необходимо их планировать и регулярно анализировать.

Анализ использования ФОТ представляет собой выявление причин отклонения фактических расходов на заработную плату от плановых, сопоставление темпов изменения заработной платы с темпами производительности труда, определение резервов для улучшения оплаты труда на предприятии и др. В результате проведения анализа использования фонда



оплаты труда должны быть сформулированы мероприятия, нацеленные на его усовершенствование.

Таким образом, в трудовом законодательстве Российской Федерации под системой оплаты труда понимаются размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами.

Самыми распространенными в Российской Федерации, как правило, считаются повременная и сдельная системы оплаты труда, в сочетании или в дополнение с премиальной. Также используются и другие системы оплаты труда, как система плавающих окладов, дилерские системы и другие.

Выбор системы оплаты труда основывается на особенностях производственного процесса предприятия, формах организации труда и учета затрат рабочего времени, а также требований к качеству выпускаемой продукции (выполняемых работ, оказываемых услуг). Выбранная система оплаты труда должна быть сформулирована в положении об оплате труда, а также в штатном расписании. При этом форма оплаты труда может отличаться у работников, непосредственно занятых в производстве, от административного персонала.

В фонд оплаты труда включаются все начисленные выплаты (в том числе и в натуральной форме), включая премии, компенсации, доплаты и т.д. Фонд оплаты труда формируется на основании действующих в организации различных локальных актов.

### 1.3. Методика бухгалтерского учета расчетов по оплате труда

Организация бухгалтерского учета представляет собой формирование документированной систематизированной информации о хозяйственной деятельности организации, в соответствии с требованиями, установленными законодательством, и составление на ее основе бухгалтерской (финансовой) отчетности.

Правила ведения бухгалтерского учета в учреждениях зависят от их статуса: казенные, бюджетные или автономные.

Объектом данного исследования является муниципальное автономное общеобразовательное учреждение. Согласно Федеральному закону от 3 ноября 2006 г. № 174-ФЗ (ред. от 27.11.2017 г.) автономным учреждением признается некоммерческая организация, созданная Российской Федерацией, субъектом РФ или муниципальным образованием для выполнения работ, оказания услуг в целях осуществления предусмотренных законодательством полномочий органов государственной власти, органов местного самоуправления в сферах науки, образования, здравоохранения, культуры, средств массовой информации, социальной защиты, занятости населения, физической культуры и спорта, а также в иных сферах (в том числе при проведении мероприятий по работе с детьми и молодежью в указанных сферах). Основной деятельностью автономного учреждения признается деятельность, непосредственно направленная на достижение целей, ради которых автономное учреждение создано.

Основным финансовым документом для организации деятельности автономного учреждения является план финансово-хозяйственной деятельности государственного (муниципального) учреждения.

Финансирование деятельности происходит за счет субсидий на выполнение государственного (муниципального) задания, средств обязательного социального страхования деятельности, а также доходов от оказания платных услуг. При этом

автономное учреждение не вправе отказаться от выполнения государственного (муниципального) задания.

Единые методологические основы организации и ведения бухгалтерского учета в бюджетных организациях регламентируются Федеральным законом «О бухгалтерском учете» [7]. Кроме того, основные требования ведения учета и составления отчетности бюджетного учреждения утверждены Приказом Минфина РФ от 15 декабря 2010 г. № 173н «Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными академиями наук, государственными (муниципальными) учреждениями и Методических указаний по их применению».

Приказом Минфина РФ от 23 декабря 2010 г. N 183н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета автономных учреждений и Инструкции по его применению» были утверждены специфические моменты ведения бухгалтерского учета именно в автономных учреждениях [19].

Таким образом, автономные учреждения функционируют на основании специальных нормативных документов, которые устанавливают единые методологические правила. Учетная политика автономного учреждения должна основываться на особенности его структуры, учитывая принадлежность к определенной отрасли и выполняемые полномочия.

Основными принципами организации и ведения бухгалтерского учета в автономных учреждениях являются:

- двойная запись фактов хозяйственной деятельности, финансовых результатов и т.д.;
- применение метода начисления, согласно которому результаты операций признаются по факту их совершения, независимо от момента получения денежных средств при осуществлении указанных операций;
- непрерывность деятельности субъекта учета;

- полнота отражения информации в денежном выражении на соответствующих счетах рабочего плана счетов;
- открытость информации об имуществе, обязательствах, результатах исполнения бюджета или выполнения государственного (муниципального) задания;
- отдельный учет имущества, которое является собственностью учредителя учреждения, и того имущества, которое находится у самого учреждения;
- автономность, то есть учреждение отвечает по обязательствам только своим имуществом, за исключением случаев, установленных законодательством;
- объективность информации, заключающаяся в обязательном отражении всех хозяйственных операций в системе бухгалтерского учета с применением оправдательных документов.

В бюджетных (автономных) организациях применяется специально разработанный План счетов, который имеет достаточно сложную структуру из двадцати шести разрядов:

- 1) 1 – 17-й разряды определяются как код классификации доходов и расходов бюджета, а также источники финансирования дефицита бюджета
- 2) 18-й разряд представляет собой код деятельности учреждения (финансового обеспечения). При этом он включает бюджетную деятельность (1), приносящую доход деятельность (2) и деятельность со средствами, которые находятся во временном распоряжении (3).
- 3) 19-21 разряды указывает код синтетического счета Плана счетов бюджетного учета.
- 4) 22-23 разряды содержат код аналитического счета Плана счетов бюджетного учета.
- 5) 24-26 разряды занимает код КОСГУ (классификация операций сектора государственного управления) – это группировка этих операций в зависимости от

их экономического содержания. Данная классификация утверждена Приказом Минфина России от 1 июля 2013 г. N 65н.

В соответствии с этим, при записи проводок к бухгалтерскому счету необходимо добавлять код, который определяет вид поступления или выбытия объекта учета [32, с. 124].

В бухгалтерском учете в операциях по оплате труда применяются следующие коды КОСГУ:

– 211 - «Заработная плата», куда относятся все выплаты по оплате труда соответствии с трудовым договорам (выплаты по должностным окладам, за работу в сверхурочное время, за квалификационный разряд и т.д.). Кроме этого здесь осуществляются расходы по выплате удержаний с заработной платы (НДФЛ, оплата алиментов, членские профсоюзные взносы и т.д.).

– 212 - «Прочие выплаты», использующийся для начисления средств не относящихся к зарплате дополнительных выплат, пособий, компенсаций, которые обусловлены условиями трудовых отношений, статусом работников (например, подъемное пособие, нахождение медицинского осмотра, на оплату проезда и т.д.);

– 213 – «Начисления на выплаты по оплате труда»: расходы по уплате страховых взносов, пособия, которые уплачиваются за счет денег фонда социального страхования (в т. ч. пособие по беременности и родам, единовременное пособие при рождении ребенка, ежемесячное пособие по уходу за детьми и т. д.).

В государственных и муниципальных учреждениях заработная плата сотрудникам начисляется на основании комплекта документов, которые устанавливают систему оплаты труда, формы и размеры заработной платы (трудовые договоры, штатное расписание и т.д.). Также используются документы, отражающие выполнение трудовых обязанностей – табеля учета рабочего времени.

Постановлениями Федерального комитета по государственной статистике разработаны и утверждены типовые формы первичных документов для учета труда и его оплаты. При необходимости учреждение может разработать свои формы учета, главное чтобы они содержали все необходимые реквизиты, перечисленные в части 2 статьи 9 Закона. № 402-ФЗ [7]. Самостоятельно разработанные формы утверждаются руководителем учреждения и должны быть включены в приложение к приказу об утверждении учетной политики.

На сегодняшний день основными формами первичных учетных документов по расчетам с персоналом по оплате труда представляются:

- 1) Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда (Унифицированная форма N Т-12) (ОКУД 0301007)
- 2) Расчетно-платежная ведомость (Унифицированная форма N Т-49) (ОКУД 0301009)
- 3) Расчетная ведомость (Унифицированная форма N Т-51) (ОКУД 0301010)
- 4) Платежная ведомость (Унифицированная форма N Т-53) (ОКУД 0301011)
- 5) Журнал регистрации платежных ведомостей (Унифицированная форма N Т-53а) (ОКУД 0301050)
- 6) Лицевой счет (Унифицированная форма N Т-54) (ОКУД 0301012)
- 7) Лицевой счет (свт) (Унифицированная форма N Т-54а) (ОКУД 0301013)
- 8) Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику (Унифицированная форма N Т-60) (ОКУД 0301051)
- 9) Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (Унифицированная форма N Т-61) (ОКУД 0301052)
- 10) Справка о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы.

В журнале операций расчетов по оплате труда (форма 0504071) ведется аналитический учет по расчетам оплаты труда. Он составляется бюджетным учреждением на основании свода расчетно-платежных ведомостей с приложением

таких первичных документов, как табель использования рабочего времени, приказы о движении работников (увольнение, зачисление, перемещение, отпуска), документы, подтверждающие право на получение пособий, компенсаций, выплат и т.д. При этом свод ведомостей составляется отдельно по операциям, проводимым по различным источникам финансового обеспечения.

Так как законодательством не установлена унифицированная форма свода расчетно-платежных ведомостей, то учреждение само составляет его в произвольной форме. Обязательным является установление в учетной политике порядка ведения аналитического учета расчетов по оплате труда.

Таким образом, бухгалтерский учет расходов на оплату труда в бюджетных учреждениях имеет свои специфические особенности, которые отражены в законодательстве. К ним относятся постановка учета по статьям бюджетной классификации, проверка контроль выполнения сметы расходов и т.п. Существуют особый план счетов для бухгалтерского учета в автономных учреждениях.

Принципиальным моментом при формировании проводок по оплате труда в бюджетных учреждениях является применение действующих инструкций и кодов классификации операций сектора государственного управления. Точно и правильно начисленная заработная плата для сотрудников бюджетных организаций способствует эффективному распределению государственных и муниципальных денежных средств по статьям расходов.

## 2. Бухгалтерский учет операций по заработной плате в МАОУ Маслянская СОШ

### 2.1. Организационно-экономическая характеристика и анализ основных показателей деятельности МАОУ Маслянская СОШ

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Маслянская средняя общеобразовательная школа (МАОУ Маслянская СОШ) была учреждена администрацией Сладковского муниципального района. Историческая дата открытия школы - 8 марта 1920 года. Дата государственной регистрации - 14 июня 2002 года.

Учреждение имеет следующие филиалы и отделения дошкольного образования:

- Менжинская средняя общеобразовательная школа,
- Новоандреевская средняя общеобразовательная школа,
- Рождественская начальная общеобразовательная школа,
- Маслянский детский сад «Аленушка»,
- Новоандреевский детский сад «Теремок»,
- Рождественский детский сад «Улыбка».

Органом управления образовательной организации является администрация Сладковского муниципального района. Она же осуществляет функции и полномочия собственника имущества МАОУ Маслянская СОШ. Отдел образования администрации Сладковского муниципального района от имени администрации Сладковского муниципального района осуществляет функции и полномочия учредителя организации.

Органами общественного управления МАОУ Маслянская СОШ являются наблюдательный совет и управляющий совет. Управляющий совет - это коллегиальный орган самоуправления, призванный обеспечить оптимальное взаимодействие участников образовательного процесса по решению вопросов функционирования и развития учреждения.



На период с 2015 по 2020 годы разработана и утверждена Программа перспективного развития образовательного учреждения, которая определяет стратегию развития школы и основные направления деятельности по её реализации [58].

В состав ресурсной базы учреждения входит: 4 школы, 1 мастерская, 1 детский сад, 1 спорткомплекс. Материально-техническое состояние учреждения находится на приемлемом уровне: функционируют системы канализации, холодного водоснабжения в школах и ДОУ, горячего водоснабжения на пищеблоках, пищеблоку функционируют в соответствии с требованиями СанПиН. Учебно-наглядное, лабораторное оборудование в школах в достаточном количестве, пришкольная территория благоустроена. Аттестация рабочих мест была проведена в 2016 г.

В соответствии с Уставом МАОУ Маслянская СОШ имеет право вести предпринимательскую и иную, приносящую доход, деятельность.

