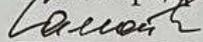


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет экономический  
Кафедра финансов  
Направление подготовки 38.03.01 Экономика  
Специальность (профиль) образовательной программы Бухгалтерский учет,  
анализ и аудит

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой

 Е.А. Самойлова

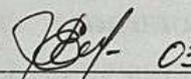
« 03 » 02 2023 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

Тема: Особенности бухгалтерского учета затрат по оплате труда в бюджетных  
учреждениях здравоохранения (на примере ГАУЗ АО «Константиновская  
больница»)

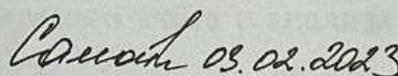
Исполнитель

Студент группы 971-уоб2

 03.02.2023 Е.П. Лысенко  
(подпись, дата)

Руководитель

Кафедрой, канд. экон. наук

 03.02.2023 Е.А. Самойлова  
(подпись, дата)

Смочеконтроль

Ассистент

 03.02.2023 А.В. Бобкова  
(подпись, дата)

Благовещенск 2023

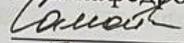
Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет экономический  
Кафедра финансов  
Направление подготовки 38.03.01 Экономика  
Направленность (профиль) образовательной программы: Бухгалтерский учет,  
анализ и аудит

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой

 Е.А. Самойлова

«27» 10 2022 г.

**ЗАДАНИЕ**

К бакалаврской работе студента группы 971-уб02 Лысенко Евгении Павловны

1. Тема бакалаврской работы: Особенности бухгалтерского учета затрат по оплате труда в бюджетных учреждениях здравоохранения (на примере ГАУЗ АО «Константиновская больница»)

(утверждено приказом от 24.10.2022 № 2637-уч)

2. Срок сдачи студентом законченной работы: 03.02.2023

3. Исходные данные к бакалаврской работе: первичные документы, бухгалтерские и налоговые регистры, журнал фактов хозяйственной жизни, оборотные ведомости, карточки по счетам учета доходов, расходов, прибылей и убытков, бухгалтерская отчетность объекта исследования.

4. Содержание бакалаврской работы (перечень подлежащих разработке вопросов):

- теоретические аспекты бухгалтерского учёта и анализа финансовых результатов организации;
- характеристика и финансовое положение ГАУЗ АО «Константиновская больница»;
- бухгалтерский учет и анализ финансовых результатов ГАУЗ АО «Константиновская больница», совершенствование бухгалтерского учета финансовых результатов в ГАУЗ АО «Константиновская больница».

5. Перечень материалов приложения: бухгалтерская отчетность объекта исследования за 2019-2021 гг., вспомогательный табличный и графический материал.

6. Консультанты по бакалаврской работе: нет.

7. Дата выдачи задания: 27.10.2022

Руководитель бакалаврской работы: Е.А. Самойлова, зав. кафедрой, канд. экон. наук

Задание принял к исполнению: 27.10.2022 Е.П. Лысенко



## РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 112 с., 20 таблиц, 9 рисунков, 51 источник, 2 приложения.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА, ФОНД ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА, ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА, БЮДЖЕТНЫЙ УЧЁТ, РАСХОДЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА, ВЫЧЕТ.

Цель выпускной квалификационной работы – предложить мероприятия по совершенствованию бухгалтерского учета затрат по оплате труда в бюджетных учреждениях здравоохранения (на примере ГАУЗ АО «Константиновская больница»). Объект исследования – деятельность ГАУЗ АО «Константиновская больница». Предмет исследования – организационно-экономические аспекты формирования и совершенствования оплаты труда в бюджетных учреждениях.

В первой главе работы изучаются теоретические аспекты бухгалтерского учета в бюджетной сфере. Раскрывается понятие заработной платы, её виды и функции. Рассматриваются формы и системы оплаты труда в бюджетной сфере, исследуется организация оплаты труда и её учета в медицинских учреждениях.

Во второй главе рассматривается учёт расчетов по оплате труда с работниками бюджетного учреждения на примере ГАУЗ АО «Константиновская больница». Дается общая характеристика учреждения, проводится анализ финансирования его деятельности, рассматривается учётная политика и особенности оплаты труда медицинских работников учреждения.

В третьей главе рассматривается учёт начислений заработной платы и удержаний из неё в ГАУЗ АО «Константиновская больница», проводится анализ динамики и структуры фонда оплаты труда в данном учреждении, выявляются пути совершенствования бухгалтерского учета затрат на оплату труда в ГАУЗ АО «Константиновская больница».

## СОДЕРЖАНИЕ

|  |     |
|--|-----|
| Введение   | 5   |
| 1 Теоретические основы бухгалтерского учета в бюджетной сфере  | 8   |
| 1.1 Понятие заработной платы, её виды и функции.   | 8   |
| 1.2 Формы и системы оплаты труда в бюджетной сфере.  | 13  |
| 1.3 Организация оплаты труда и её учета в медицинских учреждениях  | 21  |
| 2 Учет расчетов по оплате труда с работниками бюджетного учреждения на примере ГАУЗ АО «Константиновская больница».                              | 39  |
| 2.1 Общая характеристика ГАУЗ АО «Константиновская больница».  | 39  |
| 2.2 Анализ финансирования деятельности ГАУЗ АО «Константиновская больница».  | 44  |
| 2.3 Учетная политика ГАУЗ АО «Константиновская больница»   | 52  |
| 2.4 Особенности оплаты труда медицинских работников в ГАУЗ АО «Константиновская больница»  | 57  |
| 3 Особенности бухгалтерского учета затрат по оплате труда в бюджетных учреждениях здравоохранения на примере ГАУЗ АО «Константиновская больница» | 68  |
| 3.1 Учет начислений заработной платы и удержаний из неё в ГАУЗ АО «Константиновская больница»  | 68  |
| 3.2 Анализ динамики и структуры фонда оплаты труда в ГАУЗ АО «Константиновская больница»   | 83  |
| 3.3 Пути совершенствования бухгалтерского учета затрат на оплату труда в ГАУЗ АО «Константиновская больница».                                    | 89  |
| Заключение   | 96  |
| Библиографический список   | 99  |
| Приложение А Фонд оплаты труда за 2019 – 2021 гг.  | 107 |
| Приложение Б Справка о результатах проверки текстового документа на наличие заимствований  | 111 |

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования затрат на заработную плату в современных условиях связана с тем, что данный вид затрат является одним из основных для подавляющего большинства организаций. Основной причиной этого выступает практическая невозможность замены труда каким-либо другим ресурсом в большинстве случаев. Результатом такой ситуации является значительная доля затрат на оплату труда в деятельности организации, с тенденцией к росту данной доли, ввиду процессов автоматизации и замещения части действий машинным трудом.

Применительно к бюджетным организациям вопросы затрат на оплату труда приобретают ещё большую значимость, по той причине, что такие организации, как правило, нацелены на работу с большим количеством потребителей их услуг. При этом, отдельные виды деятельности крайне сложно в текущих условиях поддаются автоматизации и механизации. В них весьма значима роль труда, следствием чего становится и относительно большие затраты на него. Более того, не всегда подобная деятельность нужна и оправдана, в том числе, и по причинам предоставления необходимого количества рабочих мест населению.

В отношении учреждений здравоохранения вопрос учёта затрат на заработную плату является весьма значимым. Основной причиной этого выступает особенность врачебной деятельности, состоящая в постановке диагнозов, проведении и контроле лечебных и прочих процедур. Для ведения такой деятельности необходим высокий уровень специфического образования, в результате чего работники сферы здравоохранения обладают большим объёмом знаний и умений в данной отрасли. Всё это требует высокого уровня оплаты данных работников, как носителей высокой профессиональной квалификации.

Ещё одним значимым аспектом в современных российских условиях применительно к теме исследования выступает влияние рыночных условий на

сферу здравоохранения. Основным здесь является конкуренция за работников между организациями всех видов собственности – государственных, муниципальных и частных. Практика показывает, что на текущий момент существует значительный некомплект врачебных кадров, а также среднего медицинского персонала, особенно в районах Амурской области. Это ведёт к тому, что наблюдается повышение уровня заработной платы данных работников, как требуемого, так и предлагаемого. Покрытие дефицита в настоящее время в полном объёме невозможно, что требует применения специальных государственных программ стимулирования закрепления врачей и среднего медицинского персонала в сельской местности.

Особую значимость вопросы учёта затрат на заработную плату имеют в бюджетных учреждениях сферы здравоохранения. Если коммерческие организации в своей деятельности достаточно самостоятельны, и могут решать вопросы оплаты труда и общего объёма расходов в оперативном порядке, то для бюджетных учреждений данный порядок существенно бюрократизирован, ввиду необходимости выполнения государственного заказа и прочих подобных процедур. Следствием этого является невозможность обеспечения быстрого изменения уровня заработной платы в каждом отдельном случае.

Также, значимым аспектом рассматриваемой проблемы является и то, что существует значительная специфика деятельности в лечебных заведениях. Она состоит в сложных и тяжёлых условиях труда, риске заболеваний, необходимости в отдельных случаях значительного объёма переработок и прочего. В результате этого можно говорить о том, что применяемая система учёта затрат на заработную плату в бюджетных учреждениях здравоохранения должна обеспечивать возможности по учёту данных обстоятельств. Кроме того, следует также учитывать и тот факт, что несмотря на сложные и тяжёлые условия труда требуется обеспечивать установленные трудовым законодательством гарантии в отношении работников данной сферы, в том числе – в части оплаты труда, что также требует соответствующего отражения в учёте.

Цель выпускной квалификационной работы – предложить мероприятия по совершенствованию бухгалтерского учета затрат по оплате труда в бюджетных учреждениях здравоохранения (на примере ГАУЗ АО «Константиновская больница»).

Объект исследования – деятельность ГАУЗ АО «Константиновская больница».

Предмет исследования – организационно-экономические аспекты формирования и совершенствования оплаты труда в бюджетных учреждениях.

Задачи работы:

- исследовать теоретические основы бухгалтерского учета в бюджетной сфере;

- провести анализ организации оплаты труда и её учета в медицинских учреждениях;

- провести анализ финансирования деятельности ГАУЗ АО «Константиновская больница»;

- провести анализ особенностей оплаты труда медицинских работников в ГАУЗ АО «Константиновская больница»;

- провести анализ динамики и структуры фонда оплаты труда в ГАУЗ АО «Константиновская больница»;

- выявить проблемы и найти пути совершенствования бухгалтерского учета затрат на оплату труда в ГАУЗ АО «Константиновская больница».

Временной период исследования – 2019-2021 гг.

Информационную базу исследования составили нормативные документы по бухгалтерскому учёту, включая нормативные документы по бюджетному учёту Минфина РФ, публикации в учебной, научной и периодической печати, посвящённые вопросам учёта затрат на заработную плату в бюджетных учреждениях здравоохранения, данные бухгалтерской финансовой отчётности ГАУЗ АО «Константиновская больница».

# 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА В БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЕ

## 1.1 Понятие заработной платы, её виды и функции

Раскроем понятие заработной платы. В российских условиях данный термин имеет нормативно закреплённое в ст. 129 Трудового Кодекса значение. Под ней понимается «... денежное вознаграждение за труд, выплаченное работодателем, в зависимости от квалификации работника, особенности условий работы, его качества и количества, а также стимулирующих и компенсационных выплат»<sup>1</sup>.

На сегодняшний день под заработной платой понимают не только заработок, который получается лицом по месту своей основной работы (включая все связанные с ним выплаты, например, премии, надбавки, доплаты и прочие), но также и доход, получаемый таким лицом в натуральной форме. Также, к заработной плате относятся и выплаты работникам за периоды их отсутствия на рабочем месте в периоды отпуска, праздничные дни, по прочим причинам.

Международная практика в виде Международного стандарта финансовой отчётности (МСФО) IAS 19 «Вознаграждения работникам» отошла от применения термина «заработная плата», и использует термин «вознаграждения работникам», так как заработная плата подразумевает необходимость её заработка, то есть тех или иных действий, в то время, как вознаграждения предусматривают как выплаты заработной платы, так и прочих выплат, конечным получателем которых является работник. В качестве вознаграждений рассматриваются все виды возмещения их труда, которые организация предоставляет работникам, включая случаи расторжения с ними трудовых соглашений<sup>2</sup>.

Исходя из экономического подхода можно рассматривать заработную плату как вознаграждение за труд, которое осуществляется за счёт средств,

---

<sup>1</sup> Трудовой Кодекс РФ: федер. закон №197-ФЗ от 30.12.2001 г. // "Российская газета", № 256, 31.12.2001.

<sup>2</sup> Международный стандарт финансовой отчётности (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» [Электр. источник]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_193672/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_193672/). 01.02.2023.

полученных организацией при реализации её продукта, и как часть стоимости данного продукта. Выдача заработной платы осуществляется организацией, в которой работник работал, либо нанимателем данного работника. В большинстве случаев для выплаты заработной платы необходимо заключение трудового договора. Основные параметры трудового договора регламентированы положениями Трудового Кодекса РФ (ТК РФ), включая величину оклада, тарифной ставки, либо контракта. Существенным требованием к размеру заработной платы является её минимальный размер, который устанавливается государством в виде минимального размера оплаты труда (МРОТ). В условиях рыночной экономики максимальный размер заработной платы не устанавливается, так как она ограничивается ресурсными возможностями организации-источника выплат.

Для раскрытия сущности заработной платы изучим её функции, что позволит определить её роль в процессе производства в организации. Анализ научной литературы по данному вопросу позволяет выделить следующие функции заработной платы <sup>3</sup>:

1) стимулирующая функция;

Данная функция состоит в том, что она позволяет обеспечивать заинтересованность работников в своей деятельности в организации. Наибольшее значение данная функция имеет для менеджмента организации, так как посредством неё осуществляется побуждение работников к эффективному и целесообразному трудовому поведению – выполнению возложенных на них функций. Это даёт возможность организации эффективно действовать. Для этого, размер заработной платы работников организации устанавливается таким образом, чтобы обеспечивать максимальную отдачу от каждого работника, с учётом ситуации на рынке труда, включая относительную редкость тех или иных работников с нужной квалификацией.

2) воспроизводственная функция;

Данная функция состоит в необходимости обеспечения воспроизводства

---

<sup>3</sup> Потапова Л. В. Системы и формы оплаты труда // Студенческий вестник. 2020. № 47-7. С. 37.

трудовых сил работника. В процессе его труда его способности к труду постепенно снижаются. Соответственно, для того, чтобы обеспечить восстановление данных способностей необходимо обеспечение его тем или иным объёмом заработной платы, на которую он может приобретать продукты питания, те или иные вещи, содержать себя и свою семью, отдыхать, тем или иным способом проводить время, с тем, чтобы с началом трудового периода быть готовым к выполнению установленной для него трудовой функции.

3) статусная функция;

Реализуется данная функция через размер заработной платы. Она показывает важность и значимость того или иного работника для организации. Как правило, с ростом уровня работника в иерархии увеличивается и уровень его заработной платы. Одновременно с этим расширяется круг его полномочий, посредством которых он оказывает влияние на функционирование организации.

4) регулирующая функция;

Роль данной функции состоит в том, чтобы обеспечивать согласование спроса и предложения на труд на рынке труда. Те работники, профессиональные качества которых наиболее востребованы, будут требовать и получать больший уровень заработной платы в сравнении с работниками, которые имеют профессиональные качества, не имеющие достаточного спроса на рынке со стороны работодателей. В самой организации это выражается в дифференциации уровня заработной платы для разных категорий работников.

5) социальная функция <sup>4</sup>;

Социальная функция дополняет воспроизводственную. Она состоит в том, что посредством заработной платы работники организации не только восстанавливают свою трудовую функцию, но также за счёт неё обеспечивают возможность своей социальной жизни – функционирования семьи, воспитания детей, получения образования, лечением, пенсионным обеспечением и прочим.

б) производственно-долевая функция.

Суть производственно-долевой функции состоит в определении уровня

---

<sup>4</sup> Потапова Л. В. Системы и формы оплаты труда // Студенческий вестник. 2020. № 47-7. С. 38.

себестоимости продукции организации, и, как следствие, уровня цены на её продукцию на рынке. В том случае, когда организация требует наличия для своей деятельности дорогостоящей рабочей силы в значительных объёмах, доля затрат на оплату труда в её продукции будет высока. В тех случаях, когда для производства продукции не требуется значительного количества высокооплачиваемых работников, доля затрат на заработную плату в структуре себестоимости продукции, а также относительно цены, будет невелика.

С учётом рассмотрения функций заработной платы можно заключить, что экономическая сущность заработной платы заключается в обеспечении возможности посредством её получения тех или иных ресурсов, жизненных благ. Обеспечение данными ресурсами и жизненными благами зависит от трудовой деятельности работника, а также прочих условий его деятельности, включая рыночные условия, например, соотношения между спросом и предложением на рынке труда<sup>5</sup>.

Ввиду значительного влияния заработной платы на жизнедеятельность работников и общества в целом, она регулируется большим количеством документов, среди которых основное место занимает ТК РФ. Данным документом устанавливается комплекс условий, требующих соблюдения со стороны работодателя, а также со стороны работника. Нарушение норм ТК РФ является серьёзным нарушением, что может вести к негативным последствиям для работодателя. В частности, установлена ответственность, как в административном, так и в уголовном порядке. Нормы ТК РФ обязательны к исполнению всеми работодателями, вне зависимости от формы собственности и вида деятельности организации.

Совокупность нормативно-правовых актов, посредством которых осуществляется регулирование учёта труда и расходов на заработную плату состоит из следующих документов:

- План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной

---

<sup>5</sup> Просвирина А. А. Совершенствование системы формирования заработной платы на основании совершенствования системы оплаты труда // Актуальные вопросы современной экономики. 2022. № 7. С. 659.

деятельности организаций и Инструкция по его применению (утверждены Приказом Минфина РФ от 31.10.2000 г. №94н);

– Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ (утверждено приказом Минфина России от 29.07.1998 г. №34 н (в ред. от 11.04.2018));

– Налоговый кодекс (часть 2 гл. 23, 24, ст. 255 гл. 25);

– Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. №922 «Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изм. и доп.);

– Постановление Правительства РФ от 11.09.2021 г. № 1540 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»;

– Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющих детей» от 19.05.1995 г. №81-ФЗ (с изм. и доп.);

– «Унифицированные формы первичных документов по учету труда и его оплаты» от 05.01.2004 г. №1.

Вопросы регулирования взаимоотношений по оплате труда в организациях, возникающие между работодателем и работниками в процессе их трудовой деятельности, включая вопросы материального поощрения, решаются с помощью внутренних нормативных актов. В качестве таких актов выступают:

– коллективный трудовой договор;

– трудовые договора (контракты) отдельных работников;

– положение о системе оплаты труда;

– положения о премировании, о вознаграждении по итогам периода (года), о вознаграждении за выслугу лет;

– должностные инструкции;

– штатное расписание;

– прочие документы.

По итогам проведенного в пункте 1.1 исследования сделаем следующие выводы:

1) под заработной платы понимают денежное вознаграждение за труд, выплачиваемое работнику по итогам его трудовой деятельности, исходя из качественных и количественных характеристик как самого труда, так и особенностей квалификации работника, качества работы и её количества, тех или иных выплат. В качестве функций заработной платы выступают стимулирующая, воспроизводственная, статусная, регулирующая, социальная и производственно-долевая;

2) регламентация заработной платы в организации осуществляется на двух уровнях – уровне ТК РФ, а также на уровне внутренних нормативных актов, которыми устанавливаются правила, применяемые к вопросам оплаты труда на уровне отдельной организации. При этом, нормы ТК РФ являются обязательными для исполнения, вне зависимости от формы собственности и вида деятельности организации.

## **1.2 Формы и системы оплаты труда в бюджетной сфере**

Необходимость рассмотрения форм и систем оплаты труда в бюджетной сфере обуславливается спецификой данной сферы. Она состоит в значительном объёме некоммерческих услуг, оказываемых на основе перечисляемых средств государства и муниципальных образований.

Для государственных и муниципальных учреждений принят особый порядок установления системы оплаты труда. В частности, в федеральных государственных учреждениях используются коллективные договора (соглашения), локальные нормативные акты, принимаемые на основании действующих федеральных законов и прочих нормативно правовых актов государства <sup>6</sup>.

В учреждениях субъектов РФ, наряду с коллективными договорами (соглашениями) и федеральным законодательством, также используются нормы

---

<sup>6</sup> Козлова А. И. Особенности системы оплаты труда в бюджетной сфере // Студенческий. 2022. № 22-7. С. 19.

регионального законодательства, а в муниципальных учреждениях – к ним добавляются и акты муниципальных органов власти, на территории которых располагаются данные учреждения <sup>7</sup>.

Для формирования системы оплаты труда в бюджетной сфере применяются:

- Единый тарифно-квалификационный справочник работ (ЕТКСР);
- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКСДРСиС);
- рекомендации Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Также, в ходе данной деятельности учитывается мнение и профсоюзов и их объединений, объединений работодателей по данному вопросу.

Особенностью бюджетных организаций является то, что наряду с основной (бюджетной) деятельностью, данные организации могут заниматься также и коммерческой деятельностью. Применительно к коммерческой (предпринимательской) деятельности оплата труда работников такой организации осуществляется исходя из используемых в данной коммерческой деятельности подходов в соответствующей отрасли.

Существенное распространение в бюджетной сфере получила тарифная система оплаты труда. Структура данной системы представлена на рисунке 1 <sup>8</sup>.



Рисунок 1 – Структура тарифной системы оплаты труда

<sup>7</sup> Коненко А. А. Контроль и учет расчетов по оплате труда в государственном учреждении // Colloquium-Journal. 2020. № 14-2. С. 23.

<sup>8</sup> Трудовой Кодекс РФ: федер. Закон №197-ФЗ от 30.12.2001 г. // "Российская газета", № 256, 31.12.2001.

Тарифная система оплаты труда включает следующую информацию:

- систему тарифных ставок;
- должностные оклады;
- тарифную сетку;
- тарифные коэффициенты.

В рамках данной системы предусматривается оценка сложности выполняемых работ. Она предполагает её определение на основе установленной ставки тарифа, учитывая ЕТКСР и ЕКСДРСиС.

Тарифная система конкретного учреждения бюджетной сферы основывается на тарифной сетке, которая устанавливается в рамках данного учреждения <sup>9</sup>.

Уровень коэффициента тарифной сетки определяется исходя из специфики деятельности организации. Он может быть постоянным, убывающим или увеличивающимся. Он показывает отношение между двумя последовательными тарифами в организации. Под диапазоном тарифной сетки понимается соотношение между последним (наивысшим) и первым тарифным разрядом в организации.

Определённое распространение получила бестарифная система оплаты труда. Её применение оправдано в тех случаях, когда требуется увязка между результатами деятельности всего коллектива, либо проблематично установить определённую градацию уровня сложности работ. Безусловным достоинством такого подхода является возможность установления большей заработной платы работникам, вносящим большой трудовой вклад. Однако, при этом необходимо обеспечение объективности оценки, так как в противном случае будут демотивированы работники, выполняющие работу более качественно, нежели чем работники, которые относятся к работе небрежно <sup>10</sup>.

Таким образом, применение бестарифной системы оплаты труда

---

<sup>9</sup> Шир-Оол С. Х. Оплата труда работников бюджетных организаций и учреждений // Актуальные проблемы исследования этноэкологических и этнокультурных традиций народов Саяно-Алтая. Кызыл: ФШЮЛУ ВПО «Тувинский государственный университет», 2020. С. 152.

<sup>10</sup> Абакарова П. В. Особенности учета заработной платы в бюджетных учреждениях // Вестник научной мысли. 2021. № 5. С. 50.

продуктивно в случае проведения сложных работ, в результате чего она может быть использована для оплаты труда служащих и руководителей. При этом, обязательным условием её применения является положительный настрой в коллективе, устойчивость состава работников, а также небольшой размер самого коллектива.

В качестве основной идеи бестарифной системы оплаты труда выступает назначение работнику определённого квалификационного уровня. Однако, при этом уровень его оклада или тарифной ставки не зависит от данного показателя, либо данная зависимость имеет минимальный характер <sup>11</sup>.

В зависимости от количества затраченного работником труда, а также рабочего времени, выделяют следующие виды форм оплаты труда:

- сдельную;
- повременную;
- аккордную.

При применении сдельной формы оплаты труда в качестве параметра, определяющего сумму заработной платы, выступает сдельная расценка (сумма выплаты в расчёте на единицу работы). Данная сдельная расценка определяется исходя из сложности выполняемой работы, установленной системы тарифных ставок, а также нормы выработки (необходимого количества изделий, которые должны быть изготовлены в течение рабочей смены одним работником с заданным уровнем квалификации на заданном рабочем месте).

Вариантами сдельной оплаты труда являются:

- прямая сдельная;
- сдельно-прогрессивная;
- сдельно-премиальная;
- косвенно-сдельная.

При прямой сдельной оплате труда размер заработной платы определяется путём умножения сдельной расценки на количество

---

<sup>11</sup> Игнатосян Р. А. Системы оплаты труда. Тарифная и бестарифная системы // Студенческий форум. 2020. № 34-2. С. 39.

произведённых изделий. При сдельно-прогрессивной оплате труда размер заработной платы в пределах установленного объёма производства оплачивается как при прямой сдельной оплате, а сверх данного объёма – по повышенным расценкам.

При сдельно-премиальной оплате труда заработная плата разделяется на две составных части – собственно сдельную расценку, определяемую стандартным способом, а также премию, размер которой определяется исходя из подхода принятого в организации. Наиболее часто премия устанавливается в процентах от суммы сдельной расценки. Сдельно-косвенная оплата труда применяется для обслуживающего основного производства персонала. Она рассчитывается как доля от заработной платы обслуживаемых работником основных производственных рабочих <sup>12</sup>.

Особенностью повременной оплаты труда является прямая увязка размера заработной платы от отработанного времени, в качестве которого выступает час. Сумма заработной платы определяется как произведение тарифной ставки по времени на количество отработанного времени. Размер тарифной ставки определяется исходя из квалификации работника. Применение повременной формы оплаты труда оправданно в тех случаях, когда продукт деятельности работника сложно измерить. В наибольшей степени повременная форма оплаты труда применяется для работников аппарата управления, инженерно-технических работников, работников обслуживающих производств, административно-хозяйственного персонала и подобных.

Разновидностями повременной формы оплаты труда выступают:

- простая повременная;
- повременно-премиальная.

При простой повременной форме оплаты труда сумма заработной платы определяется как произведение часовой тарифной ставки на количество отработанного времени. При повременно-премиальной системе размер

---

<sup>12</sup> Баранова П. А. Структура заработной платы в бюджетном учреждении // Проблемы и перспективы развития России: Молодежный взгляд в будущее. Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. С. 35.

заработной платы определяется как сумма простой повременной заработной платы и сумма премии, которая рассчитывается в доле от данной повременной заработной платы.

Применение окладной формы оплаты труда характерно для работников аппарата управления и инженерно-технических подразделений, для которых характерен ненормированный рабочий день. Оклад представляет собой фиксированную сумму, выплачиваемую работнику по итогам работы за период (месяц). Сумма заработной платы, в данном случае, определяется как доля периода, отработанного работником, умноженная на сумму оклада.

При аккордной форме оплаты труда условием её начисления является выполнение определённого объёма работ (стадий работ), либо выполнение определённого объёма продукции работником <sup>13</sup>.

Наряду с данными формами оплаты труда могут применяться и другие формы. Одной из получивших распространение форм является система плавающих окладов. Для неё характерно установление размера оклада на будущий месяц с учётом деятельности работника в предыдущем месяце. Увеличение или уменьшение оклада осуществляется в зависимости от изменения уровня производительности труда, который оценивается исходя из объёмов производства, либо из оценки деятельности специальным лицом.

Также, определённое распространение получила система оплаты труда на комиссионной основе. Она используется в случае привлечения к работе работников по трудовым соглашениям. Размер заработной платы при её применении определяется в виде фиксированной доли дохода, который получит организация от деятельности такого работника. Наиболее часто доход определяется как сумма реализации данного работника на его рабочем месте, при выполнении трудовой функции продавца, распространителя, дистрибьютера или подобных. Важным условием применения данной системы заработной платы является объективный учёт доходов, которые принесло такое

---

<sup>13</sup> Богачева О. В. Совершенствование системы стимулирующих выплат в федеральных государственных учреждениях // Экономика труда. 2021. Т. 8. № 1. С. 83.

лицо. Также, необходимо ознакомление такого работника с установленными ставками, в том числе – по разным видам продукции, а также – с результатами его деятельности, что будет обеспечивать объективность начисления заработной платы с точки зрения данного работника <sup>14</sup>.

Важным аспектом в рассмотрении заработной платы является рассмотрение работы по совместительству. Она представляет собой работу, которая оплачивается на регулярной основе, производится на основании трудового договора, в свободное от основной работы времени, кроме основной работы.

Действующим ТК РФ не установлено ограничений по количеству одновременно заключаемых договоров о работе по совместительству. Однако, в отдельных случаях федеральным законодательством могут вводиться ограничения на совмещение, вплоть до полного его запрета для отдельных категорий работников. Работа по совместительству может осуществляться как в организации, где работник имеет место основной работы, либо в других организациях (ст. 282 ТК РФ) <sup>15</sup>.

Следует отметить работу в рамках договоров гражданско-правового характера. Данные договора не относятся к трудовым договорам. Соответственно, суммы оплаты в их рамках рассчитываются особым образом, как правило – по итогам выполнения определённой работы (объёма работ) в рамках заказа или поручения.

Разработка нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда в бюджетных учреждениях должна основываться на положениях ТК РФ, условий оплаты труда, которые установлены федеральным законодательством, использовать порядок формирования такой системы, исходя из Единых рекомендаций <sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> Богачева О. В. Совершенствование системы стимулирующих выплат в федеральных государственных учреждениях // Экономика труда. 2021. Т. 8. № 1. С. 84.

<sup>15</sup> Трудовой Кодекс РФ: федер. Закон №197-ФЗ от 30.12.2001 г. // "Российская газета", № 256, 31.12.2001.

<sup>16</sup> Гарант.Ру. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021 г., протокол № 11) [Электр. источник]. <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403247111/>. 01.02.2023.

Для бюджетных учреждений обязательным является принятие такого внутреннего нормативного акта, как Положения об оплате труда его работников. В данном документе устанавливаются конкретные фиксированные размеры окладов (ставок) для его работников, исходя из должностей (групп должностей) и профессий (групп профессий).

Установленный фиксированный размер должностного оклада работника бюджетного учреждения, ставка заработной платы за исполнение его трудовых обязанностей за календарный месяц, либо установленная норма труда, должны указываться в трудовом договоре с работником, либо в приложении к нему.

В трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к договору) должны указываться суммы выплат (ст. 135 ч. 2 ТК РФ):

- компенсаций, размер которых не должен быть ниже, чем установленный законодательством РФ, а также другими нормативными актами в сфере трудового права, коллективными договорами и соглашениями;

- стимулирующих выплат, исходя из формализованных показателей, критериев работы, и назначаемых в рамках коллективных договоров, локальных нормативных актов<sup>17</sup>.

При назначении заработной платы следует учитывать особенности работы руководителей бюджетных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров. Данные рекомендации представлены в разделе VI Единых рекомендаций. Пунктом 25 данных рекомендаций установлено, что условия оплаты труда таких лиц устанавливаются в заключаемом с ними трудовом договоре, с использованием типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.

С целью обеспечения социальной справедливости, рациональным является установление предельного соотношения средней заработной платы руководителей бюджетных учреждений и средней заработной платы работников данного учреждения, исходя из всего перечня источников формирования их заработной платы в учреждении.

---

<sup>17</sup> Трудовой Кодекс РФ: федер. Закон №197-ФЗ от 30.12.2001 г. // "Российская газета", № 256, 31.12.2001.

Контроль за деятельностью бюджетных учреждений реализуется в порядке, установленном его учредителем<sup>18</sup>. В качестве органа, осуществляющего независимый контроль, выступает Федеральная служба по труду и занятости. Согласно ст. 353 ТК РФ непосредственная деятельность по реализации контроля в сфере труда осуществляется государственными инспекциями по труду<sup>19</sup>.

По итогам проведённого в пункте 1.2 исследования сформируем следующие выводы:

1) особенностью систем оплаты труда в бюджетной сфере является наличие в ней специального регулирования, предполагающего использование ЕТКСР и ЕКСДРСиС, а также коллективных договоров. Ввиду совмещения бюджетными учреждениями бюджетной и коммерческой деятельности, требуется наличие систем оплаты в рамках обоих видов;

2) в бюджетной системе получила распространение тарифная система оплаты труда, основывающаяся на тарифных ставках и расценках. Также, может использоваться бестарифная система оплаты труда. Применяются такие формы оплаты труда, как сдельная, повременная, аккордная. Кроме того, получили распространение система плавающих окладов, комиссионная форма;

3) закрепление системы и формы оплаты труда в бюджетном учреждении проводится с принятием локального нормативного акта, в котором указываются все значимые аспекты данной системы. Требуется учёт особенностей деятельности руководства учреждения в системе оплаты труда. Независимый контроль за состоянием расчётов по оплате труда осуществляется Федеральной службой по труду и занятости в лице её территориальных отделений.

### **1.3 Организация оплаты труда и её учета в медицинских учреждениях**

Необходимость рассмотрения организации оплаты труда и её учёта в медицинских учреждениях обуславливается тем, что в работе данных

---

<sup>18</sup> Эбзеев Х. И. Учет заработной платы в бюджетных учреждениях здравоохранения // Естественно-гуманитарные исследования. 2021. № 37. С. 416.

<sup>19</sup> Трудовой Кодекс РФ: федер. Закон №197-ФЗ от 30.12.2001 г. // "Российская газета", № 256, 31.12.2001.

организаций присутствует значительная отраслевая специфика, что выливается в необходимость её отражения в локальных нормативных актах, принимаемых по вопросам заработной платы <sup>20</sup>.

Сумма заработной платы медицинских работников в бюджетных учреждениях определяется, в том числе, общей суммой денежных средств, находящихся в распоряжении медицинской организации.

Медицинская организация на постоянной основе формирует и уточняет фонд оплаты труда (ФОТ), направляемый на выплату заработной платы своим работникам. В него входят все выплаты, предусмотренные действующим законодательством, а также налоговые отчисления, зависящие от размеров начисленной заработной платы.

Источниками доходов медицинской организации являются:

- бюджет (федерации, региональный, местный);
- средства обязательного медицинского страхования (ОМС), получаемые на основании заключённого договора на предоставление услуг за счёт средств ОМС;
- средств, поступающих в учреждение от предоставления коммерческих услуг <sup>21</sup>.

Фонд оплаты труда формируется за счёт всех видов поступлений. Средства данного фонда распределяются между подразделениями медицинской организации, всеми её работниками, исходя из установленных условий трудовых договоров, объёмов выполненных работ и прочих критериев.

В качестве базового документа, на основании которого формируется фонд оплаты труда, выступает штатное расписание. Оно выступает основанием для составления тарификационных списков должностей работников, что, в свою очередь, позволяет разработать систему окладов.

Правильное начисление заработной платы работникам учреждения

---

<sup>20</sup> Эбзеев Х. И. Учет заработной платы в бюджетных учреждениях здравоохранения // Естественно-гуманитарные исследования. 2021. № 37. С. 417.

<sup>21</sup> Сорокопудова О. Ю. Направления совершенствования учета операций по начислению заработной платы бюджетных учреждений // Молодежный научный форум. М.: ООО «Международный центр науки и образования», 2021. С. 103.

предполагает ведение учёта отработанного каждым работником рабочего времени. В качестве основных документов здесь могут применяться:

- табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы» (форма № Т-12);

- табель учета использования рабочего времени (форма № Т-13).

Фонд заработной платы работников учреждения включает следующие составляющие:

- начисленные суммы оплаты труда (как в денежной, так и в натуральной форме);

- надбавки и доплаты стимулирующего характера;

- выплаты компенсационного характера, зависящие от режима работы и условий труда;

- премии и единовременные выплаты поощрительного характера <sup>22</sup>.

Выплаты, которые причитаются работникам за отработанное время, являются основной заработной платой. Дополнительная заработная плата представляет собой выплаты за не проработанное время.

Не относятся к заработной плате выплаты по социальному страхованию, включая пособия по нетрудоспособности, беременности и родам, страховым выплатам за нанесённые вред при трудовом увечье или профессиональном заболевании, прочие выплаты социального характера.

Максимальный размер оплаты труда не ограничивается, однако, минимальный размер оплаты труда (МРОТ) регламентирован, и на сегодняшний день не может быть меньше, чем 16242 руб. <sup>23</sup>.

Время, в течение которого работник выполняет свою трудовую функцию, предусмотренную трудовым договором, называется рабочим. Нормальная продолжительность рабочего времени в неделю составляет 40 часов. Могут быть установлены другие нормальные нормы времени для отдельных категорий

---

<sup>22</sup> Рябова И. В. Особенности систем оплаты труда работников бюджетной сферы // Инновации. Наука. Образование. 2021. № 34. С. 2216.

<sup>23</sup> О минимальном размере оплаты труда: федер. закон №92-ФЗ от 19.06.2000 г. // "Парламентская газета", № 114, 21.06.2000.

граждан, их соблюдение является обязательным.

Требованиями ТК РФ в учреждениях установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными – субботой и воскресеньем. Норма рабочего времени исчисляется исходя из данного требования. Расчёт нормы рабочего времени осуществляется с учётом продолжительности ежедневной работы:

- при 40-часовой рабочей неделе – 8 час., в предпраздничные дни – 7 час.;
- при продолжительности рабочей недели менее 40 час. количество часов получаем результатом деления установленной продолжительности рабочей недели на 5 дней. В таком случае сокращение продолжительности рабочего времени перед праздничными днями не проводится. Полученная норма рабочего времени используется для всех режимов труда и отдыха.

В тех случаях, когда применение 5-ти дневной рабочей недели в связи с особенностями деятельности организации невозможно, применяется 6-ти дневная рабочая неделя, в которой предусматривается один выходной день. При этом, ежедневная работа не может превышать 7 час. при 40 час. в неделю, либо 6 час. (при 36 час. в неделю), либо 4 час. (при 24 час. в неделю).

Возможно установление неполного рабочего времени по соглашению между работодателем и работником, по инициативе работника, либо членов бригады работников.

В случае работы в ночное время его оплата осуществляется в повышенном размере, установленном в коллективном договоре не ниже размеров, установленных законодательно. При этом, длительность ночной смены уменьшается на 1 час.

Только в исключительных случаях возможно применение сверхурочных работ. Для них предусматривается особый порядок оплаты за каждый час сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ):

- в первые 2 часа – не менее чем в 1,5-кратном размере;
- в последующие часы – не менее, чем в 2-кратном размере <sup>24</sup>.

Количество часов сверхурочной работы не должно превышать 4-х часов в

---

<sup>24</sup> Трудовой Кодекс РФ: федер. Закон №197-ФЗ от 30.12.2001 г. // "Российская газета", № 256, 31.12.2001.

течение двух дней подряд, а годовой размер таких часов не может превышать 120. Не допускаются к сверхурочной работе беременные и имеющие детей в возрасте до 3 лет женщины, работники до 18 лет, некоторые другие категории работников.

Регламентируется работа в выходные и праздничные дни. Компенсация такой работы осуществляется на выбор работника – предоставлением другого дня отдыха, либо в денежной форме по соглашению сторон. Такая работа оплачивается следующим образом:

- при сдельной работе – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- при применении часовой (дневной) ставки – не менее чем в размере двойной часовой (дневной) ставки;
- при окладной системе – в размере не менее одной часовой (дневной) ставки сверх оклада в пределах месячной нормы рабочего времени, либо в размере не менее двойной часовой (дневной) ставки сверх оклада – при превышении месячной нормы рабочего времени.

По истечению 6 мес. непрерывной работы у работника возникает право на отпуск. За таким работником сохраняется его средний заработок при нахождении в отпуске.

В случае, если работница является кормящей матерью, либо имеет детей в возрасте до 1,5 лет, для неё предусматривается дополнительный перерыв в рабочем времени. Данное время считается рабочим и оплачивается в размере среднего заработка <sup>25</sup>.

Выплата пособий по нетрудоспособности осуществляется на основании больничных листов. Данные листы выдаются лечебными учреждениями. Размер такого пособия зависит от стажа работы работника и его заработка:

- до 5 лет непрерывного стажа – 60 % от заработка;
- от 5 до 8 лет непрерывного стажа – 80 % от заработка;
- более 8 лет непрерывного стажа – 100 % от заработка.