Ведение бухгалтерского учета в МАОУ «Маслянская СОШ» осуществляется в соответствии с Федеральным законом «О бухгалтерском учете» от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ и осуществляется автоматизированным способом с применением программного продукта «1С». Для осуществления ведения бухгалтерского учета школа применяет Приказ Минфина РФ от 23 декабря 2010 г. N 183н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета автономных учреждений и Инструкции по его применению». Все хозяйственные операции оформляются первичными учетными документами. Предоставление годовой и квартальной бухгалтерской отчетности осуществляется в соответствии с Приказом Минфина РФ от 25 марта 2011 г. N 33н.

В таблице 2.1 представлены данные об обеспеченности образовательного учреждения педагогическим персоналом по состоянию на 2017-2018 учебный год.

Таким образом, численность всех сотрудников МАОУ Маслянская СОШ составляет 100 человек, из которых 61 человек – педагогические работники, 22 человека имеют высшую категорию, а 29 человек первую категорию. В декретном отпуске находится 5 человек.

Таблица 2.1

Численность и уровень образованности педагогических работников в  
МАОУ Маслянская СОШ

Показатель	МАОУ Маслянская СОШ	Менжинская СОШ	Новоандреев- ская СОШ	Рождествен- ская НОШ	Всего
АУП	2	1	1	-	4
учителя	19	10	10	2	41
педагоги, не осуществляющие учебный процесс	4	2	1	-	8
воспитатели ДООУ	5	-	2	2	9
Итого	25	13	14	4	61
из них имеют:					
высшую категорию	15	1	6	-	22
I категорию	13	8	4	4	29
соответствие занимаемой должности	-	-	1	-	1
нет категории (менее 2х лет в должности)	2	4	3	-	9

15 июня 2014 г. вступил в силу приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. №276, утвердивший новый порядок аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Согласно приказу, педагогический работник может аттестоваться на первую и высшую квалификационные категории. Аттестация на квалификационную категорию осуществляется по личному желанию работника. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит [25].

Проводится работа администрации школы по повышению активности педагогического коллектива, созданию позитивного имиджа школы через

организацию неформального образования (деятельность методических объединений, на сайте школы и т.п.), через систему материального стимулирования.

Основным финансовым документом для организации деятельности образовательного учреждения является план финансово-хозяйственной деятельности государственного (муниципального) учреждения (приложение 1).

Финансовое обеспечение оказания услуг в сфере образования осуществляется в соответствии с законодательством РФ и с учетом особенностей, установленных Федеральным законом «Об образовании» [11]. Финансирование строится в зависимости от нормативных затрат, которые определяются по каждому виду и направленности (профилю) образовательных программ в расчете на одного обучающегося с учетом следующих характеристик:

- формы обучения,
- федеральных государственных требований (при их наличии),
- типа образовательной организации,
- сетевой формы реализации образовательных программ, образовательных технологий,
- специальных условий получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья,
- обеспечения дополнительного профессионального образования педагогическим работникам,
- обеспечения безопасных условий обучения и воспитания, охраны здоровья или иных особенностей организации.

Что касается финансирования, то на 2017 годы учреждениям Маслянской образовательной сети было выделено 64 172,1 тыс. руб. из которых 30 398,6 тыс. руб. (47%) было использовано за первое полугодие и 33 773,5 тыс. руб. (53%) за второе полугодие.

В таблице 2.2 представлено исполнение сметы по статьям расходов.

Согласно полученным данным, по статьям расходов, как фонд оплаты труда, услуги связи, коммунальные услуги, услуги по содержанию имущества были исполнены на 100%, а остальные статьи расходов не были исполнены полностью.

Таблица 2.2

Исполнение сметных назначений по статьям расходов в МАОУ  
«Маслянская СОШ» за 2017 год

Расходы	Годовые сметные назначения (тыс. руб.)	Исполнение сметы за 1 полугодие	% исп.	Исполнение сметы за 2 полугодие	% исп.	Достаточность или недостаточность финансирования
ФОТ и начисления	37 406,4	18 455,2	49	33 773,5	51	+
Услуги связи	166,4	70,6	42	95,8	58	+
Транспортные услуги	4 515,0	1 888,5	42	2573,5	57	+
Коммунальные услуги	7 957,0	4 298,7	54	3658,3	46	+
Услуги по содержанию имущества	3 819,5	1 666,2	44	2153,3	56	+
Прочие услуги	4 116,5	1 949,8	42	1975,9	48	+
Увеличение стоимости ОС	991,6	243,5	24	347,1	35	+
Увеличение стоимости МЗ	5 366,1	1 826,1	34	2200,1	41	+

Таким образом, МАОУ Маслянская средняя общеобразовательная школа обладает статусами базовой школы как многофункционального ресурсного центра, центра воспитательной, организационной и досуговой работы, учреждения, оказывающего услуги дополнительного образования, муниципальной стажировочной площадки по работе с одаренными детьми.

В качестве перспектив развития учреждение ставит перед собой функционирование в качестве образовательного комплекса (формирование новых подходов к планированию деятельности), систематизация работы в новых условиях единой бухгалтерии, работа узких специалистов; повышение

качества подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации; работу над формированием имиджа организации с учетом индивидуальности деятельности филиалов.

## 2.2. Порядок расчета и начисления заработной платы в МАОУ Маслянская СОШ

На основании постановлений администрации Сладковского муниципального района Тюменской области «Об утверждении Методики формирования фонда оплаты труда муниципальных автономных общеобразовательных организаций Сладковского района» № 453 от 21.04.2016 г., «Об утверждении Положения распределения централизованного фонда стимулирования труда образовательных организаций» № 1262 от 31.12.2014 г., «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных автономных общеобразовательных организаций Сладковского района» № 454 от 21.04.2016 г. было разработано «Положение о системе оплаты труда работников МАОУ «Маслянская СОШ».

Данное положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, устанавливает единый порядок расходования бюджетных средств учреждения на оплату труда работников, принятых на основе трудовых договоров. Оно было разработано администрацией МАОУ «Маслянская СОШ», принято на общем собрании трудового коллектива и утверждено директором.

Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации.

Фонд оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения (за исключением средств, направленных в централизованный фонд стимулирования труда).

Фонд оплаты труда в МАОУ «Маслянская СОШ» рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N * N * K * Д * Н, \quad (2)$$

где: ФОТ - расчетный фонд оплаты труда образовательной организации;

N - региональный подушевой норматив финансового обеспечения расходов на государственный стандарт общего образования;

K - поправочный коэффициент к региональному подушевому нормативу, установленный для конкретной образовательной организации;

Д - доля фонда оплаты труда в общем объеме доведенных образовательной организации расходов на государственный стандарт общего образования, составляет 97%;

Н - количество обучающихся в образовательной организации.

Фонд оплаты труда МАОУ «Маслянская СОШ» состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц).

Объем базовой части составляет 70% фонда оплаты труда образовательной организации, а объем стимулирующей части - 30%. Объем социальной части определяется исходя из установленного размера выплат и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году. В приложении 2 представлен фонд оплаты труда МАОУ «Маслянская СОШ» на 1 января 2018 года.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации (за исключением стимулирующих выплат), включая:

а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя);

б) иные категории педагогических работников (педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, воспитатель, старший методист и др.);

в) административно-управленческий персонал (руководитель образовательной организации и его заместители, руководители структурных подразделений и т.д.);

г) учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь, заведующий хозяйством и др.);

д) младший обслуживающий персонал (уборщик, гардеробщик, дворник, сторож и др.).

За счет средств социальной части осуществляются следующие выплаты:

а) единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26 тыс. рублей;

б) ежемесячные доплаты работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания СССР или Российской Федерации «Заслуженный работник», звание «Народный ...», соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, ученую степень доктора или кандидата наук.

При формировании базовой и социальной части фонда оплаты труда дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера приравненных к ним местностях;

б) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районах дискомфортными условиями проживания;

в) отчислений по обязательным страховым взносам.

Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), определяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги, учебной нагрузки педагога и численности обучающихся в классах.

Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги .вводится условная единица (стоимость 1 ученико-часа), которая включает 1 расчетный час работы с одним расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость бюджетной образовательной услуги в данной образовательной организации (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стп}=\text{ФОТо}\times 34(a_1v_1+a_2v_2+a_3v_3+\dots+=+a_{11}v_{11})\times 52, \quad (3),$$

где: Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

$a_1, a_2, a_3, a_{11}$  – количество обучающихся соответственно в первых, вторых, третьих, одиннадцатых и т.д. классах

$v_1, v_2, v_3, v_{11}$  – годовой количество часов по учебному плану в соответствующем классе.

Годовое количество часов, учитываемое при определении стоимости ученико-часа, определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с учебным планом, включая часы педагогической коррекции.

Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:



а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

б) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами образовательной организации (доплата за заведование кабинетом, за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса);

в) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются с учетом:

- сложности и (или) приоритетности предмета (К);
- квалификационной категории педагога (А);
- особенностей преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения (П).

Повышающие коэффициенты, применяемые при расчете заработной платы работников МАОУ «Маслянская СОШ» представлены в приложении 3.

Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю). Он рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп * Н * Т * К * А * П + Д, \quad (4)$$

где: ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н – количество обучающихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету в месяц;

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П - повышающий коэффициент за особенности преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения;

Д - компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

В случае, если педагог ведет несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} * (\text{Н}_1 * \text{T}_1 * \text{K}_1 + \text{Н}_2 * \text{T}_2 * \text{K}_2 \dots + \text{Н}_n * \text{T}_n * \text{K}_n) * \text{А} * \text{П} + \text{Д} \quad (5)$$

Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} * \text{Н} * \text{T} * \text{К} * \text{А}, \quad (6)$$

где: ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс,

Стп – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - средняя наполняемость по школе (параллели);

Т - количество часов по предмету в месяц;

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение при деление класса на подгруппы, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} * \text{Н} * \text{T} * \text{К} * \text{А} * \text{П}, \quad (7)$$

где: ДО - должностной оклад педагогического работника,

Стп – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - средняя наполняемость по школе (параллели);

Т - количество часов по предмету в месяц;

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П – повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов при делении класса на подгруппы.

При определении стоимости бюджетной образовательной услуги и, соответственно, должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и внеаудиторная занятость, которая включает в себя следующие виды работ:

- проведение уроков и подготовка к ним, проверка письменных работ;
- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в образовательной организации в период образовательного процесса, в том числе во время перерывов между занятиями.

Согласно штатному расписанию, утвержденному руководителем МАОУ «Маслянская СОШ», доля фонда оплаты труда в пределах базовой части для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ<sub>пп</sub>), устанавливается в объеме не менее фактического уровня предыдущего финансового года. А доля фонда оплаты труда других категорий работников (административно-управленческого, вспомогательного персонала и др.) - в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Что касается размеров должностных окладов и компенсационных выплат для работников данной образовательной организации, то они устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами.

Размеры должностных окладов педагогических работников обязательно должны быть указаны в индивидуальном трудовом договоре, который заключается между директором школы и работником.

Размеры должностных окладов педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливаются в соответствии с договором между директором школы и работником в зависимости от квалификационной категории, объема выполняемой работы и согласно со штатным расписанием, утверждаемого директором школы и согласуемого с профсоюзным комитетом.

Формирование централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников образовательных организаций осуществляется отделом образования администрации Сладковского района.

Данный фонд рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = (\text{ФОТ}_1 + \text{ФОТ}_2, \dots + \text{ФОТ}_n) * \text{К}_{\text{цст}}, \quad (8)$$

где: ФОТ<sub>цст</sub> - централизованный фонд стимулирования в образовательных организациях;

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда каждой образовательной организации;

Кцст - коэффициент отчислений от расчетного фонда образовательных организаций в централизованный, который составляет 0,02.

Распределение централизованного фонда труда производится в соответствии с «Положением централизованного фонда оплаты труда», утверждаемым администрацией Сладковского муниципального района, на осуществление выплат (премий) руководителям и работникам образовательных работникам образовательных организаций. Средства централизованного фонда предусматриваются в бюджетной росписи главного распорядителя бюджетных средств по отрасли «Образование»

Стимулирующие выплаты (премии) руководителю образовательной организации производятся за эффективность и результативность труда по следующим направлениям:

- выполнение государственного (муниципального) задания образовательной организации;
- эффективность работы по достижению нового качества образования;
- создание комфортных условий для образовательного процесса в образовательной организации;
- обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией;
- эффективность воспитательной системы образовательной организации;
- повышение профессионального мастерства педагогических работников образовательной организации;
- обеспечение достижения установленных показателей по уровню заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации.