Полностью (в размере 100 %) выдача пособия осуществляется в

---

<sup>25</sup> Трудовой Кодекс РФ: федер. Закон №197-ФЗ от 30.12.2001 г. // "Российская газета", № 256, 31.12.2001.

следующих случаях <sup>26</sup>:

- при получении профессионального заболевания, трудового увечья;
- при беременности, родах;
- работающим инвалидам Великой Отечественной войны (ВОВ), другим инвалидам, приравненным к инвалидам ВОВ по льготам;
- в случае нахождения у лица на иждивении 3 и более детей, которые не достигли 16 лет, либо учащихся до 18 лет.

Сохранение среднего заработка, наряду со случаями кормления и пособий по временной трудоспособности производится и в следующих случаях:

- при прохождении обследования в медицинском учреждении, если такое обследование является обязательным для ведения трудовой деятельности;
- в случае сдачи крови в день обследования, в день сдачи крови, а также в предоставленный день отдыха после сдачи крови донорам;
- в некоторых других случаях.

Постановлениями Правительства РФ устанавливается порядок расчёта средней заработной платы.

Средний заработок рассчитывается с учётом всех выплат, которые предусмотрены системой оплаты труда организации, вне зависимости от их источников. Сюда входит:

- начисленная по тарифным ставкам и окладам за отработанное время, выполненную работу по сдельным расценкам, уровень комиссионных от выручки, сумму комиссионного вознаграждения;
- выданная в неденежной форме заработная плата;
- доплаты и надбавки к тарифным ставкам по различным основаниям;
- связанные с условиями труда выплаты;
- премии и вознаграждения, как по итогам работы за год, так и за выслугу лет;
- прочие выплаты, предусматриваемые действующей в организации

---

<sup>26</sup> Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» [Электр. источник]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_73789/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73789/). 01.02.2023.

системой оплаты труда.

Для расчёта среднего заработка используется сумма фактически начисленной работнику заработной платы из фактически отработанного рабочего времени за предыдущие 12 календарных месяцев. В качестве календарного месяца принимается период с 1 по 30/31 число соответствующего месяца (28/29 – для февраля).

Исключаются из расчёта среднего заработка суммы, если в том или ином периоде за работником сохранялся средний заработок на основании норм законодательства РФ, работником получалось пособие по временной нетрудоспособности, либо по беременности и родам, в некоторых других случаях <sup>27</sup>.

Месячный заработок работника, который полностью отработал норму рабочего времени и выполнил нормы труда, не может быть меньше установленного федеральным законодательством МРОТ.

Условиями для применения сдельной оплаты труда выступают:

- наличие научно обоснованных норм затрат труда, правильная тарификация работ исходя из требований тарифно-квалификационных справочников;

- конечным оцениваемым показателем является выработка продукции сдельщиком, уровень производительности при производстве продукции должен зависеть от данного работника непосредственно;

- отсутствие помех на рабочем месте, которые будут снижать выработку (простоев, перебоев, отсутствия материалов и прочего);

- наличие системы учёта результатов работы в количественном и качественном аспекте, фактически отработанного рабочего времени.

Ведение учёта заработной платы может осуществляться как по каждому работнику отдельно (аналитически), так и обобщённо (синтетически) – в целом по коллективу. Соответственно, применяются либо аналитические, либо

---

<sup>27</sup> Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» [Электр. источник]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_73789/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73789/). 01.02.2023.

синтетические регистры учёта <sup>28</sup>.

При аналитическом учёте оплаты труда и начислений на неё в качестве основных направлений данной деятельности выступают:

- ведение учёта по каждому работнику, вне зависимости от времени его работы в организации;
- источники выплат;
- виды начислений;
- структурные подразделения;
- виды выполняемых работ (оказываемых услуг) <sup>29</sup>.

Аналитический учёт затрат на оплату труда ведётся бухгалтером-расчётчиком по каждому работнику.

Выплата заработной платы должна проводиться с учётом положений ТК РФ, что подразумевает выплату не менее чем 2 раза в месяц. Конкретные сроки выплаты заработной платы могут устанавливаться коллективным договором. Выдача заработной платы может осуществляться в виде наличных из кассы организации, либо на счёт работника в банке.

При выдаче заработной платы наличными из кассы организации, в случае, если она не была получена в установленные сроки, в платёжной ведомости напротив лица, которое не получило её, делается отметка «депонировано».

После выдачи заработной платы на лицевой стороне платёжной ведомости кассиром делается пометка о её закрытии. Одновременно с этим делаются записи о суммах, выданных в виде наличных, а также о депонированных суммах. На суммы депонентов составляется отдельный реестр.

Далее, осуществляется передача закрытой платёжной ведомости и реестра депонентов в бухгалтерию. Бухгалтер проверяет данные документы,

---

<sup>28</sup> Малахова Е. С. Особенности учета оплаты труда в организациях бюджетной сферы // Актуальные вопросы экономики и управления. М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2022. С. 266.

<sup>29</sup> Лалова Е. Ю. Организация учета и анализа расходов на оплату труда (на примере Бюджетного учреждения здравоохранения Омской области «Медико-санитарная часть №4» города Омска) // Каталог выпускных квалификационных работ экономического факультета ФГБОУ ВО Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина. Омск : Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина, 2021. С. 285.

после чего формирует расходный кассовый ордер, в котором указывается сумма выданной зарплаты, после чего передаёт её кассиру для составления отчёта кассира.

Суммы не выданной в установленные сроки заработной платы подлежат сдаче в банк для зачисления на расчётный счёт организации. При этом, в объявлении на взнос наличными делается указание на то, что данные суммы являются депонированными. Данные суммы не могут быть направлены на погашение долгов организации и проведение прочих выплат, они подлежат выдаче по первому требованию.

Для учёта депонентских сумм в бухгалтерии организации ведётся Книга учёта депонированных сумм. Данная книга ведётся на годовой основе. Также, можно осуществлять учёт депонированных сумм на основании реестров не выданной заработной платы, исходя из данных соответствующей её графы.

Для выдачи депонентских сумм используется либо расходный ордер, либо отрезная часть листка Книги учёта депонированных сумм. Для выплаты отпускных сумм, а также сумм при расчётах при увольнении работника применяется расходный ордер, либо платёжная ведомость.

Наряду с начислениями заработной платы, в организации могут осуществляться и удержания из её сумм. В обязательном порядке удерживаются из начисленных сумм суммы налога на доходы физических лиц (НДФЛ), суммы удержаний по исполнительным листам, надписям нотариальных контор в пользу как организаций, так и физических лиц.

Кроме этих удержаний, могут быть произведены и удержания по инициативе администрации организации, а именно:

- суммы, выплаченные работнику излишне, ввиду допущенных счётных ошибок (при наличии личного согласия работника на такое удержание);
- возмещения материального ущерба, который причинён работником организации;
- аванс, выданный ранее в счёт заработной платы;
- купленные в кредит товары и некоторые другие.

Статьёй 138 ТК РФ устанавливается предельный размер удержаний из заработной платы при каждой её выплате в размере не более 20 %. В отдельных случаях, предусмотренных федеральным законодательством, сумма удержаний не должна превышать 50 % причитающейся работнику заработной платы.

В том случае, если удержания из заработной платы осуществляются по нескольким исполнительным документам, совокупная сумма таких удержаний не должна превышать 50 % начисленной заработной платы.

При применении НДФЛ как основного удержания из заработной платы применяются положения главы 23 ч. 2 НК РФ<sup>30</sup>. В качестве оснований для применения той или иной ставки НДФЛ выступает статус лица-плательщика, а также вид доход. Статьёй 207 НК РФ в качестве плательщиков налога по ставке 13 % (основной применяемой ставки) выступают:

– физические лица – налоговые резиденты РФ, определяемые на основании ст. 11 п. 2 НК РФ, а также фактически находящиеся на территории РФ физические лица, срок пребывания которых составил не менее 183 дней в календарном году;

– физические лица, не относящиеся к налоговым резидентам РФ, которые получают доходы от источников в РФ.

Применяются также и другие налоговые ставки. В частности, ставка в размере 35 % применяется в отношении выигрышей, призов, страховых выплат по добровольному страхованию, экономии процентов по заёмным средствам и некоторым другим.

В качестве налоговых резидентов в российских условиях рассматриваются физические лица, находящиеся в РФ в течение не менее 183 дней в течение следующих подряд 12 месяцев. В том случае, если лицо-плательщик выезжает за границу для краткосрочного лечения, либо обучения (менее 6 мес.), данный срок не прерывается<sup>31</sup>.

При удержании из дохода работника, по его распоряжению, либо по

---

<sup>30</sup> Налоговый Кодекс РФ (часть 2): федер. закон № 117-ФЗ от 05.08.2000 г. // "Собрание законодательства РФ", 07.08.2000, № 32, ст. 3340.

<sup>31</sup> Там же.

решению суда, это не уменьшает налоговую базу по НДФЛ.

В качестве налоговой базы по НДФЛ понимается полученный физическим лицом доход, который подлежит налогообложению. Суммы такого дохода уменьшаются на налоговые вычеты. Данные вычеты предусматриваются НК РФ, они разделены на стандартные, социальные, имущественные, профессиональные<sup>32</sup>.

Под стандартными налоговыми вычетами понимаются вычеты, которые могут быть сделаны любыми плательщиками НДФЛ. В качестве основных здесь выступают:

1) налоговый вычет на детей;

Применяется родителями, супругами родителя, усыновителя, на обеспечении которых находится ребёнок. Он применяется в следующих размерах:

– 1400 руб. – на 1-го и 2-го ребёнка (на каждого в отдельности);

– 3000 руб. – на 3-го и каждого последующего ребёнка;

– 6000 руб. – на каждого ребёнка в возрасте 18 лет, если он является ребёнком-инвалидом, либо учащимся очной формы обучения, аспирантом, ординатором, интерном, студентом в возрасте до 24 лет, если он – инвалид I или II группы.

2) налоговый вычет на опекунов, попечителей, приёмных родителей.

Порядок аналогичен предыдущему, за исключением последнего пункта, где сумма составляет 12000 руб. (вместо 6000 руб.).

Возможно применение стандартного налогового вычета на ребёнка в двойном размере, если ребёнок воспитывается одиноким родителем.

В месяце, котором совокупный доход лица, уплачивающего НДФЛ превысил 350 тыс. руб., указанные налоговые вычеты не применяются (ст. 218 ч. 4 НК РФ)<sup>33</sup>.

---

<sup>32</sup> Костюкова Е. И. Особенности учета расчетов по оплате труда с персоналом в государственных бюджетных учреждениях здравоохранения // Международный бухгалтерский учет. 2021. Т. 24. № 10. С. 1130.

<sup>33</sup> Налоговый Кодекс РФ (часть 2): федер. закон № 117-ФЗ от 05.08.2000 г. // "Собрание законодательства РФ", 07.08.2000, № 32, ст. 3340.

НК РФ установлен запрет на перенос неиспользованной суммы вычетов из предыдущего на следующий налоговый период. Однако, в пределах одного налогового периода такие ограничения отсутствуют (ст. 226 ч. 3 НК РФ)<sup>34</sup>.

В следующий налоговый период сумма разницы между налоговыми вычетами и облагаемыми доходами не переносится.

В качестве налогового периода по НДФЛ установлен календарный год.

Не облагаются НДФЛ следующие виды налогов (освобождены от обложения НДФЛ):

- пособия (по безработице, беременности и родам);
- государственные пенсии;
- выходные пособия в случае увольнения работников при ликвидации организации, либо в случае сокращения её штатов;
- единовременная материальная помощь, выплаченная в связи с террористическими актами, стихийными бедствиями и на погребение – без ограничений;
- единовременная материальная помощь, выплаченная по другим поводам – до 4 тыс. руб. в налоговом периоде;
- алименты;
- некоторые другие доходы.

Удержание НДФЛ производится за счёт любых средств, которые организация как источник выплаты перечисляет работнику. Доля налога не может превышать 50 % в суммах выплаты (ст. 226 ч. 2 НК РФ)<sup>35</sup>.

Налоговая отчётность организациями, производящими начисление заработной платы и удержание НДФЛ предоставляется в налоговые органы до 1 апреля, в ней указываются суммы начисленных и уплаченных в налоговом периоде средств.

Вычеты из заработной платы работникам в органы социального страхования, банкам, в негосударственные пенсионные фонды и по прочим

---

<sup>34</sup> Налоговый Кодекс РФ (часть 2): федер. закон № 117-ФЗ от 05.08.2000 г. // "Собрание законодательства РФ", 07.08.2000, № 32, ст. 3340.

<sup>35</sup> Там же.

направлениям осуществляются на основании письменного заявления работника. Такое заявление должно содержать сроки его действия, а также перечисляемую сумму (в доле от зарплаты, твёрдо указанной сумме, прочим способом).

В случае наличия решения суда по удержанию сумм из доходов осуждённых к исправительным работам лиц, по каждому месту работы удерживается, как правило, до 20 % заработной платы без вычетов<sup>36</sup>.

Частым направлением удержаний из заработной платы являются алименты на несовершеннолетних детей, что осуществляется на основании исполнительных документов. Сумма таких алиментов не может превышать 70 % от сумм заработной платы работника.

Ещё одним направлением удержаний из заработной платы являются удержания по компенсации материального вреда организации. В качестве основных документов, которыми регламентируется материальная ответственность за нанесённый вред, выступают:

- ТК РФ;
- Гражданский Кодекс РФ (ГК РФ), если использовался гражданско-правовой договор (глава 59).

Порядок определения ущерба, который был нанесён работодателю работником в виде утраты или порчи имущества, предусматривает учёт фактических потерь, которые определяются исходя из имеющихся рыночных цен, сложившихся на момент причинения такого ущерба. При этом, данные потери не должны быть ниже стоимости такого имущества в бухгалтерском учёте, с учётом износа данного имущества (ст. 246 ТК РФ)<sup>37</sup>.

Если суммы причинённого ущерба не превышают его среднего месячного заработка, то взыскание с виновного лица осуществляется на основании распоряжения работодателя. Издание такого документа должно осуществляться не позднее, чем через месяц со дня установления работодателем размера

---

<sup>36</sup> Колованова Е. В. Структура и недостатки системы оплаты труда в территориальном государственном органе судебной системы // Молодой исследователь: вызовы и перспективы. Москва: ООО «Интернаука», 2022. С. 63.

<sup>37</sup> Трудовой Кодекс РФ: федер. Закон №197-ФЗ от 30.12.2001 г. // "Российская газета", № 256, 31.12.2001.

ущерба в окончательной сумме.

По истечению месячного срока, либо в случае, когда работник не согласен на погашение ущерба в добровольном порядке, а сумма ущерба, причинённого организации превышает сумму его среднего месячного заработка, то такое взыскание проводится в судебном порядке (ст. 248 ТК РФ)<sup>38</sup>.

Работник имеет право обжалования действий работодателя в суд в случае несоблюдения работодателем установленного порядка взыскания причинённого ущерба.

Предусматривается возможность добровольного возмещения ущерба работодателю со стороны виновного работника, причём данное возмещение может быть осуществлено полностью, либо частично. В случае наличия соглашения сторон трудового договора такое возмещение может проводиться в виде рассрочки платежа. Для этого, виновное лицо предоставляет работодателю письменное обязательство, в котором обязуется возместить нанесённый ущерб с указанием конкретных сроков осуществления платежей.

Предусматривается выплата авансовых платежей из заработной платы, в случае, когда выплата заработной платы осуществляется 1 раз в месяц. Рекомендовано выплачивать в качестве аванса 40 % от оклада. Выплата данной суммы уменьшает основной заработок<sup>39</sup>.

Уменьшение суммы аванса осуществляется в следующих случаях:

- при наличии нерабочих дней в первой половине расчётного месяца, которые не подтверждены документально для сохранения заработка;
- при наличии постоянных удержаний в виде платежей по исполнительным листам, кредитам и ссудам.

Возможны добровольные удержания из заработной платы работника, которые осуществляются его заявлению. Данное заявление осуществляется в письменной форме и предоставляется в бухгалтерию организации. Такие

---

<sup>38</sup> Трудовой Кодекс РФ: федер. Закон №197-ФЗ от 30.12.2001 г. // "Российская газета", № 256, 31.12.2001.

<sup>39</sup> Клименченко А. А. Организация системы оплаты труда в медицинских учреждениях // Научный Лидер. 2022. № 41. С. 53.

удержания могут осуществляться на (ст. 219 НК РФ):

- оплату пребывания детей в детских садах, яслях и прочих;
- на уплату профсоюзных взносов;
- на добровольное страхование;
- на благотворительные цели;
- на прочие направления <sup>40</sup>.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление данных средств.

С 2021 года госучреждения руководствуются новым федеральным стандартом «Выплаты персоналу», в котором все выплаты поделены на текущие и отложенные. К текущим относятся начисления, произведенные работодателем для каждого работника за определенный период исполнения трудовых функций на основании российских законов, внутренних нормативных актов, трудовых договоров. Для учета таких начислений предназначен счет 0 302 11 000 (инструкции Минфина 157н, 162н, 174н, 183н).

В приказе Минфина от 06.06.2019 года № 85н предусмотрены следующие коды видов расходов, по которым выделяется финансирование на оплату труда сотрудников:

- госучреждений – 111;
- государственных и муниципальных органов власти – 121;
- имеющих специальные звания и военнослужащих – 131;
- государственных внебюджетных фондов – 141.

В сочетании со всеми перечисленными выше КВР следует применять КОСГУ 211 «Заработная плата».

Для ведения бухгалтерского учета в госучреждениях применяются балансовые счета, номера которых состоят из 26 позиций:

- с 1 по 17 – КБК для казенных учреждений или КПС для бюджетных и автономных;
- 18 – код вида финансового обеспечения;

---

<sup>40</sup> Налоговый Кодекс РФ (часть 2): федер. закон № 117-ФЗ от 05.08.2000 г. // "Собрание законодательства РФ", 07.08.2000, № 32, ст. 3340.

– с 19 по 23 – коды синтетического счета, аналитических групп и видов субъектов учета;

– с 24 по 26 – КОСГУ, соответствующий экономическому характеру отражаемой в учете хозяйственной операции.<sup>41</sup>

В казенных учреждениях возможно начисление заработной платы только за счет бюджетного финансирования (КФО 1).

В бюджетных и автономных учреждениях отдельно следует начислять зарплату:

- за счет субсидии на выполнение госзадания – КФО 4;
- за счет субсидии на капвложения в госсобственность – КФО 6;
- за счет приносящей доход деятельности – КФО 2;
- за счет средств ОМС – КФО 7.

Работодатель обязан сообщать работнику ежемесячно сведения о заработной плате и ее составных частях (ст. 136 ТК РФ)<sup>42</sup>. Для этого следует самостоятельно разработать форму расчетного листка, который можно выдавать в бумажном виде или направлять на электронный адрес сотрудника. Работодатель, выступающий в роли налогового агента, должен вести налоговые карточки ф.1-НДФЛ по учету доходов и подоходного налога, утвержденные приказом МНС РФ от 02.12.2002 года № БГ-3-04/686.

Срок зарплаты должен быть не позже 15-го числа следующего месяца, а для аванса не позже 30 го числа текущего месяца. Проверить точные сроки можно в трудовых договорах, коллективных договорах, в Положении об оплате труда.

Если задержитесь с расчетом и выплатите деньги позже срока, учреждению грозит административная и материальная ответственность. А руководителю – уголовная ответственность.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> Минфин России. Таблица соответствия видов расходов классификации расходов бюджетов и статей (подстатей) классификации операций сектора государственного управления, относящихся к расходам бюджетов [Электр. источник]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_332389/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_332389/). 01.02.2023.

<sup>42</sup> Трудовой Кодекс РФ: федер. Закон №197-ФЗ от 30.12.2001 г. // "Российская газета", № 256, 31.12.2001.

<sup>43</sup> Эбзеев Х. И. Учет заработной платы в бюджетных учреждениях здравоохранения // Естественно-гуманитарные исследования. 2021. № 37. С. 417.

При увольнении по любому из оснований все суммы, причитающиеся работнику (в том числе зарплата за отработанный период), должны быть выплачены ему в день прекращения трудовых отношений (ст. 140 ч. 1 ТК РФ)<sup>44</sup>.

По итогам проведенного в пункте 1.3 исследования сделаем следующие выводы:

1) в медицинской организации объёмы и уровень заработной платы определяются объёмами её финансирования, включая средства, получаемые от коммерческой деятельности. Максимальный размер заработной платы не ограничивается, однако, минимальный размер такой платы не может быть меньше МРОТ. Основные условия начисления и выплаты заработной платы должны соответствовать требованиям ТК РФ;

2) выплата заработной платы осуществляется как в виде наличных из кассы, так и через счёт в банке. В качестве основных документов при выдаче сумм наличными выступают табель учёта использования рабочего времени и расчёта оплаты труда (форма № Т-12), а также табель учёта использования рабочего времени (форма № Т-13). Начисленные суммы заработной платы облагаются НДФЛ в общем порядке. Удержания из заработной платы осуществляются как по инициативе организации-источника выплат, так и по инициативе получателя средств.

По итогам проведенного в главе 1 исследования сформулируем следующие выводы:

1) под заработной платой понимают выплачиваемое работнику вознаграждение за его труд, учитывая качественные и количественные характеристики труда, квалификацию работника, других аспектов. Регламентация условий выплаты заработной платы осуществляется в ТК РФ, а также локальными нормативными актами, издаваемыми в организации. Исполнение норм ТК РФ в отношении заработной платы обязательно вне зависимости от формы собственности организации и вида её деятельности;

---

<sup>44</sup> Трудовой Кодекс РФ: федер. Закон №197-ФЗ от 30.12.2001 г. // "Российская газета", № 256, 31.12.2001.

2) в бюджетной сфере системы оплаты труда основываются на справочно-нормативной информации, а также на коллективных договорах. Ввиду совмещения бюджетными учреждениями бюджетной и коммерческой деятельности, требуется наличие систем оплаты в рамках обоих видов. Широко применяется тарифная система оплаты труда, не исключено применение и других систем. Закрепляются системы и формы оплаты труда в бюджетной организации в виде локального нормативного акта, описывающего наиболее важные аспекты данных систем и форм;

3) суммы и объёмы выплаты заработной платы работникам медицинских организаций определяются объёмами их финансирования из всех источников. Сумма заработной платы не может быть меньше МРОТ, она выплачивается наличными или через счёт в банке. Начисленные суммы облагаются НДФЛ. Из заработной платы могут удерживаться суммы материального ущерба, алименты, а также суммы добровольных перечислений.

## 2 УЧЕТ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА С РАБОТНИКАМИ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ГАУЗ АО «КОНСТАНТИНОВСКАЯ БОЛЬНИЦА»

### 2.1 Общая характеристика ГАУЗ АО «Константиновская больница»

Государственное автономное учреждение здравоохранения Амурской области «Константиновская больница» (далее - Учреждение) создано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», распоряжением Правительства Амурской области от 10.04.2015 № 42-р «О создании государственного автономного учреждения здравоохранения Амурской области путем изменения типа государственного бюджетного учреждения здравоохранения Амурской области «Константиновская больница» и является правопреемником государственного бюджетного учреждения здравоохранения Амурской области «Константиновская больница» в части прав и обязанностей, установленных действующим законодательством.

Государственное задание для учреждения формируется и утверждается Отраслевым органом в порядке, определенном Правительством Амурской области, в соответствии с видами деятельности, отнесенными к основной деятельности. ГАУЗ АО «Константиновская больница» осуществляет в соответствии с государственным заданием и (или) обязательствами перед страховщиком по обязательному социальному страхованию деятельность, связанную с выполнением работ, оказанием услуг.

ГАУЗ АО «Константиновская больница» не вправе отказаться от выполнения государственного задания, финансовое обеспечение которого осуществляется в виде субсидий из областного бюджета и выполняется с учетом расходов на содержание недвижимого имущества и особо ценного движимого имущества, закрепленного за учреждением.

Порядок определения объема и условия предоставления субсидий из областного бюджета устанавливаются Правительством Амурской области.

Уменьшение объема субсидии, предоставленной на выполнение

государственного задания, в течение срока его выполнения осуществляется только при соответствующем изменении государственного задания.

ГАУЗ АО «Константиновская больница» вправе сверх установленного государственного задания по своему усмотрению выполнять работы, оказывать услуги, относящиеся к его основной деятельности, для граждан и юридических лиц за плату и на одинаковых при оказании однородных услуг условиях в порядке, установленном федеральными законами.

Учреждение вправе осуществлять иные виды деятельности, не указанные в пункте выше лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых оно создано, и соответствующие указанным целям.

Структура ГАУЗ АО «Константиновская больница» представлена на рисунке 2.

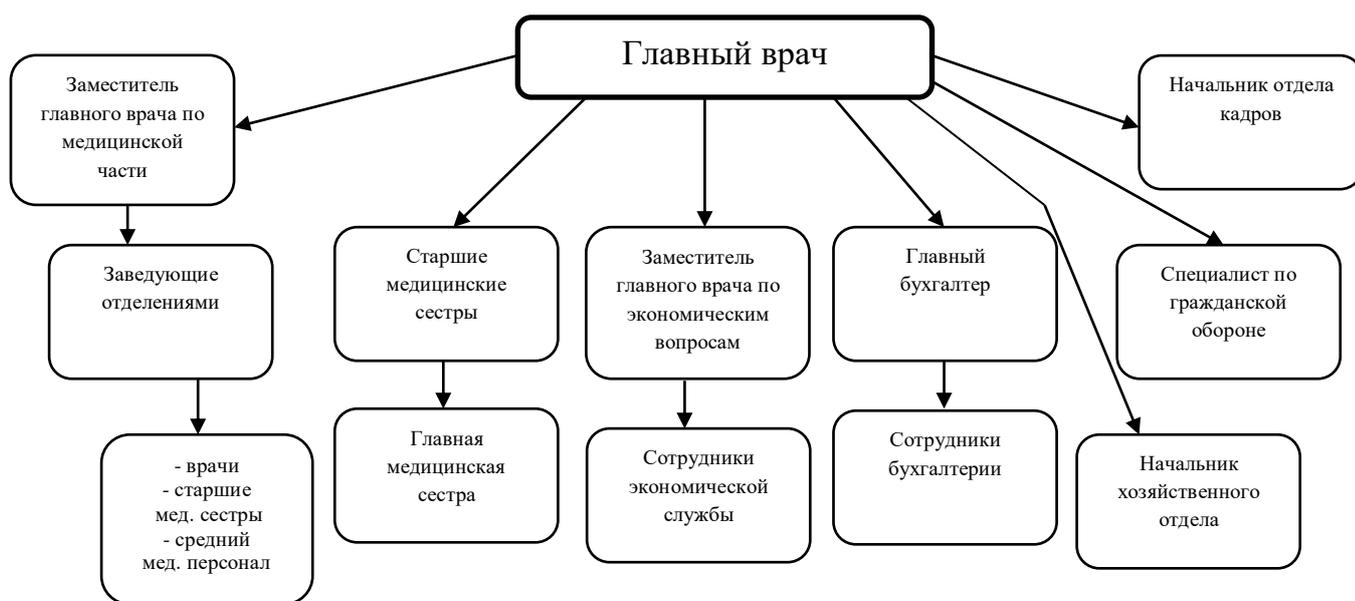


Рисунок 2 – Структура ГАУЗ АО «Константиновская больница»

Одним из основных показателей работы ГАУЗ АО «Константиновская больница» является коечный фонд, а амбулаторно–поликлинического отделения – число врачебных должностей и посещений.

Расчетной единицей для определения расходов на содержание стационара является койка, поликлиники – врачебная должность.

Отдел медицинской статистики представляет в отдел экономики, планирования и финансирования план работы койки и расчет индивидуальных норм нагрузки специалистов, работающих в ГАУЗ АО «Константиновская больница». Динамика коек ГАУЗ АО «Константиновская больница» представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Динамика коек ГАУЗ АО «Константиновская больница» за 2019-2021 гг.

| Наименование показателя | 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. | Темп прироста     |                  |
|-------------------------|---------|---------|---------|-------------------|------------------|
|                         |         |         |         | 2019 г. – 2020 г. | 2020 г. -2021 г. |
| Количество коек         | 33      | 33      | 25      | 0                 | -8               |
| Дни работы койки        | 310,2   | 285,4   | 321,8   | -24,8             | 36,4             |
| Количество койко-дней   | 10236   | 9419    | 9331    | -817              | -88              |
| Пролечено больных       | 1239    | 1258    | 1309    | 19                | 51               |

Рассматривая динамику коек в таблице 2.1 мы видим, что количество коек в 2021 г. сократилось на 8 шт. или на 24 % по сравнению с 2020 г. Дело в том, что в 2021 году в учреждении был организован ковидный госпиталь. Дни же работы койки с 2020 по 2021 гг., напротив, увеличились на 36,4 или на 13 %. Это говорит о том, что заболеваемость в рассматриваемом промежутке времени повысилась.

При определении числа дней функционирования койки учитывается время профилактического ремонта, дезинфекции, карантина и других причин. В среднем по году время, необходимое для проведения этих мероприятий, принимается равным 30 дням.

Наблюдая в исследуемом периоде количество койко-дней и количество пролеченных больных видна ярко выраженная отрицательная динамика. Количество койко – дней уменьшилось на 905 койко-день, количество же пролеченных больных увеличилось на 6 %.

Тенденция снижения количества койко-дней и пролеченных больных напрямую связана с сокращением самих коек.

Динамику посещения больных рассмотрим в таблице 2.

Таблица 2 – Динамика больных, посетивших ГАУЗ АО «Константиновская больница» за 2019-2021 гг.

| Наименование показателя  | Абс., (чел) 2019 г. | Фактич.,% 2019г | Абс., (чел) 2020 г. | Фактич.,% 2020 г. | Абс., (чел) 2021 г. | Фактич.,% 2021 г. |
|--|---------------------|-----------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|
| Число лиц, посетивших больницу всего, в т.ч.                           | 74777               | 100             | 161954              | 100               | 94600               | 100               |
| Число лиц, посетивших ЛПУ в возрасте до 18 лет (на 100 тыс.населения)  | 19416               | 26,0            | 26542               | 16,4              | 23961               | 25,3              |
| Число лиц, посетивших терапевтическое отделение (на 100 тыс.населения) | 5427                | 7,3             | 18235               | 11,3              | 7512                | 7,9               |
| Число лиц. Посетивших хирургической отделение (на 100 тыс.населения)   | 7066                | 9,4             | 13368               | 8,3               | 8416                | 8,9               |
| Число лиц, посетивших другие отделения (на 100 тыс.чел)                | 42868               | 57,3            | 103809              | 64,1              | 54711               | 57,8              |

Рассматривая динамику больных, посетивших ГАУЗ АО «Константиновская больница» можно сделать следующие выводы: число посещений возросло практически по всем отделениям больницы в 2020 году. В этот период наблюдался всплеск заболеваниями COVID-19. Посещаемость возросла, из-за осложнений COVID-19, больше всего к таким врачам как пульмонолог, кардиолог, гематолог.

Рассмотрим динамику смертности прикрепленного населения в таблице 3.

Таблица 3 – Динамика смертности прикреплённого населения в ГАУЗ АО «Константиновская больница» за 2019-2021 гг.

| Наименование показателя   | Коэффициент смертности 2019 г. | Умерло за отчётный период (абс.ч) 2019 г. | Коэффициент смертности 2020 г. | Умерло за отчётный период (абс.ч) 2020 г | Коэффициент смертности 2021 г | Умерло за отчётный период (абс.ч) 2021 г. |
|---|--------------------------------|---|--------------------------------|--|-------------------------------|---|
| 1   | 2                              | 3   | 4                              | 5  | 6                             | 7   |
| Общая смертность  | 14,23                          | 74  | 27,13                          | 141                                      | 19,61                         | 93  |
| Младенческая смертность (число умерших в возрасте до 1 года на 1тыс. родившихся живыми) | 0,19                           | 1   | 0,77                           | 4  | 0,21                          | 1   |

Продолжение таблицы 3

| 1  | 2    | 3  | 4     | 5  | 6     | 7  |
|--|------|----|-------|----|-------|----|
| Смертность населения в возрастной группе от 0 до 17 лет (на 100 тыс. населения)          | 0,38 | 2  | 1,35  | 7  | 0,63  | 3  |
| Смертность населения от болезней системы кровообращения (на 100 тыс. населения)          | 6,92 | 36 | 16,55 | 86 | 10,33 | 49 |
| Смертность населения от онкологических заболеваний (на 100 тыс. населения)               | 3,46 | 18 | 3,85  | 20 | 4,01  | 19 |
| Смертность населения от туберкулёза (на 100 тыс. населения)                              | 0,77 | 4  | 0,77  | 4  | 0,63  | 3  |
| Смертность населения в трудоспособном возрасте от внешних причин (на 100 тыс. населения) | 2,50 | 13 | 3,85  | 20 | 3,80  | 18 |

Анализ таблицы 3 показал, что на первом месте среди причин смертности за весь рассматриваемый период является смертность населения от болезней системы кровообращения. На втором месте смертность населения от онкологических заболеваний, и на третьем месте смертность населения от внешних причин.

Представим в виде таблицы 4 штатную численность учреждения здравоохранения ГАУЗ АО «Константиновская больница».

Таблица 4 – Штатная численность сотрудников ГАУЗ АО «Константиновская больница» за 2019-2021 гг.

| Наименование врачебной должности | 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. | Образование         |
|----------------------------------|---------|---------|---------|---------------------|
| Врач – специалист                | 20      | 28      | 24      | Высшее специальное  |
| Средний медперсонал              | 71      | 89      | 86      | Среднее специальное |
| Младший персонал                 | 8       | 9       | 10      | Среднее             |
| Прочий                           | 41      | 39      | 38      | Ниже среднего       |

Структура персонала ГАУЗ АО «Константиновская больница» представлен на рисунке 3.

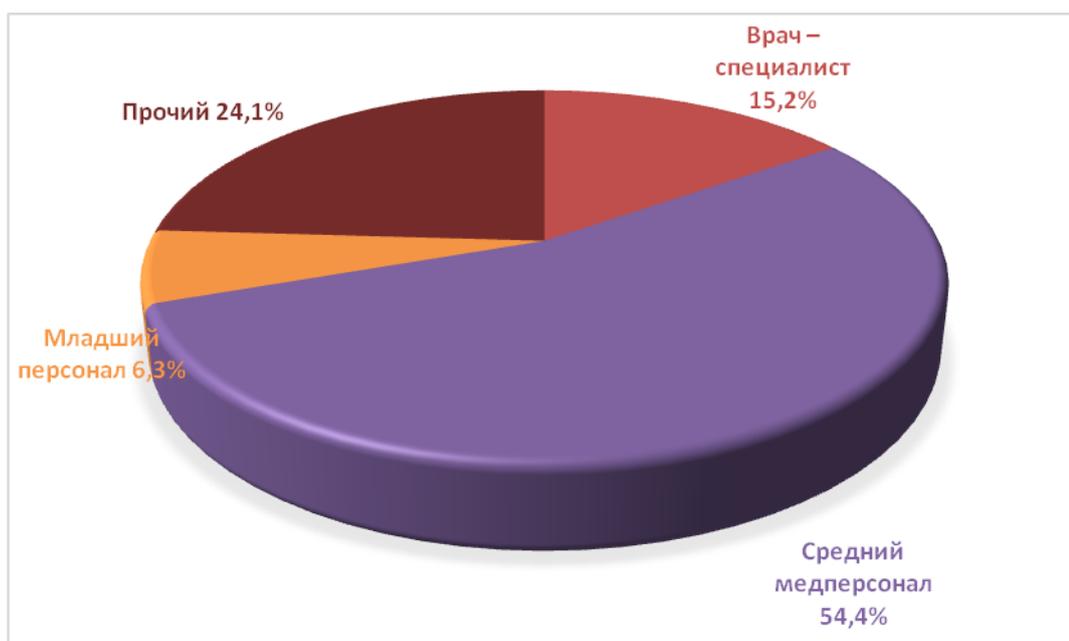


Рисунок 3 – Структура персонала ГАУЗ АО «Константиновская больница»

Рассмотрев приведенную выше таблицу и диаграмму, можно увидеть, что наибольший удельный вес в структуре диаграммы занимает средний медперсонал, 54,4 % в штатном расписании. Вообще укомплектованность кадрами в ГАУЗ АО «Константиновская больница» достигла 75 %.

## **2.2 Анализ финансирования деятельности ГАУЗ АО «Константиновская больница»**

В системе здравоохранения Российской Федерации действуют две экономические формы оказания гражданам медицинской помощи: бесплатная - за счет средств бюджетов всех уровней, ОМС, других поступлений и платная - за счет средств граждан, предприятий и других источников.

Средства обязательного медицинского страхования формируются за счет:

1) доходов от уплаты:

- а) страховых взносов на обязательное медицинское страхование;
- б) недоимок по взносам, налоговым платежам;
- в) начисленных пеней и штрафов;

2) средств федерального бюджета, передаваемых в бюджет Федерального фонда в случаях, установленных федеральными законами, в части компенсации

выпадающих доходов в связи с установлением пониженных тарифов страховых взносов на обязательное медицинское страхование;

3) средств бюджетов субъектов Российской Федерации, передаваемых в бюджеты территориальных фондов в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;

4) доходов от размещения временно свободных средств;

5) иных источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Отметим, что в настоящее время постоянно возрастает доля финансирования по смешанному методу, то есть кроме государственного бюджета учреждения могут использовать внебюджетные средства, оказывать платные услуги. Доля внебюджетных средств будет нарастать, так как государству сложно осуществлять финансирование в полной мере за счет государственного бюджета.

Средства от оказания платных услуг - основной источник внебюджетных средств бюджетных учреждений - включает доходы, получаемые от производства и реализации медицинских товаров и платных медицинских услуг. По этим средствам обязательно составляется смета доходов и расходов.

В Константиновской больнице предоставляют следующие платные услуги:

1) медицинские осмотры:

а) школ;

б) организаций;

в) водительская комиссия;

г) оружейная комиссия;

д) предрейсовые осмотры.

2) реализация медикаментов, причем как в Константиновке, так и в ФАПах (фельдшерско - акушерских пунктах).

3) зубопротезный кабинет.

Финансовое обеспечение основной деятельности бюджетного учреждения осуществляется в виде субсидий на выполнение государственного

задания, субсидий на иные цели. Они выделяются с учетом расходов на содержание недвижимого и особо ценного имущества, закрепленного за учреждением учредителем или приобретенного за счет средств, выделенных учредителем на приобретение такого имущества, а также расходов на уплату налогов, объектом налогообложения по которым признается соответствующее имущество. Предоставление субсидий бюджетным учреждениям, включая субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими государственных услуг, являются разновидностью бюджетных ассигнований.

Контроль за полнотой удовлетворения потребности учреждения в денежных ресурсах и эффективностью их использования осуществляется на основе бюджетного нормирования с учетом бюджетной классификации, которые дают возможность определить сумму затрат на расчетную единицу плана работы и оценить обоснованность затрат по видам и направлениям. Существенное влияние на организацию бухгалтерского учета, содержание отчетности, проведение анализа исполнения смет расходов учреждений, финансируемых из государственного бюджета, оказывает бюджетная классификация (группировка доходов и расходов бюджета).

Основными задачами анализа финансирования бюджетных учреждений являются:

- оценка обеспеченности учреждения финансовыми ресурсами и использования их по целевому назначению;
- характеристика состояния расчетов и запасов товарно-материальных ценностей;
- установление причин финансовых нарушений и затруднения финансирования;
- выявление резервов улучшения финансового состояния учреждений и разработка мероприятий по их реализации.

Некоммерческий характер деятельности бюджетных организаций и затратный принцип финансирования не предполагает формирование позитивного финансового результата. Это вынуждает предприятия расходовать

ресурсы не столько в соответствии с фактической необходимостью в них, сколько исходя из объема выделенных средств.

Целью анализа является повышение эффективности его работы на основе системного изучения деятельности и обобщения ее результатов.

Рассмотрим структуру расходов в учреждении в разрезе статей и подстатей и проанализируем их динамику за три года (таблица 5).