При распределении централизованного фонда стимулирования труда образовательных организаций дополнительно учитываются и возмещаются образовательным организациям:

1) расходы на начисление к выплатам, в части применения районных коэффициентов к заработной плате и отчислений по различным страховым взносам (обязательное пенсионное и медицинское страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний);

2) расходы на выплату отпускных в части, обусловленной увеличением среднего заработка руководителей и работников образовательных организаций в связи с осуществлением им выплат из централизованного фонда (не менее 1/12 от суммы каждой стимулирующей выплаты).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам образовательной организации стимулирующих выплат (премий), направленных на создание у них мотивации к повышению качества труда в рамках реализации основных направлений модернизации систем общего образования и других материальных выплат.

Стимулирующие выплаты (премии) распределяются комиссией Управляющего совета образовательной организации по представлению руководителя образовательной организации. Доля средств, направляемых на стимулирующие выплаты административно-управленческого персонала, не может превышать долю объема базовой части фонда оплаты труда (Фотб), приходящуюся на них, в пределах финансового года.

Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат для основных категорий работников (педагогического персонала) являются качество обучения, а также здоровье и воспитание обучающихся.

Премиальный фонд расходуется в соответствии с «Положением о премировании», утверждаемом директором школы.

В МАОУ «Маслянская СОШ» формируется также фонд доплат и надбавок, который устанавливается согласно «Положению о доплатах и надбавках», утвержденному директором школы.

Надбавкой считается денежная выплата, систематически начисляемая работнику сверх его базовой заработной платы (должностного оклада) в строго предусмотренных трудовым законодательством случаях. Доплата - это денежная выплата, при помощи которой компенсируют дополнительные затраты труда рабочих и служащих, произведенные ими по указанию администрации (или с ее согласия), т.е. она устанавливается за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

Доплаты и надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другую дополнительную работу. Размеры доплат и надбавок определяются в пределах средств направляемых на оплату труда учреждения самостоятельно, максимальными размерами не ограничиваются.

При выполнении работ в местностях с особыми климатическими условиями всем работникам МАОУ «Маслянская СОШ» устанавливается к заработной плате районный коэффициент в размере 15% не только для постоянных, но и временных работников, а также совместителей. При этом районный коэффициент не начисляется на материальную помощь, единовременные вознаграждения педагогическим работникам по достижению пенсионного возраста.

Надбавки компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются согласно Трудовому Кодексу РФ. Так в МАОУ «Маслянская СОШ» сторожу за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) устанавливается надбавка в заработной плате до 35%.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему в виде предоставления

другого дня отдыха или оплаты в двойном размере (по согласованию с работником). Работа в праздничный день, в случаях, предусмотренных законодательством, компенсируется работнику в виде предоставления другого дня отдыха либо оплаты в двойном размере (по согласованию с работником).

Приказом директора «Маслянской школы» установлены доплаты и надбавки к заработной плате работников, которые приведены в приложении 4.

Формирование фонда оплаты труда школы из средств, поступающих от оказания платных дополнительных образовательных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, осуществляется директором школы в соответствии с положением о платных дополнительных образовательных услугах, положением о предпринимательской деятельности.

Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре соответствии с «Положением об оплате труда руководителей образовательных организаций», утвержденным администрацией Сладковского муниципального района.

Система оплаты труда руководителя образовательной организации включает: должностной оклад, выплаты компенсационного характера, единовременные выплаты, стимулирующие выплаты (премии) за счет средств централизованного фонда.

Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется по следующей формуле:

$$Д_{Ор} = Д_{Оср} * (K_1 + K_2), \quad (9)$$

где  $Д_{Ор}$  - должностной оклад руководителя образовательной организации;  
 $Д_{Оср}$  - средняя величина должностных окладов непосредственно педагогических работников;

$K_1$  – коэффициент, соответствующий группе оплаты труда для руководителя данной образовательной организации (составляет 2,29);

$K_2$  - дополнительный коэффициент, не превышающий 0,49.



Таким образом, система оплаты труда работников образовательной организации определяется коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, разработанными в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, количеством обучающихся и поправочным коэффициентом и отражается в смете образовательного учреждения. Фонд оплаты труда МАОУ «Маслянская СОШ» состоит из базовой, стимулирующей и социальной части.

### 2.3. Синтетический и аналитический учет совершения операций с персоналом по заработной плате

Бухгалтерский учет в «Маслянской средней общеобразовательной школе» автоматизирован. Учет операций по заработной плате ведется в программе «1С КАМИН. Расчет зарплаты для бюджетных учреждений. Версия 3.5».

Данная программа предназначена для автоматизации процесса расчета и начисления заработной платы работникам организации, а также ведения кадрового учета и получения регламентированной отчетности в налоговые органы и в Пенсионный фонд России.

Возможностями программы «1С КАМИН. Расчет зарплаты для бюджетных учреждений. Версия 3.5» являются:

- 1) Расчет и учет заработной платы сотрудников, работающих в разных учреждениях. Это является актуальным, так как МАОУ «Маслянская СОШ» имеет 6 филиалов и отделений.

2) Ведение кадрового учета работников по категориям: педагогический персонал, административно-управленческий персонал, учебно-воспитательный персонал, младший обслуживающий персонал и др.

3) Перечисление педагогам оклада в соответствии с присвоенными званиями, а также всех необходимых ежемесячных и дополнительных выплат.

4) Формирование различных видов выходных документов в бумажном и электронном видах, таких как расчетные листки, справки о доходах, карточки и прочие.

Основными бухгалтерскими записями (проводками) при начислении заработной платы в МАОУ «Маслянская СОШ» являются:

1. Начисление сумм по оплате труда, денежного довольствия, компенсаций, отпускных и т.п.:

Дебет 4 109 61 211 «Уменьшение кредиторской задолженности по оплате труда»

Кредит 4 302 11 730 «Увеличение кредиторской задолженности по заработной плате».

2. Начисление пособий и других выплат за счет средств фонда социального страхования (страховые взносы в ФСС):

Дебет 4 303 02 830 «Уменьшение кредиторской задолженности по обязательному социальному страхованию»

Кредит 4 302 13 730 «Увеличение кредиторской задолженности по начислениям на выплаты по оплате труда».

3. Удержание НДФЛ из сумм по оплате труда, денежного довольствия и прочих выплат:

Дебет 4 302 11 830 «Уменьшение кредиторской задолженности по заработной плате».

Кредит 4 303 01 730 «Увеличение кредиторской задолженности по НДФЛ»

4. Удержание из сумм по оплате труда, денежного довольствия, компенсаций:

Дебет 4 302 11 830 «Уменьшение кредиторской задолженности по заработной плате»

Кредит 4 304 03 730 «Увеличение кредиторской задолженности по расчетам по удержаниям из выплат по оплате труда».

5. Начисление страховых взносов в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования (ФФОМС):

Дебет 4 109 61 213 «Начисления на выплаты по оплате труда»

Кредит 4 303 07 730 «Увеличение кредиторской задолженности по обязательному медицинскому страхованию».

6. Начисление страховых взносов в Фонд социального страхования (ФСС):

Дебет 4 109 61 213 «Начисления на выплаты по оплате труда»

Кредит 4 303 07 730 «Увеличение кредиторской задолженности по обязательному социальному страхованию».

Приведем отражение заработной платы в учете МАОУ «Маслянская СОШ» на 31.01.2018 г. (таблица 2.3).

Таким образом, в МАОУ «Маслянская СОШ» бухгалтер на основании табеля учета использования рабочего времени, форма которого утверждена приказом Минфина от 30 марта 2015 г. №52н, определяет сумму оплаты труда за фактически отработанное время. Также определяется сумма оплаты труда за неотработанное время, но подлежащее оплате, размер пособий, материальной помощи и т.д. После этого составляется расчетно-платежная ведомость, где отдельно по каждому работнику образовательной организации указывается сумма начисленной оплаты отдельно по видам оплат, удержания и сумма к выплате.

Далее рассмотрим расчет заработной платы и отпускных на примере учителя начальных классов МАОУ «Маслянская СОШ» Плакидиной Т.Н. за месяц.

Таблица 2.3

Начисление заработной платы, НДФЛ, страховых взносов в МАОУ  
«Маслянская СОШ» за январь 2018г.

№	Операция	Дебет	Кредит	Сумма	Первичный документ
1	Начислена сумма по оплате труда, денежного довольствия, компенсаций	410961211	430211730	1 824 081,92	Табель учета использования рабочего времени  Расчетно-платежная ведомость  Расчетная ведомость
2	Начислены пособия за счет страховых взносов в ФСС	430302830	430213730	151 702,49	
3	Удержан налог на доходы физических лиц	430211830	430301730	227 891,00	
4	Удержан из выплат по оплате труда	430211830	430403730	10 451,63	
5	Начислены страховые взносы в ФФОМС	410961213	430307730	123 672, 71	
6	Начислены страховые взносы в ФСС	410961213	430307730	70 133,90	

Вначале приведем данные для расчета стоимости педагогической услуги (таблица 2.4), которые включают в себя количество учащихся в каждой параллели классов, количество самих классов, количество часов по учебному плану.

На основании данных, представленных в таблице 2.4, рассчитаем по формуле (2) стоимость образовательной услуги:

$$C_{\text{ш}} = \frac{3602000 \times 34}{14414504 \times 52} = 8,50$$

Таким образом, стоимость ученико-часа в МАОУ «Маслянская СОШ» составила 8,50 рублей.

Расчет стоимости педагогической услуги в МАОУ Маслянская средняя  
общеобразовательная школа на 1 января 2018 г.

Наименование	Класс											ИТО ГО
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Количество учащихся	34	29	27	27	19	24	28	29	32	19	14	282
Количество классов-комплектов	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	16
Количество часов по учебному плану	29	61	94	41	62	48	53	78	62	34	35	597
Количество ученико-часов в неделю	98 6	17 69	25 38	11 07	11 78	11 52	14 84	22 62	19 84	64 6	49 0	1559 6

Заработная плата состоит из: стоимости 1 ученико-часа – 8,50 руб., количества детей в классе – 14, количества часов в месяц – 84, коэффициента преподавания детям, обучающимся по адаптированным программам – 1,2, коэффициента сложности предмета – 1,15 и категории учителя – 1.

Должностной оклад учителя начальных классов Плакидиной Т.Н. рассчитывается по формуле (3):

$$ДО = 8,50 * 14 * 84 * 1,2 * 1,15 * 1 = 13794,48 \text{ рублей.}$$

Также за месяц Плакидиной Т.Н. начислена доплата за классное руководство в размере 1000 рублей и премия в размере 6000 рублей. Итого заработная плата с учетом районного коэффициента (1,15) составляет:

$$(13794,48 + 1000 + 6000) * 1,15 = 23913,65 \text{ рублей.}$$

На эту сумму удержан налог на доходы физических лиц в размере 13%, так как у Плакидиной Т.Н. нет иждивенцев.

Таким образом, окончательная сумма заработной платы, которая будет выплачена Плакидиной Т.Н., составляет:

$$23913,65 - 23913,65 * 0,13 = 20804,65 \text{ рублей.}$$

Далее проведем расчет отпускных, которые полагаются на ежегодный оплачиваемый отпуск Плакидиной Т.Н.

Согласно статье 139 Трудового Кодекса РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на число календарных дней расчетного периода [5].

В таблице 2.5 представлены данные для расчета среднего заработка Плакидиной Т.Н.

Таблица 2.5

Данные для расчета среднего заработка Плакидиной Т.Н. за 2016-2017 учебный год

Расчетный период	Выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка, руб.
Июнь	22 853,65
Июль	-
Август	4 702,17
Сентябрь	42 532,19
Октябрь	27 616,69
Ноябрь	27 616,69
Декабрь	33 539,19
Январь	27 656,94
Февраль	27 789,19
Март	27 501,69
Апрель	27 961,69
Май	27 961,69
Итого	297 731,78

Количество календарных дней расчетного периода составило 289,91. Таким образом, средний дневной заработок Плакидиной Т.Н. составил 1026,97 руб.

Ежегодный оплачиваемый отпуск педагогов составляет 56 календарных дней, соответственно за отпуск Плакидиной Т.Н. полагается:

$$1026,97 * 56 = 57510,32 \text{ рубля.}$$

На эту сумму удерживается НДФЛ в размере 13%. В итоге к выплате причитается:  $57510,32 - 57510,32 * 0,13 = 50397,32$  рубля.

Все приведенные выше расчеты производятся бухгалтером МАОУ «Маслянская СОШ» в унифицированной форме № Т-60 «Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику».

Таким образом, учет расчетов по заработной плате в МАОУ «Маслянская средняя общеобразовательная школа» осуществляется на должном уровне. Учет операций по заработной плате ведется в программе «1С КАМИН. Расчет зарплаты для бюджетных учреждений. Версия 3.5». Применение действующих инструкций и кодов для бюджетных учреждений является важным для формирования проводок по заработной плате. Правильное отражение заработной платы на счетах бухгалтерского учета в МАОУ «Маслянская МОШ» позволяет грамотно распределить движение государственных (муниципальных) средств по статьям расходов.

### 3. Аудит операций по заработной плате в МАОУ Маслянская СОШ

#### 3.1. Методика аудита расчетов по заработной плате

Единые методологические основы организации и ведения бухгалтерского учета в бюджетных организациях регламентируются Федеральным законом «О бухгалтерском учете». В нем указано, что учреждения обязаны самостоятельно организовывать и осуществлять внутренний контроль совершаемых фактов хозяйственной жизни, а именно сделок, операций и событий, которые могут оказать влияние на финансовые результаты деятельности учреждения и в целом на его финансовое состояние [7].

Основной целью бюджетного учреждения является расходование финансовых средств, поэтому показатели эффективности бюджетной организации не связаны с понятием прибыли.

Именно поэтому в бюджетных организациях проводится государственный или муниципальный финансовый контроль, который состоит из:

- контроля за соблюдением всех нормативно-правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения;
- контроля над отчетностью об исполнении государственных программ и заданий, которая должна быть полной и достоверной.

Согласно Бюджетному кодексу РФ внутренний государственный (муниципальный) финансовый контроль в сфере бюджетных правоотношений представляет собой контрольную деятельность Федерального казначейства, органов государственного (муниципального) финансового контроля, являющихся соответственно органами (должностными лицами) исполнительной власти субъектов Российской Федерации, местных администраций, финансовых органов субъектов РФ (муниципальных образований).



Порядок осуществления внутреннего государственного финансового контроля определяется федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Правительства РФ, высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации, государственными правовыми актами местных администраций, а также стандартами осуществления внутреннего государственного финансового контроля.

Основными методами, с помощью которых проводится государственный финансовый контроль, являются:

1) проверка, под которой понимается совершение контрольных действий по документальному и фактическому изучению законности отдельных финансовых и хозяйственных операций, достоверности бюджетного (бухгалтерского) учета и бюджетной (бухгалтерской) отчетности в отношении деятельности объекта контроля за определенный период.

2) ревизия, представляющая собой комплексную проверку деятельности объекта контроля, включая в себя проведение контрольных действий по документальному и фактическому изучению законности всей совокупности совершенных финансовых и хозяйственных операций, достоверности и правильности их отражения в бюджетной (бухгалтерской) отчетности.

3) обследование, которое состоит из анализа и оценки состояния какой-либо определенной сферы деятельности объекта контроля.

4) санкционирование операций - это совершение разрешительной надписи после проверки документов, представленных в целях осуществления финансовых операций, на их наличие и (или) на соответствие указанной в них информации требованиям бюджетного законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения [43, с.67].

Проверки могут проводиться по месту нахождения органа государственного финансового контроля согласно бюджетной (бухгалтерской)

отчетности (камеральные проверки), или по месту нахождения объекта контроля (выездные проверки). Именно в рамках выездных проверок определяется фактическое соответствие совершенных операций данным бюджетной (бухгалтерской) отчетности и первичных документов, в том числе и по расчетам по заработной плате.

Результаты проверки, ревизии обязательно оформляются в виде акта, а результаты обследования - заключением.

При проведении контроля в бюджетной организации, в том числе и в образовательном учреждении, должным образом проверяются целевое расходование бюджетных средств, соблюдение порядка размещения государственных заказов и их эффективность, а также порядок осуществления предпринимательской деятельности.

Аудит оплаты труда работников бюджетной сферы обязательно включает в себя:

- следование штатному расписанию, которое утверждается вышестоящим органом,
- исполнение штатной дисциплины, а именно применение работников строго по тому назначению, которое определено утвержденным штатным расписанием,
- проверку правильности начисления оплаты труда работникам согласно ведомственным правилам и нормативам, установленным в отрасли.

В порядке проведения ревизии в бюджетной организации по начислению и расходованию фонда заработной платы, премиального и стимулирующего фондов, а также использование штатной численности проводятся следующие проверки:

- соответствие расходования средств, выделенных на заработную плату;
- точность расчетов окладов и различных надбавок, а также законность осуществления различных выплат (например, за замещение временно отсутствующего работника);

- обоснованность оплаты труда за совмещение должностей (выполняемых функций);
- точность начисления всех налогов и удержаний с заработной платы;
- правильность начисления различных выплат, в том числе по временной нетрудоспособности, пенсий, пособий малоимущим семьям и др.;
- рациональность всех начисленных и выплаченных премий, а также материальной помощи работникам.

Таким образом, ревизия выступает одним из важнейших инструментов контроля и является проверкой финансово-хозяйственной деятельности организаций за отчетный период. При проведении ревизии устанавливается законность, достоверность и экономическая целесообразность совершенных хозяйственных операций, соблюдение финансовой дисциплины, достоверность ведения бухгалтерского учета и отчетности, правильность действий должностных лиц в целях выявления недостатков и нарушений в деятельности организации.

### 3.2. Проверка правильности учета операций по заработной плате в МАОУ Маслянская СОШ

Органом государственной власти субъекта РФ, который осуществляет финансовый контроль за деятельностью МАОУ «Маслянская СОШ», является Финансово-казначейское управление по Сладковскому району Департамента финансов Тюменской области. Данная проверка проводится один раз в пять лет.

Последняя проверка проходила за период - 2015-2016 годы.

Проверка обязательно начинается с анализа исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности (ФХД). При выборочной проверке соблюдения «Требования к плану ФХД государственного (муниципального)

учреждения», утвержденного приказом Минфина РФ от 28.07.2010 года № 81н, порядка составления и утверждения Плана ФХД деятельности муниципальных учреждений, утвержденного Постановлением администрации Сладковского района от 30.12.2011 года № 1429, нарушений не установлено.

Согласно годовому отчету о выполнении муниципального задания за 2015 год сумма субсидии составила 29624,7 тыс. рублей, кассовые расходы – 29624,7 тыс.руб. Таким образом, смета исполнена на 100%, все расходы документально подтверждены.

За 2016 год сумма субсидии составила 32326,0 тыс. рублей, кассовые расходы составили 32283,0 тыс. рублей. Отклонение произошло в результате остатка денежных средств, полученного на начало года.

Согласно бухгалтерским документам МАОУ «Маслянская СОШ» и отчету о выполнении муниципального задания фактическое исполнение в 2015 году составило 16422,1 тыс.руб., в том числе кассовые расходы:

- на оплату труда в сумме 12009,6 тыс. рублей;
- прочие выплаты в сумме 53,2 тыс. рублей;
- начисления на оплату труда в сумме 3470,9 тыс.руб.

Таким образом, доля оплаты труда составляет 94,3% от норматива на финансовое обеспечение расходов образовательного учреждения.

Фактическое исполнение муниципального задания в 2016 году составило 17536,3 тыс. рублей, в том числе кассовые расходы:

- на оплату труда в сумме 13006,4 тыс. рублей;
- на прочие выплаты в сумме 35,0 тыс. рублей;
- начисления на оплату труда в сумме 3770,4 тыс. рублей.

Доля оплаты труда составляет 95,7% от норматива на финансовое обеспечение расходов.

Таким образом, при выборочной проверке целевого и эффективного расходования денежных средств нарушений не установлено.

Представим программу проверки расчетов с персоналом по оплате труда в таблице 3.1.

Таблица 3.1

Программа проверки по оплате труда в МАОУ «Маслянская СОШ»

Направления проверки	Документы
Правильность документального оформления оплаты труда	Документы по учету работников, приказы о приеме на работу и увольнении, трудовые договоры
Полнота учета рабочего времени в учреждении	Табель учета использования рабочего времени
Точность начисления заработной платы согласно установленным должностным окладам	Положение о системе оплаты труда работников, расчетная ведомость
Расчет средней заработной платы	Расчетные ведомости, табель учета использования рабочего времени
Расчет пособий, выплачиваемых за счет средств ФСС РФ	Расчетные ведомости, приказы, листки нетрудоспособности, сведения о стаже
Правомерность определения общего дохода для целей налогообложения	Расчетные ведомости, справки о составе семьи
Обоснованность применения вычетов и льгот для исчисления НДФЛ, а также применяемых ставок	Сведения о доходах, расчетные ведомости
Регулярность осуществления удержаний по исполнительным листам	Исполнительные листы, расчетные ведомости
Правильности отражения оборотов по счетам и субсчетам, регистров синтетического учета	Регистры синтетического учета, журналы – ордера, ведомости

Учетные операции, связанные с начислением заработной платы, отчислениями на обязательное страхование, удержанием налога на доходы физическим лиц, отражены в бухгалтерских документах МАОУ «Маслянская СОШ» своевременно и правильно.

В ходе проверки было выявлено, что на 2015 год в муниципальном задании был не утвержден раздел по услуге «Реализация национального проекта «Образование» на территории муниципального района» в части выплат денежного вознаграждения за исполнение функций классного руководителя педагогическим работникам. Поэтому проверить правильность определения суммы субсидии на выполнение муниципального задания было не возможно.

В течение года в муниципальное задание МАОУ «Маслянская СОШ» были внесены изменения в части определения суммы субсидии в размере 258,1 тыс. рублей. Финансирование осуществлялось по фактическим выплатам на основании заявок МАОУ «Маслянская СОШ».

Общий объем на выплату вознаграждения за счет федерального бюджета составил 247,2 тыс. рублей. Он рассчитывался исходя из количества руководителей, осуществляющих классное руководство – 14 человек. Таким образом, средний размер вознаграждения классных руководителей при наполняемости классов 14 и более человек составил 1236,3 рублей, а при наполняемости класса менее 14 человек - 1183,3 рубля (с учетом налогов).

В целом вознаграждение педагогическим работникам, на которых с их согласия возложены функции классного руководителя по организации воспитательной работы в конкретном классе, выплачивается на основании приказа руководителя образовательного учреждения. Вознаграждение выплачивается ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы с учетом отчислений по обязательным страховым взносам.

В ходе выборочной проверки начислений и выплат вознаграждений нарушений не установлено. Фактов неправомерного расходования средств федерального бюджета на выплату вознаграждения за классное руководство также не выявлено.

В ходе проверки также были выявлены нарушения правильности определения фактического количества получателей услуг. То есть в отчете не определен источник информации о фактическом количестве получателей услуг, а также конкретизация единицы количества получателей услуги (списочная или среднесписочная численность, на дату или за период, с учетом или без учета фактической посещаемости). Это нарушение влечет за собой изменение объема субсидии. Это также может повлиять на размер должностного оклада работников образовательного учреждения, так как он зависит от количества обучающихся.

Так в 2015 году на финансовое обеспечение муниципального задания по целевой субсидии (на право получение начального общего, основного общего и среднего общего образования) первоначально была утверждена сумма 14088,0 тыс. рублей. Численность получателей услуг была определена в количестве 273 человека.

В ходе проверки было выявлено занижение суммы субсидии на 99,3 тыс. рублей.

Сумма субсидии должна составлять в соответствии с численностью получателей услуги, нормативом расходов на одного обучающегося, утвержденным ст.9 закона об областном бюджете № 84, и поправочным коэффициентом, утвержденным Постановлением № 100 от 07.11.2012 года «Об установлении поправочных коэффициентов к нормативу расходов»:

$$273 \text{ чел.} * 23200 \text{ руб.} * 2,24 = 14187,3 \text{ тыс. рублей}$$

В результате чего были внесены изменения в части увеличения объема субсидии:

- на 538,1 тыс. рублей в связи с распределением централизованного фонда стимулирования, с целью премирования руководителя учреждения;

- на 1696,8 тыс. рублей в связи с распоряжением Правительства Тюменской области от 26.08.2013 года № 1619-рп в целях поэтапного повышения заработной платы отдельным категориям работников.