Таблица 2.5 – Динамика поступлений ГАУЗ АО «Константиновская больница» за период с 2019 – 2021 гг.

| Показатели   | 2019 г.,<br>руб. | 2020 г.,<br>руб. | 2021 г.,<br>руб. | Отклонение 2021-2019 гг. |                       |
|--|------------------|------------------|------------------|--------------------------|-----------------------|
|  |                  |                  |                  | Абсолютное,<br>руб.      | Относительное,<br>в % |
| Поступления всего  | 157 704 925,69   | 190 450 042,33   | 218 377 479,44   | 60 672 553,75            | 38,47                 |
| Средства приносящей доход деятельности                           | 12 059 915,01    | 10 832 080,39    | 10 165 304,67    | -1 894 610,34            | -15,71                |
| Субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания | 4 824 337,17     | 3 894 320,83     | 6 253 336,03     | 1 428 998,86             | 29,62                 |
| Субсидия на иные цели  | 3 959 444,20     | 31 542 810,72    | 71 584 130,75    | 67 624 686,55            | 1607,93               |
| Средства по обязательному медицинскому страхованию               | 136 861 229,31   | 144 180 830,39   | 130 374 707,99   | -6 486 521,32            | -4,74                 |

ГАУЗ АО «Константиновская больница» имеет в своем составе стационар, районную поликлинику, четыре амбулатории, десять фельдшерско-акушерских пунктов. Домовых хозяйств нет – все сёла с населением более 100 жителей, имеют нормативную доступность для оказания медицинской помощи населению. В динамике поступлений ГАУЗ АО «Константиновская больница» наблюдается рост финансирования на 71 147 822,60 рублей (таблица 2.5).

Рассмотрим структуру поступлений ГАУЗ АО «Константиновская больница» на рисунке 4.

Поступления от приносящей доход деятельности и средства по обязательному медицинскому страхованию уменьшились к 2021 году на 15,71 % и 4,74 % соответственно.

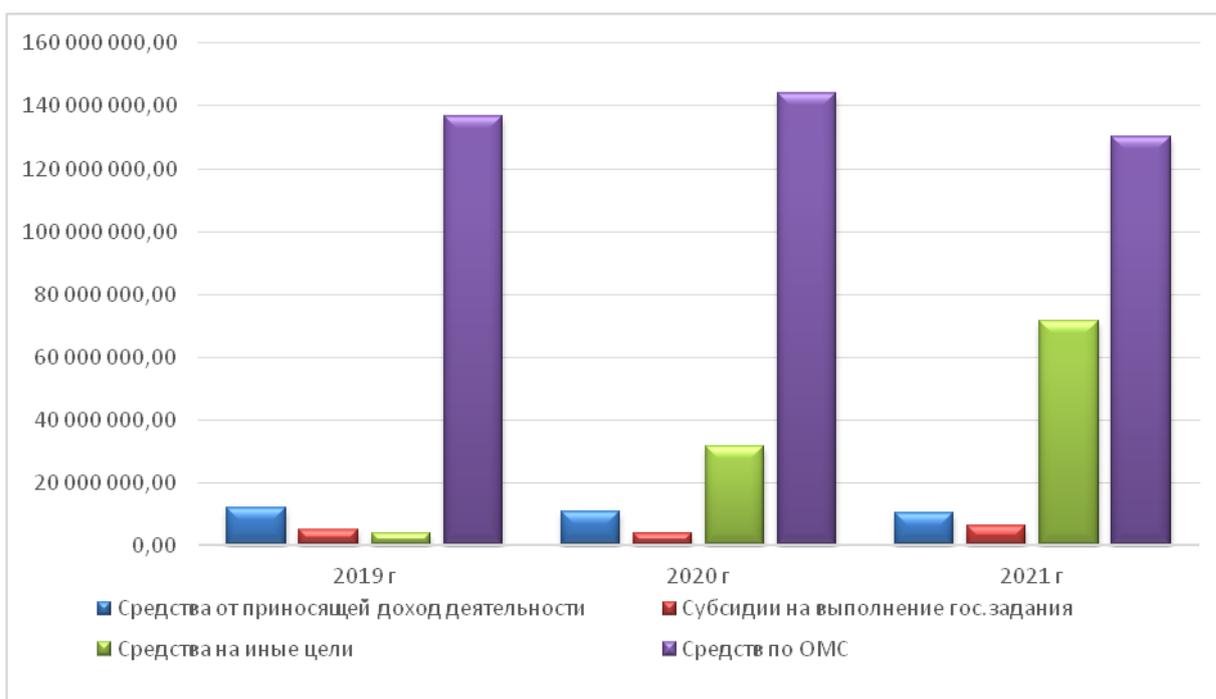


Рисунок 4 – Структура поступлений ГАУЗ АО «Константиновская больница»

Средства на иные цели увеличили свой объем за исследуемый период на в 18 раз, что составляет более 100 % от запланированного в 2021 году.

Субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания так же увеличились, на 1 428 998,86 рублей или на 29,62 %.

В общем мы наблюдаем положительную динамику по доходам, увеличение на 38,47 % за счет субсидий на иные цели, в частности за счет субсидий, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера за дополнительную нагрузку медицинским и иным работникам медицинских организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Амурской области, участвующих в проведении в 2021 году вакцинации взрослого населения против новой коронавирусной инфекции.

Рассмотрим теперь динамику расходов ГАУЗ АО «Константиновская больница» за данный период в таблице 6.

Как видно из данной таблицы, основной объём выплат в учреждении приходится на капитальный ремонт недвижимого имущества, закреплённого за организацией.

Таблица 6 – Динамика расходов ГАУЗ АО «Константиновская больница» за 2019-2021 гг.

| Наименование показателя  | 2019 г., руб.  | 2020 г., руб.  | 2021 г., руб.  |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Выплаты всего  | 157 704 925,69 | 190 450 042,33 | 218 377 479,44 |
| В том числе:   |                |                |                |
| Средства приносящей доход деятельности, из них:  | 12 059 915,01  | 10 832 080,39  | 10 165 304,67  |
| расходы на заработную плату  | 2 748 604,33   | 2 272 330,42   | 1 895 632,28   |
| начисления на оплату труда   | 830 078,51     | 642 019,62     | 427 556,44     |
| иные выплаты   | 18 457,82      | 159 977,86     | 42 049,32      |
| уплата налогов, сборов и иных платежей   | 45 751,82      | 485 749,05     | 358 652,32     |
| расходы на закупку товаров, работ, услуг, энергетических ресурсов  | 8 417 022,53   | 7 272 003,44   | 7 441 414,31   |
| Субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания, из них:  | 4 824 337,17   | 3 894 320,83   | 6 253 336,03   |
| расходы на заработную плату  | 3 281 420,13   | 2 533 569,76   | 4 025 298,14   |
| начисления на оплату труда   | 990 988,88     | 765 138,07     | 1 215 640,04   |
| уплата налогов, сборов и иных платежей   | 426 584,62     | 329 364,07     | 523 288,76     |
| расходы на закупку товаров, работ, услуг, энергетических ресурсов  | 125 343,54     | 266 248,93     | 489 109,09     |
| Субсидии на иные цели, из них:   | 3 959 444,20   | 31 542 810,72  | 71 584 130,75  |
| расходы на заработную плату  | 2 764 975,00   | -              | -              |
| начисления на оплату труда   | 835 022,45     | 5098528,39     | 5425840,48     |
| уплата налогов, сборов и иных платежей   | 359 446,75     | 2 194 730,77   | 2 335 626,70   |
| в целях осуществления дополнительных выплат по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции, контактирующим с пациентами с установленным диагнозом новой коронавирусной инфекции, а также за неиспользованные отпуска | -              | 16 882 544,35  | 5 395 841,93   |
| в целях проведение капитального ремонта недвижимого имущества, закрепленного за учреждениями   | -              | 12 457 966,70  | 53 617 771,55  |
| в целях реализации Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"  | -              | -              | 11 660 772,68  |
| выплаты стимулирующего характера за выполнение особо важных работ, особые условия труда и дополнительную нагрузку  | -              | -              | 909 744,59     |
| в целях проведения мероприятий антитеррористической направленности   | -              | 807 939,67     | -              |
| в целях проведения противопожарных мероприятий   | -              | 1 394 360,00   | -              |
| Средства по ОМС, из них:   | 136 861 229,31 | 144 180 830,39 | 130 374 707,99 |
| расходы на заработную плату  | 73 726 468,26  | 70 463 775,67  | 71 575 003,83  |
| начисления на оплату труда   | 20 851 407,79  | 19 980 060,25  | 15 794 573,42  |
| иные выплаты   | 317 606,18     | 457 328,71     | 428 341,91     |
| уплата налогов, сборов и иных платежей   | 182 897,54     | 2 245 354,28   | 4 127 544,76   |
| расходы на закупку товаров, работ, услуг, энергетических ресурсов  | 41 782 849,54  | 51 034 311,48  | 38 449 244,07  |

Рассмотрим на рисунке 5 структуру расходов ГАУЗ АО «Константиновская больница».

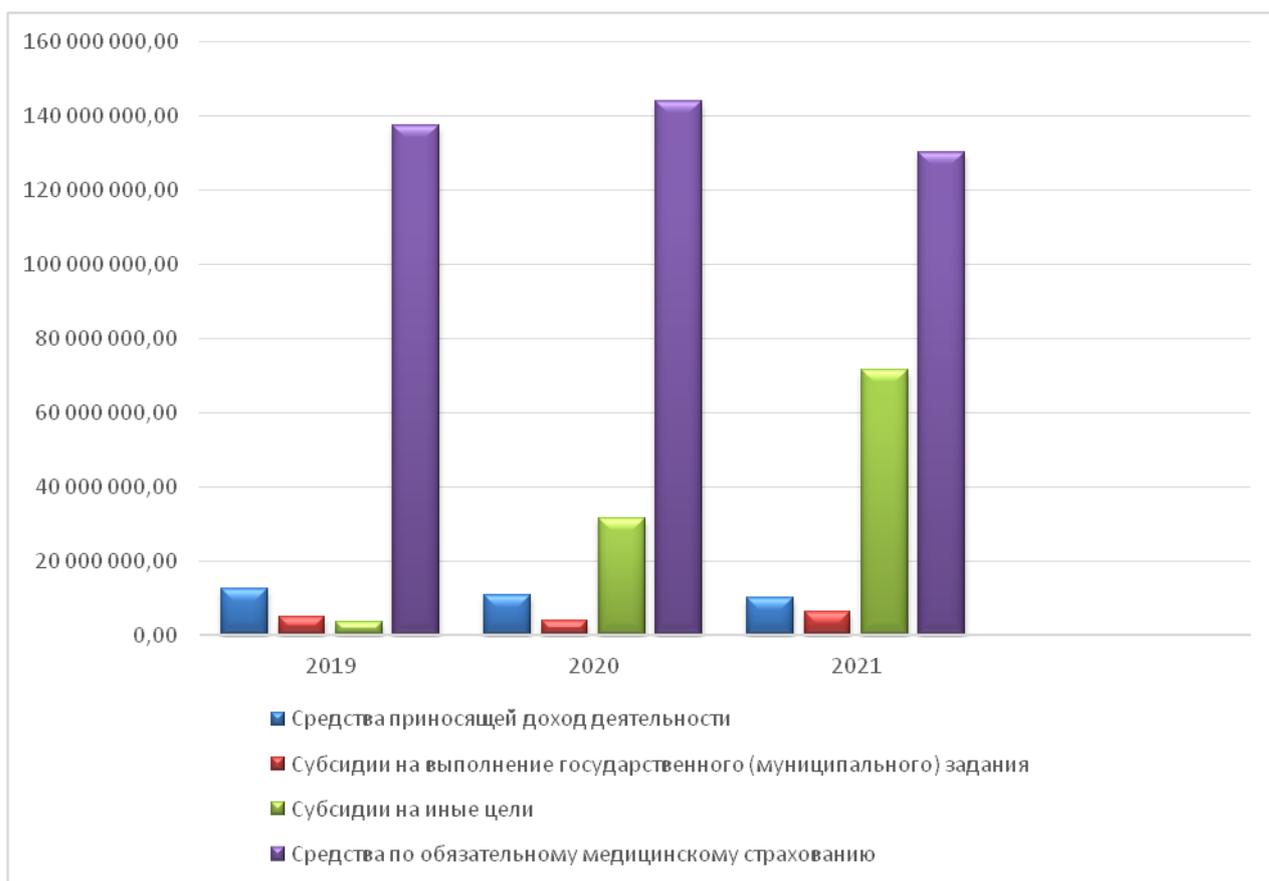


Рисунок 5 – Структура расходов ГАУЗ АО «Константиновская больница»

Всего выплаты за исследуемый период возросли на 60 672 553,75 рублей. Нужно отметить, что в 2020 и 2021 годах средства на иные цели расходовались в более обширных масштабах за счет осуществления дополнительных выплат по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции COVID – 19, а также на реконструкцию и ремонт больницы, на приобретение медицинских препаратов и медицинского оборудования:

- гастродиброскопа FG-29V стоимостью 970 734,78 руб.;
- аппарат искусственной вентиляции легких Mindray на сумму 9000000,00 руб. в количестве 2,000 шт.;
- аппарат искусственной вентиляции легких Servo-s ventilator system v8.0 на сумму 9108000,00 руб. в количестве 2,000 шт.;
- аппарат ультразвуковой диагностики Mindray DC-70 EXP (with X-Insight) 4563900,00 руб.

Рассмотрев раздел расходов средства от приносящей доход деятельности

видно, что расходы уменьшились за счет невыплаченных налогов, тем самым образовав кредиторскую задолженность.

При рассмотрении раздела субсидии видно увеличение выплат по всем статьям из-за роста цен на услуги, медицинские товары, а также произошло увеличение окладов, появились выплаты стимулирующего характера и как следствие, увеличение затрат на заработную плату.

Скачкообразные изменения расходов видны в разделе средств по обязательному медицинскому страхованию, в частности по статье иные выплаты. Причиной тому могла стать коронавирусная инфекция COVID-19, поскольку из-за вспышек были запрещены командировки, а также маленькая рождаемость в данный период, в оплате по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста не было нужды. Неуплата налогов, сборов и иных платежей в полном объеме так же повлияли на уменьшение расходов, но увеличила кредиторскую задолженность. Виной тому установленные лимиты, ограничение которых не давали уплатить задолженность по налогам полностью, поскольку деньги на оплату выделялись с бюджета.

Нужно отметить, что денежные средства, выделенные из бюджета, должны расходоваться целенаправленно и в полном финансируемом объеме. Для проверки данных требований и общего контроля важна процедура анализа финансирования бюджетных средств.

Бюджетные организации и субъекты Российской Федерации, получаемые средства из федерального бюджета, обязаны отчитываться по достижениям показателей результативности.

Большинство организаций здравоохранения являются бюджетными учреждениями, то есть государственными (муниципальными) учреждениями, финансовое обеспечение которых, в том числе по оказанию государственных (муниципальных) заданий, осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов. Особенностью большинства бюджетных организаций здравоохранения является то, что они финансируются как непосредственно из бюджета собственника (РФ, субъект РФ, муниципальное образование), так и за

счет бюджетов государственных внебюджетных фондов. Однако, к сожалению, приходится констатировать, что средства, выделяемые из бюджетов всех уровней на нужды здравоохранения, остаются крайне незначительными. С переходом на принципы медицинского страхования и рыночные отношения бюджетные ресурсы перестали быть ведущим источником финансирования организаций здравоохранения, составляя тем не менее значительную часть общего объема ассигнований. Важным источником финансирования здравоохранения являются средства обязательного медицинского страхования (ОМС).

### **2.3 Учетная политика ГАУЗ АО «Константиновская больница»**

Официальное наименование учреждения:

- полное: государственное автономное учреждение здравоохранения Амурской области «Константиновская больница»;
- сокращенное: ГАУЗ АО «Константиновская больница».

Учреждение находится в ведомственном подчинении (подотчетно и подконтрольно) Министерству здравоохранения Амурской области (далее – Отраслевой орган), которое осуществляет функции и полномочия его учредителя.

Место нахождения ГАУЗ АО «Константиновская больница»: Российская Федерация, Амурская область, Константиновский район с. Константиновка, ул. Советская, д.15.

ГАУЗ АО «Константиновская больница» признается некоммерческой организацией, созданной Амурской областью для выполнения работ, оказания услуг в целях обеспечения реализации, предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий органов государственной власти Амурской области.

ГАУЗ АО «Константиновская больница» является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, лицевые счета, открытые в министерстве финансов Амурской области в установленном законодательством Российской Федерации порядке для учета бюджетных средств, а также средств,

полученных от осуществления приносящей доход деятельности, печать со своим наименованием и наименованием Отраслевого органа, штампы, бланки и другие реквизиты, необходимые для его деятельности.

Учреждение создано для достижения следующих целей: охрана здоровья населения и обеспечение конституционного права граждан на медицинскую помощь.

Осуществляет следующие основные виды деятельности:

- деятельность больничных организаций;
- медицинская и стоматологическая практика;
- общая врачебная практика;
- специальная врачебная практика
- стоматологическая практика;
- деятельность в области медицины прочая.

Рабочий план счетов бухгалтерского учета, разработанный на основе Единого плана счетов бухгалтерского учета, утвержденного Приказом Минфина России от 01.12.2010 N 157н, и от 23 декабря 2010 г. № 183н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета автономных учреждений и Инструкции по его применению».

Учетный аппарат сосредоточен в бухгалтерии экономического субъекта, где осуществляется синтетический и аналитический учёт.

При отражении в бухгалтерском учёте хозяйственных операций 1–18 разряды номера счета Рабочего плана счетов формируются следующим образом:

Разряд номера счета - Код- 1–4

Аналитический код вида услуги в ГАУЗ АО «Константиновская больница» следующие:

0901 «Стационарная медицинская помощь»

0902 «Амбулаторная помощь»

0903 «Медицинская помощь в дневных стационарах всех типов»

0904 «Скорая медицинская помощь»

0909 «Другие вопросы в области здравоохранения»

Разряд номера счета - Код- 5–14

0000000000

Разряд номера счета - Код- 15–17

Код вида поступлений или выбытий, соответствующий:

- аналитической группе подвида доходов бюджетов;
- коду вида расходов;
- аналитической группе вида источников финансирования дефицитов

бюджетов

Разряд номера счета - Код- 18-24

Синтетический код счёта Плана счётов бухгалтерского учёта

Разряд номера счета - Код- 24-26

Аналитический вид поступлений, выбытий объекта учёта

Обязанности по организации ведения бухгалтерского учета возлагаются на руководителя (главного врача) ГАУЗ АО "Константиновская больница".

Ответственным за ведение бухгалтерского учета в учреждении является главный бухгалтер учреждения. Ведение бухгалтерского учета в учреждении осуществляет бухгалтерия учреждения. Бухгалтерия учреждения подчиняется главному бухгалтеру учреждения.

Деятельность работников бухгалтерии учреждения регламентируется их должностными инструкциями.

Учреждением при осуществлении своей деятельности применяются следующие коды вида финансового обеспечения (деятельности):

"2" - приносящая доход деятельность (собственные доходы учреждения);

"3" - средства во временном распоряжении;

"4" - субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания;

"5" - субсидии на иные цели;

"6" - субсидии на цели осуществления капитальных вложений;

"7" - средства по обязательному медицинскому страхованию.

Бухгалтерский учет в учреждении ведется автоматизированным способом с применением программ 1С: Предприятие, «ИнТеП».

Для ведения бухгалтерского учета применяются:

- унифицированные формы первичных учетных документов бухгалтерского учета, утвержденные Приказом Минфина России от 30.03.2015 N 52н;

- другие унифицированные формы первичных документов (в случае их отсутствия в Приказе Минфина России от 30.03.2015 N 52н);

- самостоятельно разработанные учреждением формы первичных учетных документов, должны содержать обязательные реквизиты.

Первичные учетные документы составляются на бумажных носителях.

Для сверки данных аналитического и синтетического учета:

- по счетам учета нефинансовых активов ежеквартально составляется Оборотная ведомость по нефинансовым активам (ф. 0504035);

- по счетам учета финансовых активов и обязательств ежемесячно формируется Оборотная ведомость (ф. 0504036).

Аналитический учет расчетов по оплате труда ведется в журнале операций расчетов по заработной плате, денежному довольствию и стипендиям № 6 (ф. 0511802).