Расчет среднегодовой численности детей в организациях дошкольного образования должен осуществляться по методике, указанной в письме Департамента образования и науки Тюменской области от 29.12.2014 года № 9303.

В ходе проверки соблюдения условий трудового договора в части определения размера должностного оклада руководителя МАОУ «Маслянская СОШ», начислений оплаты труда нарушений не установлено.

Размер должностного оклада руководителя школы определяется исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников данной

организации и группе по оплате труда. В 2015-2016 годах с руководителями заключались дополнительные соглашения в связи с изменением размера должностного оклада, а также изменением других условий труда.

Премирование руководителя МАОУ «Маслянская СОШ» осуществляется ежеквартально по итогам распределения централизованного фонда стимулирования. В 2015 году распределение данного фонда осуществлялось по 27 показателям, одним из которых является выполнение муниципального задания (значение показателя определено «да/нет»).

Следует отметить, что руководитель МАОУ «Маслянская СОШ» по данному показателю по максимальному значению в 10 баллов был премирован, хотя проверкой были установлены отражения недостоверных сведений о фактическом количестве получателей услуг. Данное нарушение произошло в результате осуществления ненадлежащего контроля за реализацией и исполнением муниципального задания.

При выборочной проверке выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу и младшему обслуживающему персоналу нарушений не установлено. Выплаты осуществлялись в соответствии с Положением об оплате труда МАОУ «Маслянская СОШ».

Таким образом, проведенная проверка правильности ведения учета и расчетов в МАОУ «Маслянская СОШ» выявила следующие нарушения:

- в 2015 году в муниципальном задании был не утвержден раздел по услуге «Реализация национального проекта «Образование» на территории муниципального района» в части выплат денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам;
- в отчете не определен источник информации о фактическом количестве получателей услуг, а также конкретизация единицы количества получателей услуги (списочная или среднесписочная численность, на дату или



за период, с учетом или без учета фактической посещаемости), что повлекло за собой перерасчет субсидий;

– руководитель МАОУ «Маслянская СОШ» был премирован, хотя проверкой были установлены отражения недостоверных сведений о фактическом количестве получателей услуг. Данное нарушение произошло в результате осуществления ненадлежащего контроля за реализацией и исполнением муниципального задания.

Несмотря на это, нарушений в соблюдении порядка ведения операций по заработной плате и их отражения в бухгалтерском учете, оформления первичных учетных документов, предоставление бухгалтерской отчетности не установлено.

### 3.3. Предложения по совершенствованию оплаты труда и его учета в МАОУ Маслянская СОШ

В настоящее время в МАОУ «Маслянская СОШ» проводится активная работа по введению эффективного контракта с педагогом. Переход на эффективный контракт с учителями предусмотрен государственной программой РФ «Развитие образования» на 2013–2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ [13].

Эффективный контракт представляет собой такой вид трудового договора, в котором помимо трудовых обязанностей и условий оплаты труда работника прописываются те показатели и критерии оценки эффективности труда, согласно которым будут назначаться стимулирующие выплаты и меры социальной поддержки. Таким образом, оплата труда педагогических работников будет зависеть от результатов их труда и качества оказываемых образовательных услуг [35].

Увязка увеличения заработной платы работников образовательной организации с достижением определенных показателей качества оказываемых услуг проводится на основании:

- введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности;
- установления соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения, которые должны быть отражены в положениях об оплате труда работников, а также в трудовых и коллективных договорах;
- ликвидации тех стимулирующих выплат, которые являются неэффективными, то есть не приводят к нужной мотивации работников;
- использования независимой оценки качества работы организации при проверке достижения определенных показателей качества и количества оказываемых услуг, результаты которой публикуются и на их основании определяется рейтинг деятельности организации.

Таким образом, при введении эффективного контракта в учреждении по отношению к каждому сотруднику должны быть установлены следующие позиции: трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности, размер денежного вознаграждения, а также размер поощрительных выплат за достижение коллективных результатов труда. При этом условия получения вознаграждения должны быть понятны обеим сторонам: работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Введение эффективных контрактов в МАОУ «Маслянская СОШ» позволит:

- повысить престижность и привлекательность профессий работников, участвующих в оказании образовательных услуг;
- внедрить в учреждении такую систему оплаты труда работников, которая увязана с качеством оказания услуг;

- поднять уровень квалификации педагогических работников;
- повысить качество оказания образовательных услуг;
- создать прозрачный механизм оплаты труда руководителя образовательного учреждения.

В применении к данному образовательному учреждению самое главное в введении эффективного контракта с педагогом - это обеспечение качественного образования.

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части увеличения размера оплаты труда отдельных категорий работников» предусмотрено:

- педагогам образовательных организаций общего образования доведение в 2012 году средней заработной платы до средней заработной платы в соответствующем регионе.

- педагогам дошкольных образовательных организаций доведение к 2013 году средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в соответствующем регионе [12].

В 2015 году средняя заработная плата педагогических работников МАОУ «Маслянская СОШ» составила 28310 рублей, или 114% от планового значения средней заработной платы педагогических работников учреждений Сладковского района (24870 рублей). Средняя заработная плата по району составила 26962 рубля, что составляет 105% от планового значения.

В 2016 году средняя заработная плата педагогических работников данной школы составила 30476 рублей, или 113% от планового значения средней заработной платы педагогических работников учреждений Сладковского района (27010 рублей). Средняя заработная плата по району составила 28864 рубля, что составляет 106% от планового значения.

Таким образом, в Сладковском районе Тюменской области данный Указ выполнен (даже перевыполнен).

В конце 2017 года Государственная Дума РФ утвердила обновленную версию рекомендаций по поводу установления обновленной системы оплаты труда работников бюджетных учреждений, в том числе и педагогических работников [16].

Начиная с 2018 года, заработная плата педагогических работников будет рассчитываться с учетом нового показателя. Отныне при формировании дохода работников образовательной организации обязательно учитывается среднемесячный заработок наемных сотрудников частных предприятий и индивидуальных предпринимателей. Следовательно, этот критерий должен учитываться в обязательном порядке при планировании затрат, направленных на увеличение размера оплаты труда работников в МАОУ «Маслянская СОШ».

Законодательно был внесен пункт о недопустимости понижения заработной платы сотрудников дошкольных и школьных образовательных организаций. В соответствии с данной нормой, в 2018 году уровень заработной платы педагогов будет таким же, как и в 2017. Соответственно, педагоги дошкольных учреждений будут получать зарплату не ниже средней по России (в прошлом году – чуть более 28 000 рублей).

Еще одним не менее главным моментом стал учет показателя минимального размера оплаты труда. В прошлом году этот показатель составлял 6200 рублей. В новых рекомендациях указано, что работник образовательной организации не может получать заработную плату ниже фиксированного показателя, при условии, что он в полной мере выполнил установленную норму и отработал необходимое количество часов. Если педагог отработает меньше времени, чем ему положено, то расчет оплаты труда будет осуществляться исходя из фактически отработанного времени, отталкиваясь от МРОТ.

С целью обеспечения полноценного осуществления рекомендаций в МАОУ «Маслянская СОШ», руководителю образовательного учреждения, а также бухгалтеру необходимо обратить внимание на следующие аспекты:

- установление размеров оклада заработной платы должно происходить согласно квалификационной группе работника;

- если сотрудник организации работает в должности, несоответствующей его профессиональным категориям, то ставка его заработной платы рассчитывается исходя из трудностей возложенных на него трудовых обязанностей;

- необходимо учитывать важность применения стимулирующих и всевозможных компенсационных выплат, которые должны быть отражены в региональных и муниципальных нормативно-правовых актах;

- утверждать штатное расписание имеет право непосредственно руководитель организации, а не вышестоящие органы.

Следует отметить, что после внедрения новых рекомендаций в образовательной организации доход педагогического работника должен быть не меньше ранее установленного. Это касается тех работников, чья норма трудовой деятельности осталась на прежнем уровне или повысилась. Поэтому необходимо отражать фактическую нагрузку педагогического работника в трудовом договоре, так как изменения рабочего времени будет отражаться на конечной заработной плате.

Любые изменения, касаемые рабочего времени, должны происходить по обоюдному соглашению сторон трудового договора. В исключительных случаях условия договора могут меняться в одностороннем порядке, то есть только со стороны руководителя образовательного учреждения. Например, если организация не набрала необходимое число учеников, то продолжительность рабочего времени по плану может быть уменьшена.

Еще одно приоритетное изменение в законодательстве касается образования педагогов. Если сотрудник со средним специальным образованием

работает по специальности, требующей высшего образования, то к нему больше не могут использоваться понижающие коэффициенты. Следовательно, отсутствие необходимого документа о высшем образовании больше не позволит работодателю образовательной организации экономить на оплате труда сотрудника.

Развитие методологии управления системой образовательной деятельности в России предполагает и совершенствование учетной методологии, так как система учета и отчетности - это один из главных элементов системы управления процессами на всех уровнях.

С целью изменения наиболее проблемных аспектов учета и отчетности в МАОУ «Маслянская СОШ» целесообразно внести организационные и методические поправки в действующие бухгалтерские регламенты. Совершенствование предполагает не только изменение способов фиксации на счетах бухгалтерского учета, но и совершенствование документооборота, организации внутреннего финансового контроля.

Необходимость проведения внутреннего контроля в школьном учреждении утверждена в Федеральном законе «О бухгалтерском учете», а также в ряде приказов Министерства финансов: №157-Н, №191-Н об отчетности казенных учреждений, и №33-Н об отчетности бюджетных и автономных учреждений.

В образовательном учреждении должен быть самостоятельно разработан и утвержден документ, в котором прописывается порядок проведения внутреннего контроля, права и обязанности контролеров-исполнителей, а также форма отчетности по проведению контрольных мероприятий, что позволит закрепить нарушения и последствия таких проверок.

Внутренний контроль в образовательном учреждении на сегодняшний день в большей мере управленческая функция, направленная на проверку состояния образовательного процесса, получения достоверного знания о ходе и результатах его деятельности и принятия управленческого решения [49].

В МАОУ «Маслянская СОШ» под внутренним контролем понимается проведение руководителем и коллективом учреждения наблюдений, обследований, осуществляемых в порядке руководства и контроля в пределах своей компетенции за соблюдением работниками законодательных и иных нормативно-правовых актов в области образования.

Основным объектом внутреннего контроля является педагогическая деятельность, а предметом - соответствие результатов деятельности педагогов законодательству Российской Федерации и нормативно – правовым актам. Целью внутреннего контроля является совершенствование деятельности муниципального автономного общеобразовательного учреждения, повышение профессионального мастерства всех категорий работников (административного, педагогического, технического и вспомогательного персонала), улучшение качества образовательного процесса.

В связи с этим основными задачами внутреннего контроля образовательного учреждения являются:

- компетентная проверка исполнения нормативно-правовых актов, которые регламентируют деятельность МАОУ Маслянская СОШ;
- анализ тех причин, которые привели к нарушениям, принятие мер по их предупреждению;
- анализ и оценка эффективности результатов деятельности педагогических работников;
- совершенствование качества образования учащихся с одновременным повышением ответственности должностных лиц за конечный результат;
- изучение и анализ результатов деятельности работников, выявление положительных и отрицательных тенденций в организации образовательного процесса и разработка на этой основе предложений по изучению, обобщению и распространению педагогического опыта и устранению негативных тенденций;
- оказание методической помощи педагогическим работникам в процессе контроля;

- улучшение качества образования;
- повышение мастерства педагогических работников;
- анализ и прогнозирование тенденций развития образовательного процесса в учреждении.

Оценка развитие системы оценки качества образования в МАОУ Маслянская СОШ имеет следующие результаты:

1) выполнение лицензионных условий и требований: осуществляется в полном объеме.

2) создание в школе условий для коррекционного и компенсирующего обучения:

- осуществляется курсовая подготовка педагогов («Педагогические технологии построения взаимодействия с детьми с ОВЗ в учебном и внеучебном процессе» (16 часов);

- обеспечено 3-х разовое питание детей данной категории;

- пополняется фонд учебной литературы по адаптированным программам;

- осуществляются психологическая и педагогическая коррекция, логопедические услуги (функционирует логопедический пункт, в штате – учитель-логопед);

- функционирует кабинет здоровья (БОС);

- с 1 сентября 2016 года введен ФГОС для детей с ОВЗ и ФГОС для детей с умственной отсталостью.