Порядок и размер возмещения расходов, связанных со служебными командировками, устанавливаются в соответствии с Положением о служебных командировках

Расчеты по суммам задолженности работников за неотработанные дни отпуска при их увольнении до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск учитываются на счете 2 209 30 000.

Расчеты с работниками по оплате труда, пособиям и прочим выплатам осуществляются через личные банковские карты работников. Перечисление сумм заработной платы, пособий, прочих выплат на банковские карты работников отражается по дебету счетов 0 302 11 837, 0 302 12 837, 0 302 13 837

и кредиту счета 0 201 11 610.

В Табеле учета использования рабочего времени (ф. 0504421) регистрируются

случаи отклонений от нормального использования рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка.

В учреждении формируется резерв для предстоящей оплаты отпусков за фактически отработанное время и компенсаций за неиспользованный отпуск, включая платежи на обязательное социальное страхование работника учреждения.

Расчет по формированию и использованию резерва учреждения ведется на счете 0 401 60 000 в разрезе кодов КОСГУ.

Для целей бухгалтерского учета устанавливается следующий порядок отражения денежных обязательств:

- обязательства по заработной плате перед работниками учреждения отражаются в бухгалтерском учете не позднее последнего дня месяца, за который производится начисление, на основании Расчетной ведомости (ф. 0504402);

- обязательства по договорам гражданско-правового характера с юридическими и физическими лицами на выполнение работ, оказание услуг, отражаются на основании первичных учетных документов в соответствии с условиями договора. Формы документов должны содержать обязательные реквизиты, предусмотренные п. 7 Инструкции N 157н.

Расходы на оплату труда включают начисления работникам, предусмотренные нормами законодательства, трудовыми договорами, положением об оплате труда, положением о премировании.

Учет доходов, начисленных физическим лицам, предоставленных им налоговых вычетов, а также сумм удержанного с них налога на доходы физических лиц ведется в налоговом регистре, разработанном учреждением самостоятельно.

Учет сумм начисленных выплат работникам, а также сумм страховых

взносов в государственные внебюджетные фонды, относящихся к ним, по каждому физическому лицу, в пользу которого осуществлялись выплаты, ведется в индивидуальных карточках по унифицированной форме.

Подробнее бухгалтерский учет рассмотрим в следующей подглаве.

#### **2.4 Особенности оплаты труда медицинских работников в ГАУЗ АО «Константиновская больница».**

Системы оплаты труда работников учреждений, которые включают в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области, а также Положением об оплате труда работников ГАУЗ АО «Константиновская больница».

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

Бухгалтерский учет ГАУЗ АО «Константиновская больница» сформирован в соответствии с Учетной политикой, утвержденной приказом руководителя учреждения №24 от 18.01.2019 г. во исполнение Закона от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ и приказа Минфина России от 6 декабря 2010 г. № 162н.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых в установленном порядке.

Должностные оклады заместителей руководителя структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10 % ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

В ГАУЗ АО «Константиновская больница» один сотрудник может занимать ставку:

- полную -1,0;
- 3/4 ставки – 0,75;
- половину ставки - 0,5;
- 1/4 ставки – 0,25.

Данные ставки прописываются в трудовом договоре при принятии сотрудника на работу. Параллельно с основной работой один и тот же сотрудник может занимать ставку по внешнему, либо по внутреннему совместительству этой же или другой должности по ставке, согласно штатному расписанию.

С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (от 4 % до 10 %);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в южных районах Амурской области).

Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время установлены с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников и оплачиваются в размере 50 %, за исключением работников скорой помощи – им оплачивается в размере 100 %.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ, в том числе с учетом исполнения постановления Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П не менее чем в двойном размере.

Медицинским и иным работникам учреждения здравоохранения, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза устанавливается доплата в размере 25 %.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах южных районах Амурской области начисляется на фактический заработок.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
  - надбавка за высокие результаты работы;
  - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
  - надбавка за работу в учреждении (структурном подразделении), расположенном в сельской местности;
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
  - надбавка медицинским и педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:
  - надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения;
- г) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, единовременные за выполнение особо важных и срочных работ).

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель

учреждения, при этом наименование премии и условия ее на основании положения об оплате труда работников учреждения.

В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в системах мотивации работников рекомендуется устанавливать стимулирующую надбавку к должностному окладу за высокие результаты работы с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы. Размеры и условия осуществления надбавки за высокие результаты работы установлены на основе показателей и критериев эффективности работы и равны 10 рублям за каждый бал.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке заработной платы определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы работника учреждения на повышающий коэффициент.

Но, нужно отметить, что повышающие коэффициенты к окладу (ставке), не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и должностным окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

Врачам и среднему медицинскому персоналу за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности, устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 25 процентов.

В целях стимулирования медицинских работников учреждений к повышению квалификации, в рамках выплат за качество выполняемых работ устанавливается надбавка к должностному окладу, ставке заработной платы за

квалификационную категорию в следующих размерах:

- а) при наличии второй квалификационной категории – 10 %;
- б) при наличии первой квалификационной категории – 20 %;
- в) при наличии высшей квалификационной категории – 30 %.

Причем квалификационная категория учитывается при работе работников по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Врачам-руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Для ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» надбавка за квалификационную категорию не устанавливается.

В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников учреждений устанавливается к должностному окладу надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения.

С целью поощрения работников за выполненную работу осуществляются премиальные выплаты по итогам работы (за месяц или квартал, год), либо единовременные премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной,

безотказной и бесперебойной работы учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения среди населения;

- участие в общественной жизни учреждения (членство в профсоюзе);

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

- в связи с юбилейными датами (достижению 50,55,60,65,70- летнего возраста);

- в связи с праздничными и профессиональными датами;

- в связи с награждением государственными и ведомственными наградами.

Заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений также оплачиваются премии, размеры порядок и критерии устанавливаются приказом министерства здравоохранения Амурской области ежегодно, но должностные оклады устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений приказами по соответствующим учреждениям.

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Осуществление бухгалтерского учета в ГАУЗ АО «Константиновская больница» происходит в централизованной бухгалтерии, возглавляемой главным бухгалтером.

В качестве первичных учетных документов, для отражения начислений по оплате труда в ГАУЗ АО «Константиновская больница», используются:

- расчетная ведомость (ф. 0504402);

- расчетно-платежная ведомость (ф. 0504401);

- записка-расчет об исчислении среднего заработка при предоставлении отпуска, увольнении и в других случаях.

Карточка-справка (ф. 0504417) используется для регистрации справочных сведений о заработной плате, которую ГАУЗ АО «Константиновская больница»

вправе использовать и для обобщения сведений о суммах вознаграждения физическому лицу - исполнителю работ (услуг) по гражданско-правовому договору.

Для учёта расчётов по оплате труда применяется счёт 302.11 «Расчёты с персоналом по оплате труда». По Кредиту 302.11 ежемесячно или в более короткие сроки, принятые на предприятии, начисляются суммы оплаты труда персонала предприятия и привлечённых работников:

1. По Дебету счёта 401.20.211 «Расходы по оплате труда» по Кредиту счёта 302.11.737 «Увеличение кредиторской задолженности по оплате труда»

– начисление заработной платы (где 211 – код экономической классификации расходов по оплате труда; 737 – код классификации операций сектора государственного управления, соответствующий увеличению кредиторской задолженности);

2. По Дебету счёта 302.11.837 «Уменьшение кредиторской задолженности по оплате труда» по Кредиту счёта 303.01.731 «Увеличение кредиторской задолженности по налогу на доходы физических лиц»

– суммы исчисленного к удержанию налога на доходы физических лиц (где 837 – код классификации операций сектора государственного управления, соответствующий уменьшению кредиторской задолженности);

3. По Дебету счёта 302.11.837 по Кредиту счёта 304.03.737 «Увеличение кредиторской задолженности по удержаниям из заработной платы»

– суммы исчисленных удержаний из денежного довольствия и заработной платы (алиментов, профсоюзных взносов и т.п.);

4. По Дебету счёта 401.20.213 «Расходы на начисления на выплаты по оплате труда учреждения» по Кредиту счёта 303.02.731, 303.10.731 «Увеличение кредиторской задолженности по единому социальному налогу и страховым взносам на обязательное пенсионное страхование»

– суммы начисленных на заработную плату страховых взносов на обязательное пенсионное страхование (где 213 – подстатья экономической

классификации расходов, соответствующая начислениям на выплаты по оплате труда);

5. По Дебету счета 401.20.213 по Кредиту счета 303.06.731 «Увеличение кредиторской задолженности по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

– суммы начисленных на заработную плату страховых взносов на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6. По Дебету счета 109.61.266 «Уменьшение кредиторской задолженности по единому социальному налогу и страховым взносам на обязательное пенсионное страхование в Российской Федерации» по Кредиту счета 303.07.731.1 «Увеличение кредиторской задолженности по социальному страхованию населения»

– начисление сумм пособий работникам по временной нетрудоспособности, по беременности и родам в рамках обязательного социального страхования, оплачиваемых за счет начисленных к уплате по принадлежности сумм единого социального налога;

7. По Дебету счета 109.61.266 «Уменьшение кредиторской задолженности по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» по Кредиту счета 303.06.731.1

– начисление сумм пособий по временной нетрудоспособности в рамках обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8. По Дебету счетов 302.66.837.1, 302.66.837.2 по Кредиту счета 304.03.737

– удержание налога на доходы физических лиц с сумм пособий по временной нетрудоспособности;

9. По Дебету счета 303.01.830 «Уменьшение кредиторской

задолженности по налогу на доходы физических лиц» по Кредиту счета 304.05.211 «Расчеты по платежам из бюджета с органами, организующими исполнение бюджетов, по оплате труда»

– перечисление сумм удержанного налога на доходы физических лиц с лицевого счета учреждения, открытого в органе федерального казначейства;

10. По Дебету счета 303.01.830 по Кредиту счета 201.11.610 «Выбытия денежных средств учреждения с банковских счетов»

— перечисление сумм удержанного налога на доходы физических лиц с банковских счетов учреждения, не обслуживаемых через органы федерального казначейства (так называемые иные получатели);

11. По Дебету счетов 303.02.830, 303.06.830 по Кредиту счетов 304.05.211, 201.01.610

– перечисление сумм единого социального налога, страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Из заработной платы, начисленной работникам, оплаты труда по трудовым соглашениям и по совместительству производят различные удержания: обязательные и удержания по инициативе организации (по заявлению работника).

В бухгалтерии для каждого работника создано автоматизированное рабочее место, которое оснащено компьютером и используются компьютерные программы, что значительно упрощает работу бухгалтеров, т.к. они:

а) выполняют за них утомительные расчёты;

б) автоматически формируют большинство бухгалтерских проводок (исходя из заданных параметров ведения бухгалтерского учета и положений Учетной политики);

в) оперативно предоставляют разнообразные аналитические отчёты.

Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (ф. № Т-1) применяется для оформления и учета принимаемых на работу по трудовому договору. Составляются лицом, ответственным за прием, на всех лиц,

принимаемых на работу в организацию.

Личная карточка работника (ф. № Т-2) заполняется на лиц, принятых на работу на основании приказа о приеме на работу, трудовой книжки, паспорта, военного билета, документа об окончании учебного заведения, страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, свидетельства о постановке на учет в налоговом органе и других документов, предусмотренных законодательством, а также сведений, сообщенных о себе работником.

Штатное расписание (ф. № Т-3) применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации. Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы. Утверждается приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченным им лицом. Изменения в штатное расписание вносятся в соответствии с приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченным им лицом.

Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам (ф. № Т-6а) применяется для оформления и учета отпусков, предоставляемых работнику (работникам) в соответствии с законодательством, коллективным договором, нормативными актами организации, трудовым договором (контрактом).

График отпусков (ф. № Т-7) предназначен для отражения сведений о времени распределения ежегодных оплачиваемых отпусков работникам всех структурных подразделений организации на календарный год по месяцам. График отпусков является сводным. При его составлении учитываются действующее законодательство, специфика деятельности организации и пожелания работника.

Приказ (распоряжение) о поощрении работника применяется своей внутренней формы, применяются для оформления и учета поощрений за успехи в работе.

Табель учета использования рабочего времени и расчета оплаты труда

(форма № Т-12) применяется для учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

Табельный учет охватывает всех работников ГАУЗ АО «Константиновская больница». Каждому из них присваивается определенный табельный номер, который указывается во всех документах по учету труда и заработной платы. Сущность табельного учета заключается в ежедневной регистрации явки работников на работу, ухода с работы, всех случаев опозданий и неявок с указанием их причин, а также часов простоя и часов сверхурочной работы.

Отметку о неявках или опозданиях делают в таблице на основании соответствующих документов - справок о вызове в военкомат, суд, листов о временной нетрудоспособности и др., которые работники сдают табельщикам; время простоев устанавливают по листкам о простое, а часы сверхурочной работы - по спискам заведующих отделениями.

Для определения суммы заработной платы, подлежащей выдаче на руки работникам, необходимо определить сумму заработка работников за месяц и произвести из этой суммы необходимые удержания.

Эти расчеты производят обычно в расчетно-платежной ведомости (ф. № 49 по приказу 52н), которая, кроме того, служит и документом для выплаты заработной платы за месяц. В левой части этой ведомости записывают суммы начислений заработной платы по ее видам (сдельно, повременно, премии и разного рода оплаты), а в правой - удержания по их видам и сумму к выдаче. На каждого работника в ведомости отводят одну строку.

### 3. ОСОБЕННОСТИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ЗАТРАТ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ГАУЗ АО «КОНСТАНТИНОВСКАЯ БОЛЬНИЦА»

#### 3.1 Учет начислений заработной платы и удержаний из неё в ГАУЗ АО «Константиновская больница»

Учетом зарплаты в бюджетном учреждении ГАУЗ АО «Константиновская больница» занимается отдельно выделенная штатная единица – бухгалтер по расчету заработной платы. Также имеется специалист по кадрам. Он два раза в месяц передает бухгалтеру документы, на основании которых и делают сам расчет заработной платы.

Структура заработной платы сотрудников бюджетных учреждений включает в себя помимо окладной части и премий выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

Окладная часть – это минимальный размер денежных средств, которые гарантирует государство. Окладная часть всегда зависит от должности сотрудника и прописывается в региональных нормативно-правовых актах, посвященных профессиональным квалификационным группам.

Стимулирующую часть заработной платы прописывают в трудовом договоре. Эти показатели показывают интенсивность, высокие результаты и качество работ каждого конкретного сотрудника. Для каждого типа учреждения есть свои определенные показатели, которые указаны в локально-нормативных актах каждого субъекта РФ. Персональную стимулирующую выплату рассчитывают только, если остается неиспользованным весь фонд оплаты труда. Таким образом, стимулирующие выплаты призваны увеличить мотивацию сотрудников в улучшении качества и количества предоставляемых услуг, создавать стремления повышать обязательства и делать свою работу ответственной и привлекательной.

Компенсационная часть выплат зависит от проведенной специальной оценки труда, в которой указывают процентные надбавки за работу с вредными и опасными условиями труда. Кроме того, согласно статьям 153-154 ТК РФ к

компенсационным выплатам относят выплаты за работу в ночное время, работу в праздничные и выходные дни.

Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц. Начисление производится один раз в месяц на последнее число месяца. На налоговые вычеты работник представляет письменное заявление и документы, подтверждающие на это право.

Расходы учреждения по заработной плате, выплачиваемой на основе договоров, в соответствии с трудовым законодательством в целях бухгалтерского учета относятся на подстатью 211 "Заработная плата" КОСГУ, расходы по уплате страховых взносов относятся на подстатью 213 "Начисления на выплаты по оплате труда" КОСГУ.<sup>45</sup>

На основании п. 1 ст. 255 НК РФ затраты учреждения на выплату работнику заработной платы учитываются в составе расходов на оплату труда. При применении метода начисления расходы на оплату труда признаются ежемесячно исходя из начисленной суммы<sup>46</sup>.

Рассмотрим расчет заработной платы медицинских работников на примерах.

Пример 1. Должностной оклад Дониц Н.Ф. заведующей ФАП (фельдшерско-акушерским пунктом) составляет 13450 руб. Учетный период – год, поэтому применяется расчет исходя из среднегодовой тарифной ставки. Среднемесячное количество рабочих часов равно 150,2 часа. В ноябре отработано 150,2 часа.

В данном случае расчет производится по дням, поэтому оплата, за фактически отработанные ею дни за месяц составит 13450руб. (640,48 руб. х 21 день).

Дониц Нина Федоровна по ТД РФ имеет следующие надбавки:

– надбавка работникам медицинских организаций (учреждений) за

---

<sup>45</sup> Приказ Минфина России от 08.06.2021 N 75н (ред. от 20.10.2022) "Об утверждении кодов (перечней кодов) бюджетной классификации Российской Федерации

<sup>46</sup> Налоговый кодекс Российской Федерации п. 4 ст. 272

выслугу лет в этих организациях (учреждениях) в размере 20 %;

– выплаты за работу с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда в размере 4 %;

– надбавка за работу в учреждении, расположенном в сельской местности в размере 25 %;

– надбавка медицинским работникам за наличие квалификационной категории в размере 30 %.

Все они умножаются на оклад и составляют:

20 % - 2690,00 руб.

4 % - 538,00 руб.

25 % - 3362,50 руб.

30 % - 4035,00 руб.

Также ей выплачивалась за текущий месяц выплата по критериям эффективности работы в размере 1530,00 руб. (153 балла на 10 руб.).

В соответствии с графиком отпусков с 4 декабря по 31 декабря Дониц Н.Ф. идет в отпуск на 28 календарных дня за расчетный период с 01 декабря 2021 года по 30 ноября 2022 года.

Основной ежегодный оплачиваемый отпуск рассчитаем по следующей формуле:

$$\text{СДЗ} \times \text{ККДО},$$

где СДЗ - средний дневной заработок,

ККДО - количество календарных дней отпуска.

откуда:

$$\text{СДЗ} = \text{ДРП} \div \text{СККД},$$

где ДРП - доходы за расчетный период,

СККД - среднее количество календарных дней.

Среднемесячное число календарных дней равно 29,3. Поскольку Нина Федоровна в течении года была на больничном в сентябре месяце, в количестве 25 дней, то среднемесячное число календарных дней рассчитывается по формуле:

$$\text{СЧКД} = (\text{ККД отр.} \div \text{ККД мес.}) \times 29,3,$$

где ККД отр. - количество календарных дней, которые приходятся на отработанное время,

ККД мес. - количество календарных дней месяца

Тогда получим:  $(5 \div 30) \times 29,3 = 4,9$

В июне месяце 2022 всем сотрудникам повысили оклад, поэтому найдем коэффициент индексации:

$$13450 \div 12970 = 1,04$$

И проиндексируем заработную плату начиная с декабря 2021 по май 2022 (таблица 7).

Таблица 7 – Индексация заработной платы

| Месяц, год | Кол-во дней | Заработная плата, руб. | Коэффициент индексации | Проиндексированная заработная плата, руб. | Среднемесячное число календарных дней |
|------------|-------------|------------------------|------------------------|---|---------------------------------------|
| Декабрь    | 21          | 33270,61               | 1,04                   | 34601,43                                  | 29,3                                  |
| Январь     | 22          | 32491,09               | 1,04                   | 33790,73                                  | 29,3                                  |
| Февраль    | 22          | 32769,49               | 1,04                   | 34080,27                                  | 29,3                                  |
| Март       | 22          | 33187,09               | 1,04                   | 34514,57                                  | 29,3                                  |
| Апрель     | 22          | 33187,09               | 1,04                   | 34514,57                                  | 29,3                                  |
| Май        | 22          | 32769,49               | 1,04                   | 34080,27                                  | 29,3                                  |
| Июнь       | 22          | 34383,10               |                        | 34383,10                                  | 29,3                                  |
| Июль       | 22          | 34383,10               |                        | 34383,10                                  | 29,3                                  |
| Август     | 22          | 34466,62               |                        | 34466,62                                  | 29,3                                  |
| Сентябрь   | 22          | 6398,62                |                        | 6398,62                                   | 4,9                                   |
| Октябрь    | 22          | 34383,10               |                        | 34383,10                                  | 29,3                                  |
| Ноябрь     | 22          | 34424,86               |                        | 34424,86                                  | 29,3                                  |
| Итого      |             |                        |                        | 384021,23                                 | 327,2                                 |

Средний дневной заработок равен:

$$384021,23 \div 327,2 = 1173,66 \text{ руб.}$$

Теперь рассчитаем сумму отпускных:

$$28 \times 1173,66 = 32862,45 \text{ руб.}$$

Сложив все выплаты, кроме отпускных, получим следующую сумму:

$$13450 + 2690 + 538 + 3362,5 + 4035 + 1530 = 25605,5 \text{ руб.}$$

Посчитаем районный коэффициент в размере 30 % и надбавку за стаж

работы 30 %:

$$25605,5 \times 1,6 = 40968,8 \text{ руб.}$$

Заработная плата работника является объектом налогообложения по НДФЛ. Налоговая ставка в отношении дохода в виде заработной платы установлена в размере 13 %.