3) организация профильного и предпрофильного обучения, обеспеченность профильного обучения необходимым учебным оборудованием: предпрофильным обучением охвачены учащиеся 8-9 классов (100%), профильным обучением – учащиеся 10-11 классов (универсальный профиль); имеется все необходимое учебное оборудование.

4) осуществление функций базовых школ и ресурсных центров: Маслянская средняя общеобразовательная школа являлась базовой для



Менжинской, Новоандреевской средних школ, Рождественской начальной школы, в настоящее время функционирует как образовательный комплекс.

Деятельность муниципальной стажировочной площадки по работе с одаренными детьми была направлена на решение вопросов введения ФГОС (ДО, НОО, ООО, ФГОС СОО) и информатизации, оказания психологической и логопедической поддержки учащихся (по запросам школ сети).

Деятельность школы как муниципальной стажировочной площадки ориентирована в первую очередь на удовлетворение потребностей обучающихся (458 человек) и педагогов (58 человек) Маслянской, Новоандреевской, Менжинской СОШ, Рождественской НОШ, но по отдельным вопросам работа по запросу осуществляется и для других образовательных учреждений Сладковского района. Среди эффективных форм работы с детьми ДООУ и обучающимися ОУ Маслянской школьной сети за 2016-17 учебный год для обучающихся проводятся мероприятия различных форм.

Проводится работа администрации школы по повышению активности педагогического коллектива, созданию позитивного имиджа школы через организацию неформального образования (деятельность методических объединений, на сайте школы и т.п.), через систему материального стимулирования.

Были проведены мониторинговые исследования по изучению отношения родителей, общественности, обучающихся к деятельности педагогического коллектива

Результаты данных тестирования, анкетирования, опросов, проводимых сотрудниками учреждения, положительные (темы опросов: отношение к введению ФГОС НОО ОВЗ, отношение к аттестуемым педагогам, отношение местного социума к школе как базовой, муниципальной стажировочной площадке по работе с одаренными детьми, учреждению, реализующему муниципальное задание и др.).

Таким образом, в современных условиях качественное ведение бухгалтерского учета и организации контроля в автономных образовательных учреждениях является одним из основополагающих условий их успешного функционирования, а также качественного выполнения работ и оказания образовательных услуг.

## Заключение

В первой главе исследования рассмотрены основные понятия, связанные с оплатой труда работников, виды, формы и основные системы оплаты труда, которые применяются в организациях РФ. Заработная плата (оплата труда работника) представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполненной работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Бухгалтерский учет заработной платы занимает одну из ведущих позиций в системе учета, обеспечивая оперативный контроль над качеством трудовой деятельности, за использованием средств, включенных в фонд заработной платы и социальные выплаты.

К основным методам проведения анализа бухгалтерского учета и аудита расчетов по оплате труда относятся: документирование, оценивание, ревизия, бухгалтерская отчетность.

Информационной базой исследования бухгалтерского учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда являются Положение о системе оплаты труда работников МАОУ «Маслянская СОШ», табель учета рабочего времени, расчетно-платежная ведомость, расчетная и платежная ведомости, справка о среднем заработке, журнал операций расчетов по оплате труда и другие.

В качестве основной нормативно-законодательной базы бакалаврской работы использовались: Трудовой кодекс РФ, Федеральные законы «О бухгалтерском учете», «О минимальном размере оплаты труда», Письмо Минобрнауки России «О методических рекомендациях (вместе с Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций)», Приказ Минфина России

«Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета автономных учреждений и Инструкции по его применению» и другие.

Во второй главе проведена исследовательская работа по организации бухгалтерского учета операций по заработной плате в МАОУ «Маслянская СОШ». Бухгалтерский учет в «Маслянской средней общеобразовательной школе» автоматизирован. Учет операций по заработной плате ведется в программе «1С КАМИН. Расчет зарплаты для бюджетных учреждений. Версия 3.5».

Бухгалтер в МАОУ «Маслянская СОШ» на основании табеля учета использования рабочего времени определяет сумму оплаты труда за фактически отработанное время. Также определяется сумма оплаты труда за неотработанное время, но подлежащее оплате, размер пособий, материальной помощи и т.д. После этого составляется расчетно-платежная ведомость, где отдельно по каждому работнику образовательной организации указывается сумма начисленной оплаты отдельно по видам оплат, удержания и сумма к выплате.

Правильное отражение заработной платы на счетах бухгалтерского учета в МАОУ «Маслянская МОШ» позволяет грамотно распределить движение государственных (муниципальных) средств по статьям расходов.

В третьей главе проведена проверка правильности учета операций по заработной плате работников МАОУ «Маслянская СОШ», которая выявила следующие нарушения:

- в 2015 году в муниципальном задании был не утвержден раздел по услуге «Реализация национального проекта «Образование» на территории муниципального района» в части выплат денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам;

- в отчете не определен источник информации о фактическом количестве получателей услуг, а также конкретизация единицы количества получателей услуги (списочная или среднесписочная численность, на дату

или за период, с учетом или без учета фактической посещаемости), что повлекло за собой перерасчет субсидий;

– руководитель МАОУ «Маслянская СОШ» был премирован, хотя проверкой были установлены отражения недостоверных сведений о фактическом количестве получателей услуг. Данное нарушение произошло в результате осуществления ненадлежащего контроля за реализацией и исполнением муниципального задания.

Несмотря на это, нарушений в соблюдении порядка ведения операций по заработной плате и их отражения в бухгалтерском учете, оформления первичных учетных документов, предоставление бухгалтерской отчетности не установлено.

Также были предложены рекомендации направленные на решения выявленных проблем.

В МАОУ «Маслянская СОШ» продолжается переход на эффективный контракт с учителями, который предусмотрен государственной программой РФ «Развитие образования» на 2013–2020 годы.

Введение эффективных контрактов в МАОУ «Маслянская СОШ» позволит:

- повысить престижность и привлекательность профессий работников, участвующих в оказании образовательных услуг;
- внедрить в учреждении такую систему оплаты труда работников, которая увязана с качеством оказания услуг;
- поднять уровень квалификации педагогических работников;
- повысить качество оказания образовательных услуг;
- создать прозрачный механизм оплаты труда руководителя образовательного учреждения.

С целью обеспечения полноценного осуществления рекомендаций в МАОУ «Маслянская СОШ», руководителю образовательного учреждения, а также бухгалтеру необходимо обратить внимание на следующие аспекты:

– установление размеров оклада заработной платы должно происходить согласно квалификационной группе работника;

– если сотрудник организации работает в должности, несоответствующей его профессиональным категориям, то ставка его заработной платы рассчитывается исходя из трудностей возложенных на него трудовых обязанностей;

– необходимо учитывать важность применения стимулирующих и всевозможных компенсационных выплат, которые должны быть отражены в региональных и муниципальных нормативно-правовых актах;

– утверждать штатное расписание имеет право непосредственно руководитель организации, а не вышестоящие органы.

Следует отметить, что после внедрения новых рекомендаций в образовательной организации доход педагогического работника должен быть не меньше ранее установленного.

С целью изменения наиболее проблемных аспектов учета и отчетности в МАОУ «Маслянская СОШ» целесообразно внести организационные и методические поправки в действующие бухгалтерские регламенты. Совершенствование предполагает не только изменение способов фиксации на счетах бухгалтерского учета, но и совершенствование документооборота, организации внутреннего финансового контроля.

В образовательном учреждении должен быть самостоятельно разработан и утвержден документ, в котором прописывается порядок проведения внутреннего контроля, права и обязанности контролеров-исполнителей, а также форма отчетности по проведению контрольных мероприятий, что позволит закрепить нарушения и последствия таких проверок.

Таким образом, основная цель бакалаврской работы достигнута и поставленные задачи решены.

## Список используемых источников

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.: по сост. на 21 июля 2014 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994г. № 51-ФЗ: по сост. на 28 марта 2017 г. // Собрание законодательства РФ. – 1994. - № 32. - Ст. 3301.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 23.04.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 14.05.2018) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - №1 (ч.1). – Ст.1.
4. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 19.02.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.06.2018) // Собрание законодательства РФ. – 1998. - N 31. - ст. 3824.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - N 1 (ч. 1). - ст.3.
6. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 23.04.2018) (с изм. от 25.04.2018) // Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 25.- Ст. 2954.
7. О бухгалтерском учете: Федеральный закон от 6.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 31.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2011. - № 50. - ст. 7344.
8. Об аудиторской деятельности: Федеральный закон № 307-ФЗ от 30.12.2008 г. (ред. от 23.04.2018) // Собрание законодательства РФ. – 2009. - № 1. - Ст. 15.
9. О минимальном размере оплаты труда: Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 07.03.2018) // Собрание законодательства РФ. – 2000. - № 26. - Ст. 2729.

10. О некоммерческих организациях: Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ: по сост. на 11.01.2018 // Собрание законодательства РФ. – 1996. - N 3. - ст. 145.

11. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 07.03.2018) // Собрание законодательства РФ, 31.12.2012, N 53 (ч. 1), ст. 7598.

12. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части увеличения размера оплаты труда отдельных категорий работников: Указ президента РФ от 7 мая 2012 г. №597 // Собрание законодательства РФ. – 2012. - № 19. - Ст. 2334.

13. О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы: Постановление Правительства РФ от 31 марта 2017 г. N 376 //Собрание законодательства Российской Федерации от 10 апреля 2017 г. N 15 (часть III) ст. 2211.

14. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы: постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 10.12.2016) // Собрание законодательства РФ. – 2007. - № 53. - Ст. 6618.

15. Об утверждении федеральных правил (стандартов) аудиторской деятельности: Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 N 696 (ред. от 22.12.2011) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - N 39. - ст. 3797.

16. О методических рекомендациях (вместе с Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций): Письмо Минобрнауки России от 29.12.2017, № ВП-1992/02.

17. О формах бухгалтерской отчетности организаций: Приказ Минфина РФ от 02.07.2010 N 66н (ред. от 06.03.2018) //. Зарегистрировано в Минюсте России 02.08.2010. - № 18023.

18. Об утверждении Инструкции о порядке составления и представления годовой, квартальной и месячной отчетности об исполнении бюджетов



бюджетной системы Российской Федерации: Приказ Минфина России от 28.12.2010 N 191н (с изменениями и дополнениями) (Зарегистрировано в Минюсте России 03.02.2011 N 19693) // Российская газета. – 2011. - N 47.

19. Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета автономных учреждений и Инструкции по его применению: Приказ Минфина России от 23.12.2010 N 183н (ред. от 31.03.2018) (Зарегистрировано в Минюсте России 04.02.2011 N 19713) // Российская газета. -2011. - № 47.

20. Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета бюджетных учреждений и Инструкции по его применению: Приказ Минфина России от 16 декабря 2010 г. № 174н (с изменениями и дополнениями) // Российской газета. - 2011. - N 39.

21. Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению : Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 N 94н (ред. от 08.11.2010) // "Экономика и жизнь". - 2000.- № 46.

22. Об утверждении положений по бухгалтерскому учету» (вместе с «Положением по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008)», «Положением по бухгалтерскому учету «Изменения оценочных значений» (ПБУ 21/2008)»): Приказ Минфина России от 06.10.2008 N 106н (ред. от 28.04.2017) (Зарегистрировано в Минюсте России 27.10.2008 N 12522) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2008. - N 44.

23. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99: Приказ Минфина России от 06.05.1999 N 33н (ред. от 06.04.2015) (Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 N 1790) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, N 26, 28.06.1999.

24. Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации: Приказ Минфина РФ от

29.07.1998 N 34н (ред. от 11.04.2018) (Зарегистрировано в Минюсте России 27.08.1998 N 1598) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", N 23, 14.09.1998,

25. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»: Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н (ред. от 05.08.2016) (Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 N 30550) // Российская газета, N 285, 18.12.2013.

26. О регулировании отдельных отношений в сфере образования в Тюменской области: Закон Тюменской области от 05.07.2013 №63 // принят Тюменской областной Думой 27.06.2013.

27. Акашева В. В., Горсткина Н. Н., Кудряшова М. Ю. Реформирование бюджетного учета // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. - 2015. - № 2 (40). - С. 16–19.

28. Анализ отчетности хозяйствующих субъектов: учебное пособие / Коллектив авторов под общей редакцией В.И. Бариленко. – 4-е изд., перераб. – Москва : КНОРУС, 2014. – 240 с.

29. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник / Савицкая Г.В., - 6-е изд., испр. и доп. – Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 378 с.

30. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский учет и анализ. Основы теории для бакалавров экономики: Учебник / Ю.А. Бабаев, А.М. Петров; Финансовый Универ. при Правительстве РФ. – Москва : Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 302 с.

31. Бухгалтерский управленческий учет: Учебное пособие / Н.П. Кондраков, М.А. Иванова. - 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : НИЦ Инфра-М, 2013. - 352 с.

32. Бухгалтерский учет в бюджетных учреждениях: Учебное пособие / Мизиковский Е.А., Маслова Т.С. - М.: Магистр, ИНФРА-М Издательский Дом, 2017. - 335 с.
33. Бухгалтерский учет: Учебник / Н.П. Кондраков. - 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 681 с.
34. Бюджетный учет и отчетность: Учебное пособие / Созин М.Л. - Рязань: Академия ФСИН России, 2014. - 151 с.
35. Валь, Е.В. Система оплаты труда на основе экономических показателей / Е.В. Валь // Справочник кадровика. - 2015. - №1. - С. 39-44.
36. Вейнбендер Т.Л. Особенности бухгалтерского учета в бюджетных учреждениях. Москва : ТюмГНГУ, 2015. – 61 с.
37. Внутренний контроль: методология сквозного контроля автономных учреждений: Монография/Порфирьева А. В., Серебрякова Т. Ю. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 152 с.
38. Волгин, Н.А. О необходимости законодательного регулирования фондов оплаты труда / Н.А. Волгин // Человек и труд. - 2013. - № 7. - С. 71-72.
39. Воловская Н.М. Социально-трудовые отношения : учеб. пособие / Н.М. Воловская. - 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2017. - 185 с.
40. Гейц, И.В. Сравнительная характеристика положений нового ТК РФ с ранее действующей нормативной базой по вопросам труда и его оплаты / И.В. Гейц // Консультант Бухгалтера. - 2014. - №3. - С.15.
41. Грызунова Е. В., Акашева В. В. Порядок ведения бухгалтерского учета в соответствии с Законом «О бухгалтерском учете» № 402-ФЗ в государственных (муниципальных) учреждениях // Системное управление. - 2013. - № 4 (21). - С. 21.
42. Зубарев К. Ю. Управленческий и финансовый (бухгалтерский) учет / К. Ю. Зубарев // Управленческий учет и финансы. - 2015. - № 3. – С. 200-206.

43. Контроль и ревизия в бюджетных учреждениях: Учебное пособие/Маслова Т. С., Мизиковский Е. А. - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 336 с.
44. Ломовцева Н. Н. Экономика и бухгалтерский учет в бюджетных учреждениях: Учебное пособие / Н. Н. Ломовцева. - М.:КНОРУС, 2016. - 190 с.
45. Маслова Т. С. Контроль и ревизия в бюджетных учреждениях: Учебное пособие / Т. С. Маслова, Е. А. Мизиковский. - М. : Магистр, 2016. - 339 с.
46. Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика: учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - М.; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 148 с.
47. Мумладзе, Р.Г. Экономика и социология труда: учебник / Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина. – Москва : КНОРУС, 2014. - 328 с.
48. Носов, А. Ф. Сущность заработной платы и факторы ее формирующие / А. Ф. Носов //Экономист. - 2015. - № 4. - С. 11-19.
49. Орешкина С. А. Внутренний контроль в бюджетном учреждении // Молодой ученый. - 2016. - №6. - С. 524-527.
50. Полещук Т.А., Митина О.В. Бухгалтерский учет в бюджетных организациях: учеб. пособие – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2014. – 144с.
51. Полковский, А. Л. Бухгалтерское дело: Учебник для бакалавров / А. Л. Полковский; под ред. проф. Л. М. Полковского. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. - 285с.
52. Пошерстник Е.Б. Документооборот в бухгалтерском учете. - М.: Издательский дом Герда, 2014. - 320 с.
53. Самраилова, Е.К. Анализ эффективности использования персонала в организации: учебное пособие-практикум / Е.К. Самраилова, С.А. Шапиро, А.Б. Вешкурова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 210 с.

54. Сигидов Ю.И. Бухгалтерский учет и анализ: Уч. пос./ Ю.И. Сигидов и др.; Под ред. Ю.И. Сигидова, М.С. Рыбьянцевой. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 336 с.

55. Современные системы внутреннего контроля: Учебное пособие (ФГОС) / Резниченко С.М., Сафонова М.Ф., Швырева О.И. - Рн/Д:Феникс, 2016. - 510 с.

56. Управленческий учет в бюджетных учреждениях: Учебник / под. ред. М.А. Вахрушиной. – М. : Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. — 154 с.

57. Яковлев, Р.А. Оплата труда в организации / Р.А. Яковлев. - М.: МЦФЭР, 2014. - 448 с.

58. Официальный сайт МАОУ Маслянская средняя общеобразовательная школа - <http://едусладково.рф/school/maslyanskii-school.html>

59. Официальный сайт Сладковский муниципальный район Тюменской области - <https://sladkovo.admtyumen.ru/mo/Sladkovo/index.htm>

# ПРИЛОЖЕНИЕ 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ Маслянская СОШ

(наименование должностного лица, утверждающего документ)

М.Л.Лежнякова

29 декабря 2016г.

План финансово-хозяйственной деятельности на 2017 и на плановый период 2018 и 2019 годов

Наименование государственного учреждения (подразделения)	МАОУ Маслянская СОШ
ИНН/КПП	722102055/720501001
Единица измерения: руб.	
Наименования органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя	Отдел образования администрации Сладковского муниципального района
Адрес фактического местонахождения государственного бюджетного учреждения	627600, Тюменская область, Сладковский район, Маслянский п., ул Ленина 17а

## 1. Сведения о деятельности государственного бюджетного учреждения

1.1. Цели деятельности государственного (муниципального) бюджетного учреждения :  
Создание условий для реализации гарантированного гражданам РФ права на создание условий для реализации гарантированного гражданам РФ права на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования.

1.2. Виды деятельности государственного (муниципального) бюджетного учреждения:  
Реализация общеобразовательных программ дошкольного общего, начального общего, основного общего и среднего(полного) общего образования.

1.3. Перечень услуг (работ) осуществляется на платной основе.

## II. Показатели финансового состояния учреждения

Наименование показателя	Сумма
Нефинансовые активы, всего	64 564 812,03

Из них:	
Общая балансовая стоимость недвижимого имущества, всего	35 852 315,42
в том числе:	
Стоимость имущества, закрепленного собственником имущества за учреждением на праве оперативного управления	64 564 812,03
Стоимость имущества, приобретенного учреждением за счет доходов, полученных от платной и иной приносящей доход деятельности	0,00
Остаточная стоимость недвижимого имущества	25 645 076,72
Общая балансовая стоимость движимого имущества	28 712 497,21
в том числе :	
Общая балансовая стоимость особо ценного движимого имущества	18 194 222,20
Общая балансовая стоимость иного движимого имущества	10 518 275,01
Финансовые активы, всего	0,00
Дебиторская задолженность по доходам, полученным за счет средств бюджета, всего	
Дебиторская задолженность по расходам, понесенным за счет средств бюджета, всего	
в том числе	
Кредиторская задолженность по расчетам с поставщиками и подрядчиками за счет средств бюджета	
Кредиторская задолженность по расчетам с поставщиками и подрядчиками за счет доходов, полученных от платной и иной приносящей доход деятельности, всего	0,00
Просроченная кредиторская задолженность	0,00

### III. Показатели по поступлениям и выплатам учреждения

Наименование показателя	КВР	КБК	КВФО	Код субсидии на 2016 год	1-ый год	В том числе	2-ой год	В том числе	3-ий год	В том числе
					планирования	Операции по лицевым счетам открытых в органах Федерального казначейства	планирования	Операции по лицевым счетам открытых в органах Федерального казначейства	планирования	Операции по лицевым счетам открытых в органах Федерального казначейства
Планируемый остаток средств на начало планируемого года		510	8				0,00		0,00	
		510	8				0,00		0,00	
		510	8				0,00		0,00	
		510	8				0,00		0,00	
Поступления, всего		0	0	0	67 313 900,00	67 313 900,00	66 941 900,00	66 941 900,00	67 200 800,00	67 200 800,00
В том числе					67 313 900,00		66 941 900,00		67 200 800,00	
Поступления от иной, приносящей доход деятельности		130	8	3000000	2 500 000,00	2 500 000,00	2 500 000,00	2 500 000,00	2 500 000,00	2 500 000,00
Компенсация части родительской платы		130	8	3000370	850 000,00	850 000,00	858 000,00	858 000,00	867 000,00	867 000,00
Текущие расходы		180	8	4000000	23 294 950,00	23 294 950,00	22 808 000,00	22 808 000,00	23 720 300,00	23 720 300,00
Госстандарт от 3 до 7 лет		180	8	4130250	3 621 950,00	3 621 950,00	3 616 900,00	3 616 900,00	3 620 500,00	3 620 500,00
Питание		180	8	4130968	2 687 000,00	2 687 000,00	2 731 000,00	2 731 000,00	2 754 000,00	2 754 000,00



Госстандарт на общее образование		180	8	4130270	29 451 000,00	29 451 000,00	29 186 000,00	29 186 000,00	28 438 000,00	28 438 000,00
Присмотр и уход		180	8	4130969	4 059 000,00	4 059 000,00	4 384 000,00	4 384 000,00	4 434 000,00	4 434 000,00
Субсидии на иные цели		180	8	5130370	850 000,00	850 000,00	858 000,00	858 000,00	867 000,00	867 000,00
Выплата, всего		0	0	0	67 313 900,00	67 313 900,00	66 941 900,00	66 941 900,00	67 200 800,00	67 200 800,00
В том числе										
Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда, всего										
Из них:										
Заработная плата	111	211	0	0	28 705 000,00	28 705 000,00	28 580 000,00	28 580 000,00	28 050 000,00	28 050 000,00
Из них										
Заработная плата	111	211	8	3000000	50 000,00	50 000,00	50 000,00	50 000,00	50 000,00	50 000,00
Заработная плата	111	211	8	4000000	2 228 000,00	2 228 000,00	2 230 000,00	2 230 000,00	2 250 000,00	2 250 000,00
Заработная плата	111	211	8	4000250	2 698 400,00	2 698 400,00	2 700 000,00	2 700 000,00	2 700 000,00	2 700 000,00
Заработная плата	111	211	8	4000270	21 500 000,00	21 500 000,00	21 300 000,00	21 300 000,00	20 750 000,00	20 750 000,00
Заработная плата	111	211	8	4130969	2 228 600,00	2 228 600,00	2 300 000,00	2 300 000,00	2 300 000,00	2 300 000,00
Прочие выплаты	112	212	0	0	175 000,00	175 000,00	195 000,00	195 000,00	225 000,00	225 000,00
Из них:										
Прочие выплаты	112	212	8	4000000	150 000,00	150 000,00	170 000,00	170 000,00	200 000,00	200 000,00
Прочие выплаты	112	212	8	4130969	25 000,00	25 000,00	25 000,00	25 000,00	25 000,00	25 000,00
Начисления на выплаты по оплате	119	213	0	0	8 676 250,00	8 676 250,00	8 608 000,00	8 608 000,00	8 455 000,00	8 455 000,00

труда										
Из них:										
Начисления на выплаты по оплате труда	119	213	8	3000000	15 000,00	15 000,00	15 000,00	15 000,00	15 000,00	15 000,00
Начисления на выплаты по оплате труда	119	213	8	4000000	673 250,00	673 250,00	673 000, 00	673 000, 00	680 000,00	680 000,00
Начисления на выплаты по оплате труда	119	213	8	4000250	815 000,00	815 000,00	815 000,00	815 000,00	815 000,00	815 000,00
Начисления на выплаты по оплате труда	119	213	8	4000270	6 500 000,00	6 500 000,00	6 430 000,00	6 430 000,00	6 270 000,00	6 270 000,00
Начисления на выплаты по оплате труда	119	213	8	4130969	673 000,00	673 000,00	675 000,00	675 000,00	675 000,00	675 000,00
Оплата работ, услуг всего		220	0	0	20 072 100,00	20 072 100,00	20 010 000,00	20 010 000,00	20 430 000,00	20 430 000,00
Из них:										
Услуги связи		221	0	0	166 400,00	166 400,00	180 000,00	180 000,00	180 000,00	180 000,00
Услуги связи	244	221	8	4130969	46 200,00	46 200,00	30 000,00	30 000,00	30 000,00	30 000,00
Услуги связи	244	221	8	4000000	120 200,00	120 200,00	150 000,00	150 000,00	150 000,00	150 000,00
Транспортные услуги	244	222	0	0	4 465 000,00	4 465 000,00	4 400 000,00	4 400 000,00	4 800 000,00	4 800 000,00
Из них										
Транспортные услуги	244	222	8	4000000	4 365 000,00	4 365 000,00	4 300 000,00	4 300 000,00	4 700 000,00	4 700 000,00
Транспортные услуги	244	222	8	4130969	100 000,00	100 000,00	100 000,00	100 000,00	100 000,00	100 000,00
Коммунальные услуги	244	223	0	0	8 201 000,00	8 201 000,00	8 300 000,00	8 300 000,00	8 500 000,00	8 500 000,00
Из них										