Учреждение, в результате отношений с которым физическое лицо получает доход, признается налоговым агентом по НДФЛ. В этом случае учреждение обязано исчислить, удержать и перечислить в бюджет соответствующую сумму НДФЛ непосредственно из доходов физического лица при их фактической выплате.

При получении дохода в виде оплаты труда датой фактического получения налогоплательщиком такого дохода признается последний день месяца, за который ему был начислен доход за выполненные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором.

По общему правилу при определении налоговой базы по НДФЛ сумма доходов, подлежащих налогообложению по налоговой ставке 13 %, уменьшается на сумму налоговых вычетов. Право на вычет прекращается с месяца, в котором совокупный доход получателя превысит 350 000 рублей с начала года.

У Дониц Нины Федоровны 1 ребенок – вычет 1400 руб., тогда налоговая база равна:

$$(32862,45 + 40968,8) - 1400 = 72431,25 \text{ руб.}$$

Отсюда НДФЛ равен:

$$9416 \text{ руб., тогда сумма заработной платы к выплате равна } 64415,25 \text{ руб.}$$

Представим данные расчета в таблице 8

Таблица 8 – Расчет начисления заработной платы заведующей ФАП

| Показатель                          | Сумма, руб. |
|-------------------------------------|-------------|
| 1                                   | 2           |
| Должностной оклад                   | 13450       |
| Стимулирующие выплаты всего, в т.ч. | 8255        |

Продолжение таблицы 8

| 1  | 2        |
|--|----------|
| Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию                                       | 4035     |
| Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы (выслугу лет), свыше 5 лет               | 2690     |
| Выплата по критериям эффективности работы  | 1530     |
| Компенсационные выплаты всего:   | 19263,8  |
| Надбавка за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (4% должностного оклада) | 538      |
| Ежемесячная надбавка за работу в учреждении, расположенном в сельской местности          | 3362,5   |
| Районный коэффициент   | 7681,65  |
| Надбавка за стаж работы  | 7681,65  |
| Отпускные  | 32862,45 |
| Итого начислено:   | 73831,25 |

Проанализировав структуру начисление заработной платы Донич Н.Ф., мы видим, что должностной оклад составляет 33 %, стимулирующие выплаты – 20 %, наибольшую часть составляют компенсационные выплаты – 47 %.

В данном расчете большое значение имеют компенсационные выплаты. Именно они увеличивают заработную плату сотрудника.

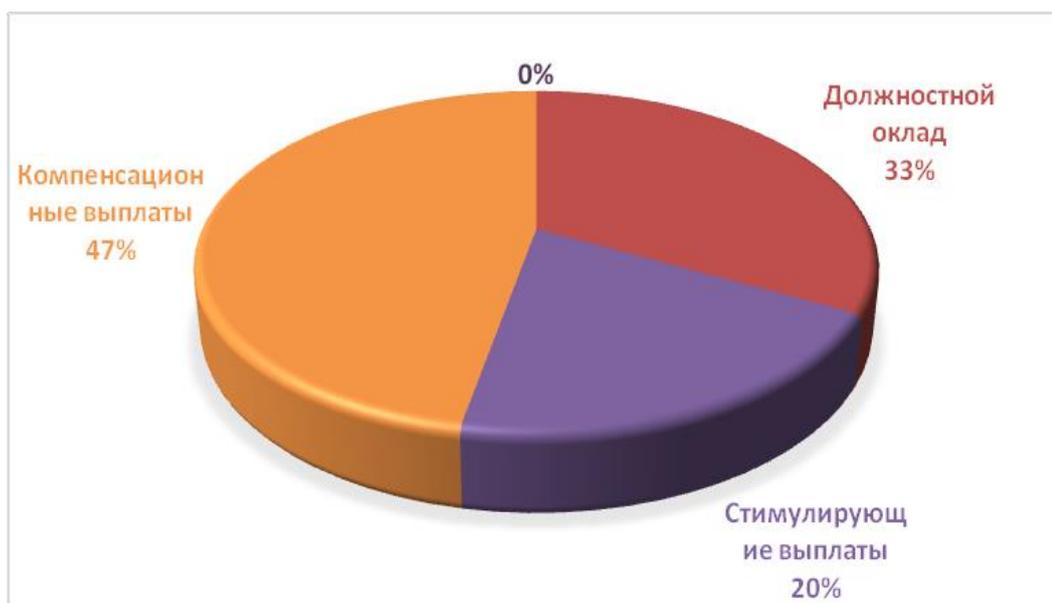


Рисунок 6 – Структура заработной платы Донич Н.Ф.

Рассмотрим корреспонденцию счетов в таблице 9.

Таблица 9 – Проводки по отражению операций, связанных с начислением и выплатой зарплаты Дониц Н.Ф.

| Содержание операции  | Дебет        | Кредит       | Сумма, руб. |
|--|--------------|--------------|-------------|
| Начислена заработная плата работнику   | 1 401 20 211 | 1 302 11 737 | 73831,25    |
| Начислены страховые взносы:  |              |              |             |
| – на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности (2,9%)                               | 1 401 20 213 | 1 303 02 731 | 2141,11     |
| – на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (0,2%) | 1 401 20 213 | 1 303 06 731 | 147,66      |
| – на обязательное медицинское страхование в ФФОМС (5,1%)   | 1 401 20 213 | 1 303 07 731 | 3765,39     |
| – на обязательное пенсионное страхование в ПФР (22%)   | 1 401 20 213 | 1 303 10 731 | 16242,88    |
| Начислены отпускные работнику  | 1 401 60 211 | 1 302 11 737 | 32862,45    |
| Удержан НДФЛ с заработной платы  | 1 302 11 837 | 1 303 01 731 | 9416        |
| Перечислена заработная плата на карту работника  | 1 302 11 837 | 1 304 05 211 | 64415,25    |
| Перечислены отпускные на карту работнику   | 1 302 11 837 | 1 304 05 211 | 22897,42    |

Пример 2. Должностной оклад Степановой О.Н. санитарки составляет 4600 руб. при ставке 0,5. Учетный период также год. Среднемесячное количество рабочих часов равно:

$$150,2 \div 2 = 75,1 \text{ часа}$$

За месяц отработано 72 часа. 7 дней - лист нетрудоспособности.

Оплата почасовая, тогда:

$$(4600 / 75,1) \times 72 = 61,66 \times 56,6 = 4410,12 \text{ руб.}$$

Степанова Ольга Николаевна по ТД РФ имеет следующие надбавки:

- надбавка работникам медицинских организаций (учреждений) за выслугу лет в этих организациях (учреждениях) в размере 10 %;
- выплаты за работу с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда в размере 4 %.

Тогда:

10 % - 441,01 руб.

4 % - 176,40 руб.

За работу в ночное время 48 часов согласно табеля рабочего времени оплачиваем 50 %:

$$((4600 \div 75,1) \div 2) \times 64 = 1960,05 \text{ руб.}$$

Также ей выплачивалась за текущий месяц премия по итогам месяца в размере 500,00 руб. Отметим, что премия входит в ФОТ (фонд оплаты труда).

Рассчитаем лист нетрудоспособности 7 дней. За основу берем заработную плату за 2 последних года – 2020 и 2021. Согласно справки 182Н заработная плата в 2020 году равна 120309,45 руб., за 2021 158415,52 руб. Также для расчета понадобится районный коэффициент – 1,6, и ставка в нашем случае 0,5.

Рассчитаем средний дневной заработок:

$$(120309,45 + 158415,52) \div 730 = 278724,97 \div 730 = 381,82$$

Теперь рассчитаем средний дневной заработок из МРОТ. На 30.11.2022 он составляет 15279 руб.:

$$((15279) \div 2) \times 24 \times 1,6 \div 730 = 293356,8 \div 730 = 401,86$$

$381,82 < 401,86$  и для расчета берем большее число.

За счет предприятия оплачивается 3 дня:

$$401,86 \times 3 = 1205,58 \text{ руб.}$$

За счет ФСС - 4 дня (7-3):

$$401,86 \times 4 = 1607,43$$

Посчитав все выплаты, не учитывая при этом 3 дня за счет работодателя, т.к. данная выплата в состав заработной платы не входит и получим следующую сумму:

$$4410,12 + 441,01 + 176,40 + 1960,05 + 500 = 7487,58 \text{ руб.}$$

При работе на 0,5 ставки МРОТ равен 7639,5 руб., тогда посчитаем МРОТ пропорционально отработанным дням:

$$7639,5 \div 21 \times 16 = 5820,57$$

7487,58 > МРОТ

Тогда умножим на районный коэффициент в размере 30% и надбавку за стаж работы 30 %, тогда получим:

$$7487,58 \times 1,6 = 11980,13 \text{ руб.}$$

Степанова Ольга Николаевна мать одиночка с 1 ребенком, следовательно, вычет равен 2800 руб. (1400+1400). Посчитаем с начала года, сколько уже было вычтено:

$$2800 \times 10 = 28000 \text{ руб. } (28000 < 350000).$$

Тогда налоговая база равна:

$$11980,13 - 2800 = 9180,13 \text{ руб.}$$

Отсюда НДФЛ ровен:

$$9180,13 \times 13\% = 1193 \text{ руб.},$$

$$1205,58 \times 13\% = 157 \text{ руб.}$$

Отсюда всего НДФЛ  $1193 + 157 = 1350$  руб.

Сумма заработной платы к выдаче равна:

$$13185,70 - 1350 = 11835,70 \text{ руб.}$$

Представим данные расчета в таблице 10

Таблица 10 – Расчет начисления заработной платы заведующей ФАП

| Наименование выплаты   | Начисление оплаты труда, руб. |
|--|-------------------------------|
| Должностной оклад  | 4410,12                       |
| Стимулирующие выплаты всего:   | 941,01                        |
| из них:  |                               |
| Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы (выслугу лет), свыше 5 лет               | 441,01                        |
| Премия по итогам месяца  | 500                           |
| Компенсационные выплаты всего:   | 6628,99                       |
| Надбавка за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (4% должностного оклада) | 176,4                         |
| Оплата за ночные часы  | 1960,05                       |
| Оплата листка нетрудоспособности 3 дня за счет работодателя                              | 1205,58                       |
| Районный коэффициент   | 2246,27                       |
| Надбавка за стаж работы  | 2246,27                       |
| Итого начислено (без учета ЛН):  | 13185,7                       |

Проанализировав структуру начисление заработной платы санитарки, мы видим, что должностной оклад составляет 37 %, наибольшую часть составляют компенсационные выплаты – 55 %. Наименьшую часть составляют стимулирующие выплаты – 8 %.

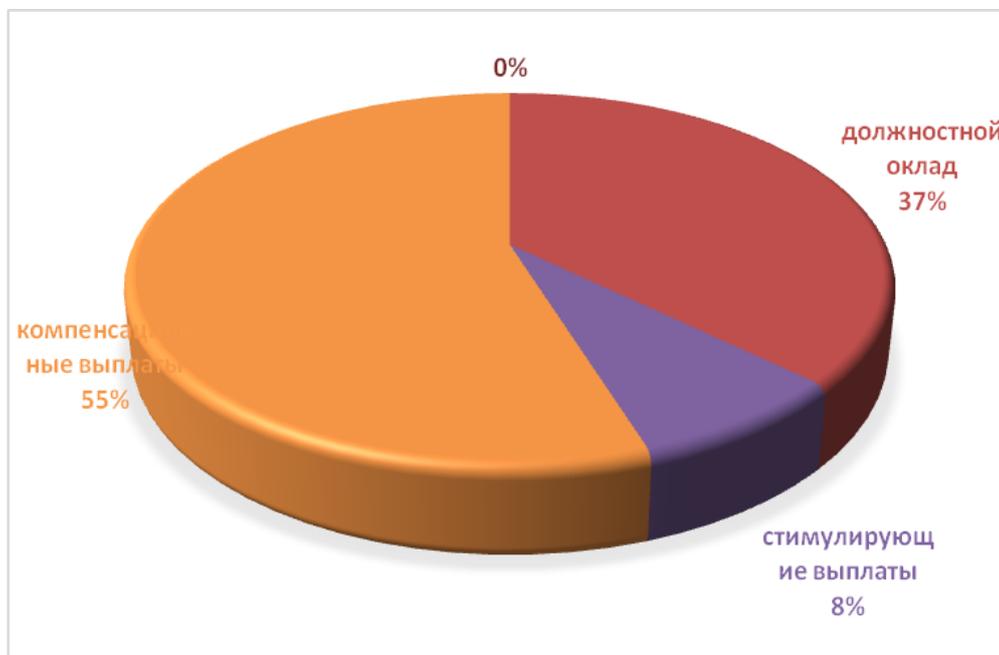


Рисунок 7 – Структура заработной платы Степановой О.Н.

При расчете по часам огромное значение имеют компенсационные выплаты. А вот стимулирующие выплаты остаются в меньшинстве, поскольку лист нетрудоспособности в данном периоде не позволил выполнить план и работник не смог заработать баллы по критериям эффективности, а также получить более высокую премию.

Ниже представлена корреспонденция счетов в таблице 11.

Таблица 11 – Проводки по отражению операций, связанных с начислением и выплатой зарплаты Степановой О.Н.

| Содержание операции                  | Дебет        | Кредит       | Сумма, руб. |
|--------------------------------------|--------------|--------------|-------------|
| 1                                    | 2            | 2            | 4           |
| Начислена заработная плата работнику | 1 401 20 211 | 1 302 11 737 | 13185,7     |
| Начислены страховые взносы:          |              |              |             |

## Продолжение таблицы 11

| 1  | 2            | 2            | 4        |
|--|--------------|--------------|----------|
| – на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности (2,9%)                               | 1 401 20 213 | 1 303 02 731 | 382,29   |
| – на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (0,2%) | 1 401 20 213 | 1 303 06 731 | 26,37    |
| – на обязательное медицинское страхование в ФФОМС (5,1%)   | 1 401 20 213 | 1 303 07 731 | 672,47   |
| – на обязательное пенсионное страхование в ПФР (22%)   | 1 401 20 213 | 1 303 10 731 | 2900,85  |
| Начислено пособие по временной нетрудоспособности за 3 дня за счет работодателя                                      | 1 401 20 266 | 1 302 66 737 | 1205,58  |
| Удержан НДФЛ с заработной платы  | 1 302 11 837 | 1 303 01 731 | 1193     |
| Удержан НДФЛ с суммы пособий по временной нетрудоспособности   | 1 302 66 837 | 1 304 03 737 | 157      |
| Перечислена заработная плата на карту работника  | 1 302 11 837 | 1 304 05 211 | 10629,98 |
| Перечислено пособие по временной нетрудоспособности за 3 дня за счет работодателя                                    | 1 302 66 837 | 1 304 05 266 | 1048,58  |

Пример 3. Должностной оклад Пузатова Г.С. хирурга составляет 16700 руб. Учетный период – год. Среднемесячное количество рабочих часов равно 162,8 часа. За месяц отработано 386,40 часов 18 дней. 3 дня командировка в г. Благовещенск на обучение по специальности.

Расчет оклада производится по дням, поэтому оплата, за фактически отработанные дни за месяц составят:

$$((16700 \text{ руб.} \div 21 \text{ день}) \times 18 \text{ дней} = 14314,29 \text{ руб.})$$

Пузатов Геннадий Степанович по ТД РФ имеет следующие надбавки:

- надбавка работникам медицинских организаций (учреждений) за выслугу лет в этих организациях (учреждениях) в размере 10 %;
- выплаты за работу с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда в размере 15 %;

- надбавка медицинским работникам за наличие квалификационной категории в размере 20 %;
- надбавка за работу в учреждении, расположенном в сельской местности в размере 25 %;
- надбавка за районного хирурга, за увеличение объема работы, без освобождения от основной работы в размере 30 %;
- надбавка за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы, без освобождения от основной работы в размере 100 %.

Посчитаем их и получим:

10 % - 1431,43 руб.

15 % - 2147,14 руб.

20 % - 2862,86 руб.

25 % - 3578,57 руб.

30 % - 4294,29 руб.

100 % - 14314,29 руб.

Выплачивалась за текущий месяц выплата по критериям эффективности работы в размере 7650,00 руб. (765 баллов на 10 руб.).

Командировочные дни рассчитываются из расчета среднего заработка за период с 11.2021 по 10.2022, который составил 6193,34 руб., тогда:

$$6193,34 \text{ руб.} \times 3 \text{ дня} = 18580,02 \text{ руб.}$$

Пузатов Геннадий Степанович в ноябре месяце экстренно вызывали на работу в количестве 35 часов, которые оплачиваются как сверхурочная работа.

В соответствии со ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается:

- за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере;
- за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Тогда:

25 часов в полуторном размере  $((16700 * 150\%) \div 162,8) \times 25 = 3846,74$  руб.

10 часов в двойном размере  $((16700 * 200\%) \div 162,8) \times 10 = 2051,60$  руб.

Посчитаем дежурства сверх месячной нормы без занятия штатной должности, дневные часы - 147 часов и в ночное время - 64 часа согласно табеля учета рабочего времени.

Расчет производим аналогичным способом, которые производили на данный вид оплаты и получаем сумму в размере 15079,24 руб.  $((16700 \div 162,8) \times 147)$  за дневное время и 3282,56 руб.  $((16700 \div 162,8) \div 2) \times 64$  за ночное время.

Определенные имеющиеся надбавки у Геннадия Степановича действуют и на дневное дежурство сверх месячной нормы без занятия штатной должности в сумме 15079,24 руб., а именно:

– надбавка работникам медицинских организаций (учреждений) за выслугу лет в этих организациях (учреждениях) в размере 10 % - 1507,92 руб.;

– надбавка медицинским работникам за наличие квалификационной категории в размере 20 % - 3015,85 руб.;

– надбавка за работу в учреждении, расположенном в сельской местности в размере 25 % - 3769,81 руб.;

– выплаты за работу с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда в размере 15 % - 2261,89 руб.

Один из экстренных дней выпал на 4 ноября и оплачивается в двойном размере как работа в праздничный день:

$$((16700 \times 200 \%) \div 162,8) \times 8 = 1641,28 \text{ руб.}$$

Посчитав все выплаты, получим следующую сумму 105 629,78 руб.

Считаем районный коэффициент в размере 30 % и надбавка за стаж работы 30 %, тогда получим:

$$105\,629,78 \times 1,6 = 169\,007,65 \text{ руб.}$$

Вычетов у сотрудника нет, поэтому налоговая база остается без изменений, отсюда НДФЛ равен 21971 рубль и сумма заработной платы к выплате равна 147 036,65 руб.

В таблице 12 представлена корреспонденция счетов.

Таблица 12 – Проводки по отражению операций, связанных с начислением и выплатой заработной платы Пузатова Г.С.

| Содержание операции  | Дебет        | Кредит       | Сумма, руб. |
|--|--------------|--------------|-------------|
| Начислена заработная плата работнику   | 1 401 20 211 | 1 302 11 737 | 169007,65   |
| Начислены страховые взносы:  |              |              |             |
| – на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности (2,9%)                               | 1 401 20 213 | 1 303 02 731 | 4901,22     |
| – на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (0,2%) | 1 401 20 213 | 1 303 06 731 | 338,02      |
| – на обязательное медицинское страхование в ФФОМС (5,1%)   | 1 401 20 213 | 1 303 07 731 | 8619,39     |
| – на обязательное пенсионное страхование в ПФР (22%)   | 1 401 20 213 | 1 303 10 731 | 37181,68    |
| Удержан НДФЛ с заработной платы  | 1 302 11 837 | 1 303 01 731 | 21607       |
| Перечислена заработная плата на карту работника  | 1 302 11 837 | 1 304 05 211 | 147036,65   |

Без графика можно увидеть, что большую часть заработной платы составляют компенсационные и стимулирующие выплаты.