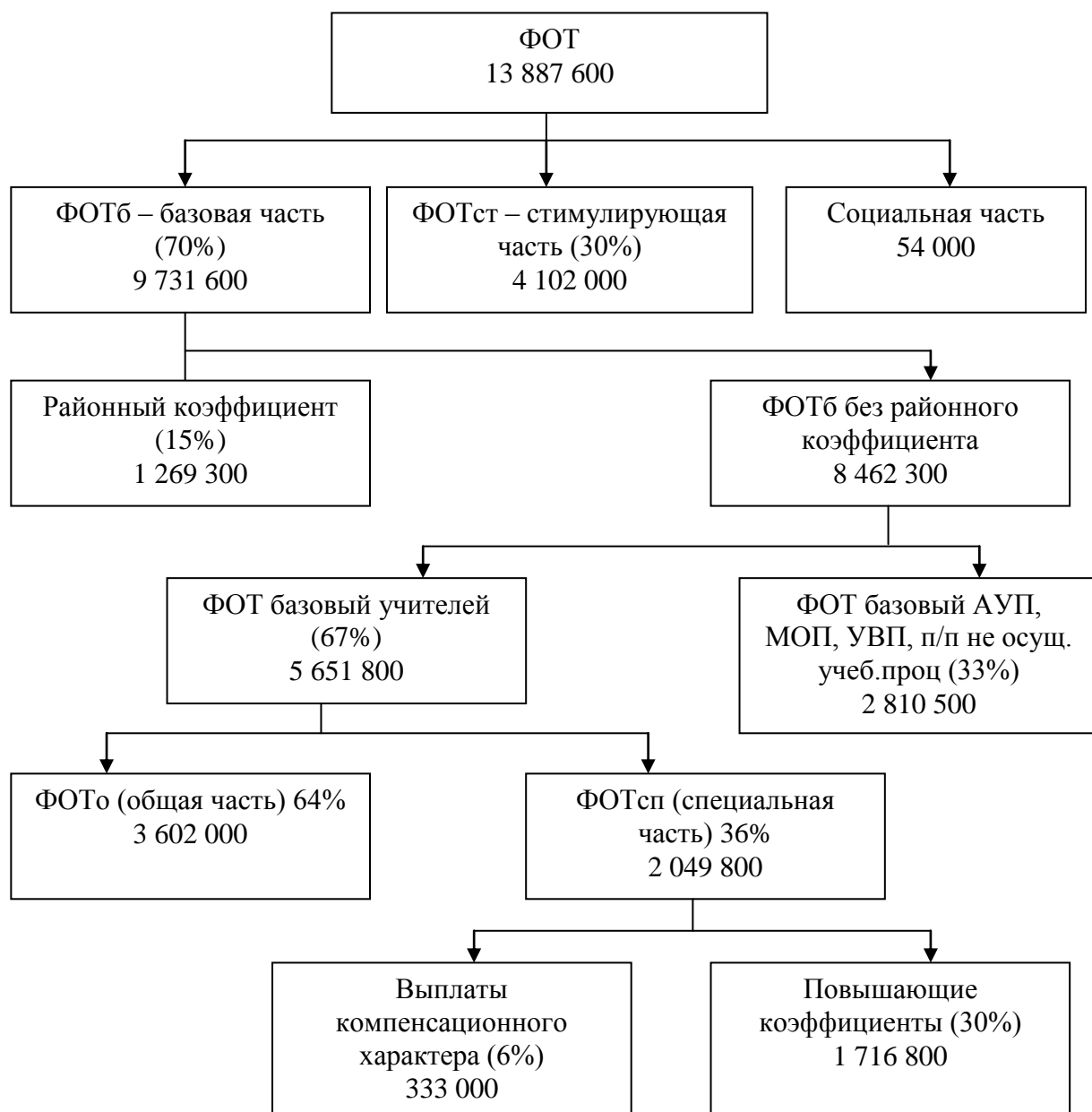
Коммунальные услуги	244	223	8	4000000	8 201 000,00	8 201 000,00	8 300 000,00	8 300 000,00	8 500 000,00	8 500 000,00
Работы, услуги по содержанию имущества		225	0	0	5 040 600,00	5 040 600,00	5 000 000,00	5 000 000,00	5 000 000,00	5 000 000,00
Из низ										
Работы, услуги по содержанию имущества	244	225	8	4000000	4 740 600,00	4 740 600,00	4 700 000,00	4 700 000,00	4 700 000,00	4 700 000,00
Работы, услуги по содержанию имущества	244	225	8	4130969	300 000,00	300 000,00	300 000,00	300 000,00	300 000,00	300 000,00
Прочие работы, услуги		226	0	0	2 199 000,00	2 199 000,00	2 130 000,00	2 130 000,00	2 130 000,00	2 130 000,00
Из них										
Прочие работы, услуги	244	226	8	3000000	30 000,00	30 000,00	30 000,00	30 000,00	30 000,00	30 000,00
Прочие работы, услуги	244	226	8	4000000	1 713 000,00	1 713 000,00	1 800 000,00	1 800 000,00	1 800 000,00	1 800 000,00
Прочие работы, услуги	244	226	8	4130968	156 000,00	156 000,00		0,00		0,00
Прочие работы, услуги	244	226	8	4130969	300 000,00	300 000,00	300 000,00	300 000,00	300 000,00	300 000,00
Прочие расходы		290	0	0	150 000,00	150 000,00	150 000,00	150 000,00	150 000,00	150 000,00
Из них										
Прочие расходы	113	290	8	4000000	20 000,00	20 000,00	20 000,00	20 000,00	20 000,00	20 000,00
Прочие расходы	853	290	8	4000000	20 000,00	20 000,00	20 000,00	20 000,00	20 000,00	20 000,00
Прочие расходы	244	290	8	4000000	100 000,00	100 000,00	100 000,00	100 000,00	100 000,00	100 000,00
Прочие расходы	244	290	8	4130969	10 000,00	10 000,00	10 000,00	10 000,00	10 000,00	10 000,00
Поступление нефинансовых активов, всего		300	0	0	9 535 550,00	9 535 550,00	9 398 900,00	9 398 900,00	9 710 800,00	9 710 800,00
Из них										

Увеличение стоимости основных средств		310	0	0	930 000,00	930 000,00	780 000,00	780 000,00	865 500,00	865 500,00
Из них										
Увеличение стоимости основных средств	244	310	8	4000000	180 000,00	180 000,00	30 000,00	30 000,00	80 000,00	80 000,00
Увеличение стоимости основных средств	244	310	8	4130270	700 000,00	700 000,00	700 000,00	700 000,00	700 000,00	700 000,00
Увеличение стоимости основных средств	244	310	8	4130969	50 000,00	50 000,00	50 000,00	50 000,00	85 500,00	85 500,00
Увеличение стоимости материальных запасов		340	0	0	8 605 550 ,00	8 605 550 ,00	8 618 900,00	8 618 900,00	8 845 300,00	8 845 300,00
Из них										
Увеличение стоимости материальных запасов	244	340	8	3000000	2 405 000,00	2 405 000,00	2 405 000,00	2 405 000,00	2 405 000,00	2 405 000,00
Увеличение стоимости материальных запасов	244	340	8	4000000	783 800,00	783 800,00	315 000,00	315 000,00	520 300,00	520 300,00
Увеличение стоимости материальных запасов	244	340	8	4130250	108 550,00	108 550,00	101 900,00	101 900,00	105 500,00	105 500,00
Увеличение стоимости материальных запасов	244	340	8	4130968	2 531 000,00	2 531 000,00	2 731 000,00	2 731 000,00	2 754 000,00	2 754 000,00
Увеличение стоимости материальных	244	340	8	4130270	751 000,00	751 000,00	756 000,00	756 000,00	718 000,00	718 000,00

запасов										
Увеличение стоимости материальных запасов	244	340	8	4130969	326 200,00	326 200,00	594 000,00	594 000,00	608 500,00	608 500,00
Увеличение стоимости материальных запасов	244	340	8	3130370	850 000,00	850 000,00	858 000,00	858 000,00	867 000,00	867 000,00
Увеличение стоимости материальных запасов	313	262	8	5130370	850 000,00	850 000,00	858 000,00	858 000,00	867 000,00	867 000,00
В том числе										
Справочно										
Планируемая сумма выплат по публичным обязательствам		0	0	0	0,00		0,00		0,00	

Составил : Главный бухгалтер

С.В. Первухина



Повышающие коэффициенты с учетом сложности и (или)  
приоритетности предмета (К)

К = 1,20 (русский язык, математика, алгебра, алгебра и начала анализа, геометрия, физика, иностранный язык, астрономия, черчение);

К = 1,15 (предметы учебного плана 1 - 4 классов начальной школы);

К = 1,10 (литература, родной язык и литература, химия, география, биология, история, обществознание, информатика и информационные коммуникационные технологии, часы педагогической коррекции);

К = 1,05 (физическая культура, основы безопасности жизнедеятельности);

К = 1,0 (право, экономика, технология, МХК, искусство, элективные учебные предметы).

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога  
(А):

а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию:

- в случае присвоения высшей квалификационной категории до 1 января 2011 года - 1,15,

- в случае присвоения высшей квалификационной категории после 1 января 2011 года - 1,20,

б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 1,10,

в) для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию, - 1,05.

Повышающие коэффициенты с учетом особенностей преподавания  
учебных предметов, реализации адаптированных основных  
общеобразовательных программ и форм обучения (П)

- а) за преподавание детям, обучающимся по адаптированным основным общеобразовательным программам, интегрированным в общеобразовательные классы 1,20 - применяется для общего количества детей в классе;
- б) за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного (расширенного) изучения - 1,05;
- в) за преподавание учебных предметов на иностранных языках – 1,10;
- г) за работу по индивидуальным программам обучения применением дистанционных, в том числе сетевых, технологий - 1,05;
- д) за преподавание отдельных предметов при делении класса на подгруппы - устанавливается образовательной организацией;
- е) за обучение детей на дому, в том числе детей-инвалидов - 1,20;
- ж) за индивидуальные занятия с обучающимися по адаптированным по адаптированным основным общеобразовательным программам - 1,15.



Доплаты и надбавки к заработной плате работников МАОУ «Маслянская СОШ» и ее филиалов

За выполнение функций классного руководителя в классе (классах) с численностью обучающихся не менее 14 человек	1000
За выполнение функций классного руководителя с численностью обучающихся менее 14 человек снижается пропорционально численности обучающихся	
За ученую степень кандидата наук	3900
За почетное звание «Заслуженный работник»	3900
За выполнение функций лаборанта:	
– учитель физики	150
– учитель химии	400
На обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (методическую литературу)	100
За расширение должностных обязанностей:	
– доплата за работу кабинета ПАВ и волонтерского отряда «Прометей»	1000
– заполнение сайта школы	1000
– за организацию питания	1000
– доплата за функционирование АИС «Электронная школа»	1000
– за организацию внеурочной и внеклассной физкультурно-оздоровительной работы в школе	1500
– за работу НОУ «Эрудит»	2000
– за выполнение обязанностей по охране труда и технике безопасности	2000
– за сохранность и ремонт спортивного инвентаря	1000
– за заполнение сайта «Мониторинг цен»	2000
– за заполнение сайта «Мониторинг цен» (Новоандреевская СОШ)	500
– за заполнение сайта «Мониторинг цен» (Рождественская НОШ)	500
– за заполнение сайта «Мониторинг заработной платы»	2000
– за руководство МО	1000
– за составление меню	1000
– за руководство и координацию работы на школьном сайте и ведение робототехники	1500