Делая вывод по расчетам заработной платы сотрудников, мы видим, что высокий процент компенсационных и стимулирующих выплат объясняется обязательным условием выплат в учреждениях здравоохранения.

Нужно заметить, что если сотрудник состоит в профсоюзах, то с общего дохода удерживается 1 %.

Если рассмотрим отчисления по синтетическим счетам, то оно будет выглядеть следующим образом (таблица 13).

Таблица 13 – Отчисления в фонды от заработной платы

| Отчисления в фонды от заработной платы |                        |  |          |             | Прочие отчисления |                       |
|--|------------------------|--|----------|-------------|-------------------|-----------------------|
| ПФР 303.10.731 22%                     |                        | По дополнительному тарифу для отдельных категорий плательщиков |          | ФФОМС 5,1 % | ФСС 2,9%          | ФСС (травматизм) 0,2% |
| Страховая часть 22%                    | Накопительная часть 0% |  |          |             |                   |                       |
|  |                        | Список 1   | Список 2 |             |                   |                       |
| 303.10.731                             | 303.11.730             | 9 %  | 6 %      | 303.7.731   | 303.2.731         | 303.6.731             |

Нужно учитывать, чтобы размер тарифов страховых взносов на обязательное пенсионное страхование и на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством не превышали произведенных работнику выплат и иных вознаграждений (нарастающим итогом с начала года) предельные величины базы для начисления указанных страховых взносов. В 2022 г. это 1 032 тыс. руб. для взносов в ФСС РФ и 1 565 тыс. руб. для взносов в ПФР. Для взносов на обязательное медицинское страхование предельная величина базы для начисления страховых взносов законодательством не установлена.

Дата осуществления выплат и иных вознаграждений работникам учреждения определяется как день начисления выплат и иных вознаграждений в пользу соответствующего работника. При этом по страховым взносам, указанным в Федеральном законе от 24.07.2009 N 212-ФЗ, в течение расчетного (отчетного) периода по итогам каждого календарного месяца учреждение производит исчисление ежемесячных обязательных платежей исходя из величины выплат и иных вознаграждений, исчисленных с начала расчетного периода до окончания соответствующего календарного месяца, и тарифов страховых взносов за вычетом сумм ежемесячных обязательных платежей, исчисленных с начала расчетного периода по предшествующий календарный месяц включительно.

Рассмотрим суммы страховых взносов, начисленных на сумму заработной платы, которые оплачивает учреждения здравоохранения в таблице 14.

Таблица 14 – Страховые взносы

| Вид страхования   | Ставка взноса, % | Сумма страховых взносов, руб. |               |              |
|---|------------------|-------------------------------|---------------|--------------|
|   |                  | Дониц Н.Ф.                    | Степанова О.Н | Пузатых Г.С. |
| ПФР (пенсионное страхование)  | 22               | 7573,47                       | 3206,54       | 32348,06     |
| ФСС (страхование по временной нетрудоспособностью и связи с материнством) | 2,9              | 998,32                        | 422,68        | 4264,06      |
| ФФОМС (обязательное медицинское страхование)                              | 5,1              | 1755,67                       | 743,33        | 7498,87      |
| ФСС (травматизм)  | 0,2              | 68,85                         | 29,15         | 294,07       |

Оплатить по итогам любого истекшего месяца следует к 25 числу следующего за ним месяца. При этом применяется общее правило НК РФ о переносе дедлайна, выпадающего на выходной или праздник, на ближайший после этого будний день.

Для эффективного построения модели системы здравоохранения осуществляется в соответствии с планом мероприятий.

«Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 2599-р, которым определены мероприятия, направленные на достижение целевых программ. Для уменьшения разницы в уровнях заработных плат медицинских работников одинаковых специальностей, типов учреждений и сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в медицинских организациях рекомендовано совершенствование порядка.

Устанавливать размеры должностных окладов работникам нужно так, чтобы 55-60 % заработной платы было направлено на выплаты по окладам, 30 % - на стимулирующие выплаты за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, 10-15 % на компенсационные выплаты, в зависимости от условий труда медицинских работников.

### **3.2 Анализ динамики и структуры фонда оплаты труда в ГАУЗ АО «Константиновская больница»**

Фонды оплаты труда работников учреждений формируются исходя из объемов бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждений.

Фонд оплаты труда медицинских учреждений принято делить на следующие составляющие:

- фонд заработной платы;
- фонд начислений на оплату труда.

Заработная плата всех сотрудников предприятия в сумме дает показатель Фонда заработной платы, который занимает немалую долю в расходах учреждения. ФЗП платы может колебаться от нескольких % до половины общей суммы затрат предприятия. Это не малая величина, поэтому анализ этой статьи расходов предприятия так важен.

Наибольший удельный вес в структуре расходов ГАУЗ АО «Константиновская больница» занимает статья «Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда» - по КБК 211.

На данную подстатью относятся расходы органов государственной власти, органов управления государственных внебюджетных фондов, органов управления территориальных государственных внебюджетных фондов, органов местного самоуправления и созданных ими бюджетных учреждений (далее - учреждения) по оплате труда на основе договоров (контрактов) в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственной (муниципальной) службе, трудовым законодательством, в том числе:

- выплаты по: должностным окладам; тарифным ставкам Единой тарифной сетки; почасовой оплате; воинским и специальным званиям;

- выплаты: премий; материальной помощи; вознаграждений по итогам работы за год; авторских, исполнительских и постановочных вознаграждений и других вознаграждений и выплат поощрительного характера;

- оплата ежегодных отпусков, учебных отпусков, компенсации за неиспользованный отпуск;

- оплата за: период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение другим профессиям; дни медицинского обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемых работникам – донорам крови; дни участия в выполнении государственных или общественных обязанностей.

Рассмотрим более подробно состав и структуру данной статьи в таблице 15.

Таблица 15 – Динамика и структура оплаты труда и начислений на выплаты по оплате труда в ГАУЗ АО «Константиновская больница» за 2019-2021 гг.

| Наименование показателя                                     | 2019 год  |     | 2020 год  |     | 2021 год  |     | Отклонение 2019 г. к 2021 г.<br>Абсолютное |
|---|-----------|-----|-----------|-----|-----------|-----|--|
|   | рублей    | %   | рублей    | %   | рублей    | %   |  |
| Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда, всего | 105694006 | 100 | 118637966 | 100 | 118325903 | 100 | 12631897                                   |
| из них  |           |     |           |     |           |     |  |
| Основная заработная плата                                   | 82186508  | 78  | 92152220  | 78  | 95462293  | 81  | 13275785                                   |
| Начисления на выплаты по оплате труда                       | 23507498  | 22  | 26485746  | 22  | 22863610  | 19  | -643888                                    |

В динамике оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда неоднозначна. Так, в 2021 году объем данной статьи составил 118325903 рублей, что на 12631897 рублей или на 11,95 % выше уровня 2019 года. В частности, статья заработная плата составила прирост за исследуемый период на 13275785 рублей или 16,15 %, а начисления на выплаты по оплате труда уменьшились к 2021 году на 643888 рубля или на 2,74 %.

Структуру оплаты труда и начислений на выплаты по оплате труда рассмотрим на рисунке 8

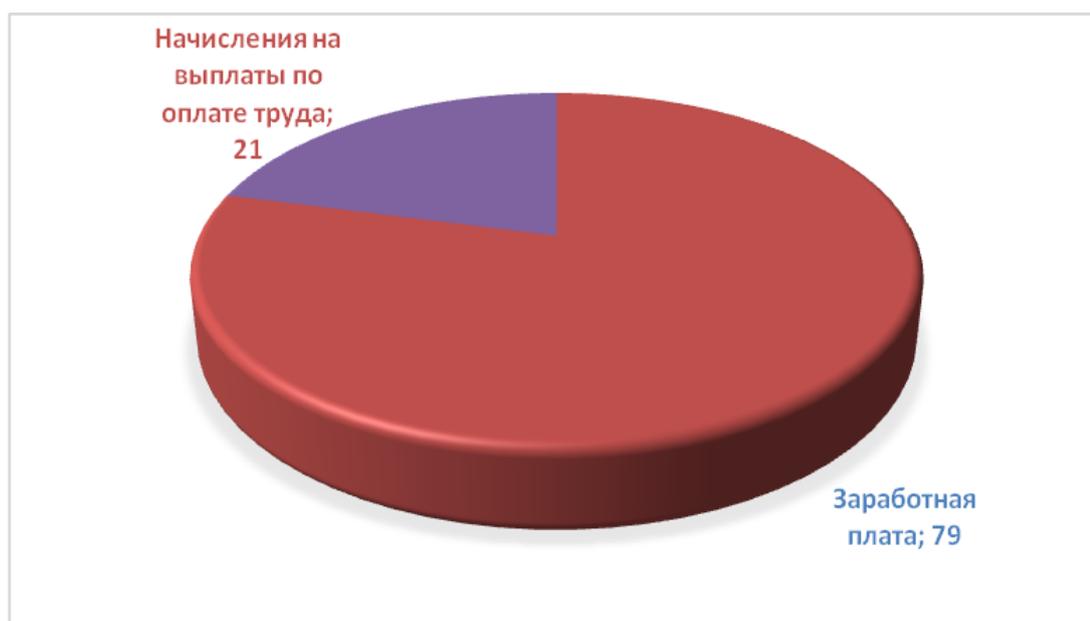


Рисунок 8 – Структура оплаты труда и начислений на выплаты по оплате труда в ГАУЗ АО «Константиновская больница»

Наибольший удельный вес в структуре оплаты труда и начисления на выплаты по оплате труда занимает заработная плата – это 79 % соответственно по годам.

Оставшуюся же часть – 21 % занимают начисления на оплату труда.

На данную подстатью относятся расходы по оплате учреждением единого социального налога в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации, а также взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Рассмотрим ФОТ за 2019-2021 года в таблицах 16-18.

Таблица 16 – Фонд оплаты труда за 2019 год

| Категория персонала  | Средняя численность          |                       | Фонд начисленной заработной платы за отчетный период |   |                       |
|--|------------------------------|-----------------------|--|---|-----------------------|
|  | Списочная (без внешних сов.) | внешних совместителей | Списочного состава                                   |   | внешних совместителей |
|  |                              |                       | Всего  | в том числе по внутреннему совместительству |                       |
| Всего работников   | 168,6                        | 1,9                   | 81436,10   | 1069,80                                     | 1085,40               |
| руководитель организации   | 1,0                          | 0,0                   | 1050,1   | 0   | 0                     |
| заместители руководителя   | 2,2                          | 0,0                   | 1990   | 0   | 0                     |
| врачи(кроме зубных)  | 27,0                         | 0,9                   | 22253,4  | 351,5                                       | 782,1                 |
| социальные работники   | 0,0                          | 0,0                   | 0  | 0   | 0                     |
| средний медицинский персонал   | 89,5                         | 1,0                   | 40207,3  | 718,3                                       | 303,3                 |
| младший медицинский персонал   | 4,0                          | 0,0                   | 1447,1   | 0   | 0                     |
| работники, имеющие высшее фармацевтическое или иное высшее образование | 1,0                          | 0,0                   | 821,1  | 0   | 0                     |
| прочий персонал  | 43,9                         | 0,0                   | 13667,1  | 0   | 0                     |

Таблица 17 – Фонд оплаты труда за 2020 год

| Категория персонала   | Средняя численность                   |                          | Фонд начисленной заработной платы за отчетный период |   |                          |
|---|---------------------------------------|--------------------------|--|---|--------------------------|
|   | Списочная<br>(без<br>внешних<br>сов.) | внешних<br>совместителей | Списочного состава                                   |   | внешних<br>совместителей |
|   |                                       |                          | Всего  | в том числе по<br>внутреннему<br>совместительству |                          |
| Всего работников  | 162,3                                 | 1,6                      | 91374,30   | 823,60  | 777,80                   |
| руководитель<br>организации   | 1,0                                   | 0,0                      | 1267,3   | 0   | 0                        |
| заместители<br>руководителя   | 2,2                                   | 0,0                      | 2028,6   | 0   | 0                        |
| врачи(кроме зубных)   | 26,7                                  | 0,6                      | 25431,6  | 337,9   | 429,2                    |
| социальные<br>работники   | 0,0                                   | 0,0                      | 0  | 0   | 0                        |
| средний<br>медицинский<br>персонал  | 83,2                                  | 1,0                      | 43450,8  | 485,7   | 348,6                    |
| младший<br>медицинский<br>персонал  | 8,1                                   | 0,0                      | 3092,8   | 0   | 0                        |
| работники, имеющие<br>высшее фармацевти-<br>ческое или иное<br>высшее образование | 1,0                                   | 0,0                      | 1085,2   | 0   | 0                        |
| прочий персонал   | 40,1                                  | 0,0                      | 15018  | 0   | 0                        |

Таблица 18 – Фонд оплаты труда за 2021 год

| Категория персонала   | Средняя численность                   |                          | Фонд начисленной заработной платы за отчетный период |   |                          |
|---|---------------------------------------|--------------------------|--|---|--------------------------|
|   | Списочная<br>(без<br>внешних<br>сов.) | внешних<br>совместителей | Списочного состава                                   |   | внешних<br>совместителей |
|   |                                       |                          | Всего  | в том числе по<br>внутреннему<br>совместительству |                          |
| Всего работников  | 161,7                                 | 2,4                      | 83691,70   | 719,30  | 1526,40                  |
| руководитель<br>организации   | 1,0                                   | 0,0                      | 984,8  | 0   | 0                        |
| заместители<br>руководителя   | 2,3                                   | 0,0                      | 2109,4   | 0   | 0                        |
| врачи(кроме зубных)   | 27,1                                  | 1,2                      | 23452,4  | 388   | 1053,4                   |
| социальные<br>работники   | 0,0                                   | 0,0                      | 0  | 0   | 0                        |
| средний медицинский<br>персонал   | 82,9                                  | 1,2                      | 38600,6  | 331,3   | 473                      |
| младший<br>медицинский<br>персонал  | 7,8                                   | 0,0                      | 3104,9   | 0   | 0                        |
| работники, имеющие<br>высшее фармацевти-<br>ческое или иное<br>высшее образование | 0,5                                   | 0,0                      | 0  | 0   | 0                        |
| прочий персонал   | 40,0                                  | 0,0                      | 15439,6  | 0   | 0                        |

Рассмотрим динамику фонда оплаты труда за исследуемый период на графике (рисунок 9).

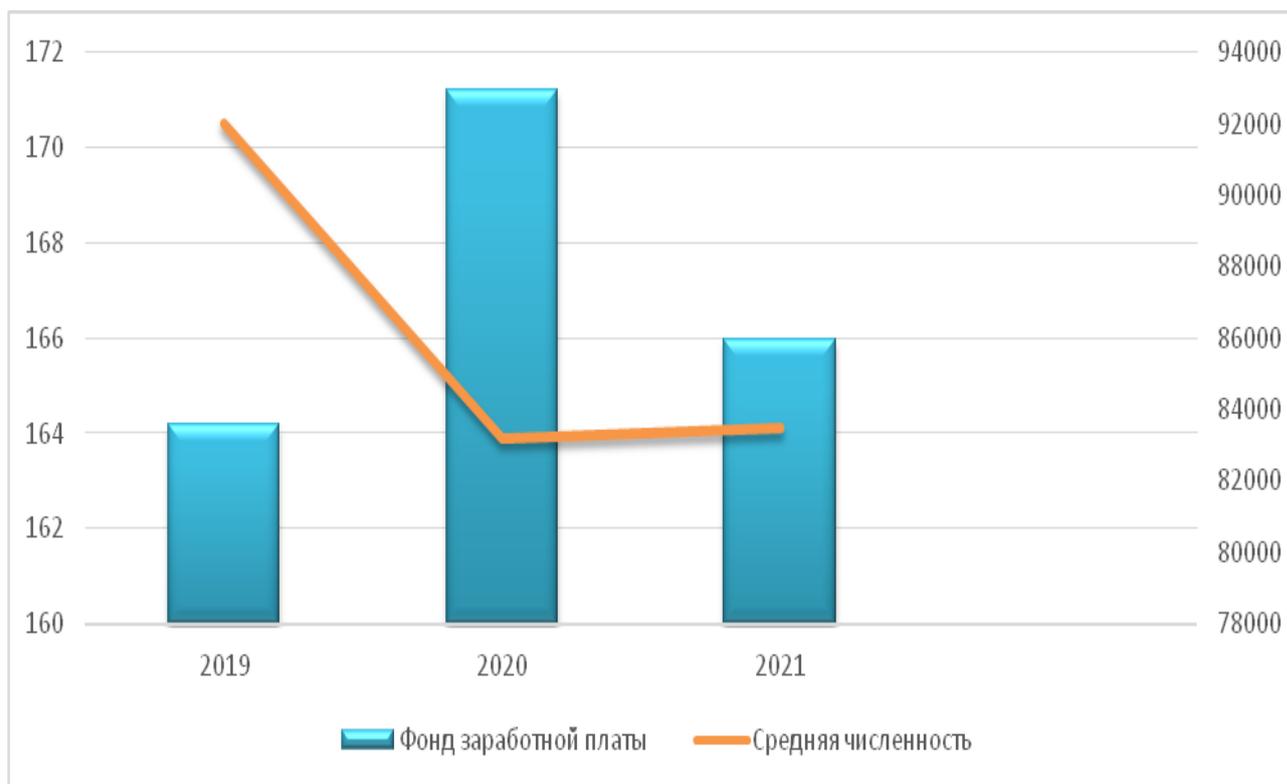


Рисунок 9 – Динамика фонда оплаты труда

Анализируя диаграмму, мы видим, что в самый пик пандемии возрос фонд заработной платы за счет коронавирусных выплат и за счет общей индексации зарплат бюджетников с 1 октября 2020 года. Средняя численность наоборот снизилась на 3,9 % за счет уменьшения среднего медицинского персонала на 7 %, врачей на 1.1 %, но увеличился младший медицинский персонал на 2,5 %. Это связано с физическими и психологическими перегрузками людей. Но многие за счет высокой заработной платы работали в медицинских учреждениях, не имея медицинского образования санитарками и уборщицами.

Спрогнозируем затраты на оплату труда на 2023 год. Показатели инфляции на 2022 и 2023 года согласно данным Росстата (таблица 19).

Данный прогноз приблизительный, поскольку численность персонала может увеличиться, либо уменьшиться. Инфляция за 2023 год к концу года тоже может измениться.

Таблица 19 – Прогноз фонда заработной платы на 2023 год

| Категория персонала          | 2021    | Инфляция 2022, % | 2022    | Инфляция 2023, % | 2023    |
|------------------------------|---------|------------------|---------|------------------|---------|
| руководитель организации     | 984,8   | 11,9             | 1102,0  | 5,5              | 1162,6  |
| заместители руководителя     | 2109,4  | 11,9             | 2360,4  | 5,5              | 2490,2  |
| врачи(кроме зубных)          | 23452,4 | 11,9             | 26243,2 | 5,5              | 27686,6 |
| средний медицинский персонал | 38600,6 | 11,9             | 43194,1 | 5,5              | 45569,7 |
| младший медицинский персонал | 3104,9  | 11,9             | 3474,4  | 5,5              | 3665,5  |
| прочий персонал              | 15439,6 | 11,9             | 17276,9 | 5,5              | 18227,1 |
| Итого                        | 83691,7 | -                | 93651,0 | -                | 98801,8 |

В любом случае данный фонд оплаты труда можно сравнить с запланированным ФОТ на 2023 год, что позволит снизить резервы расходов и организовать оптимизацию затрат учреждения, а также скорректировать оклады, ставки, расценки на платные услуги, а также исправить ошибки, которые допустили при начислении заработной платы.

### **3.3 Пути совершенствования бухгалтерского учета затрат на оплату труда в ГАУЗ АО «Константиновская больница»**

Одним из основных направлений совершенствования организации оплаты труда в сфере здравоохранения является внедрение отраслевой системы оплаты труда медицинских работников. Данная система оплаты труда предполагает обеспечение заинтересованности работников в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами учреждений.

Новые системы оплаты труда работников учреждений рекомендуется устанавливать коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, как это предусмотрено статьями 135,143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

Рассмотрим таблицу 20, в которой отражены проблемы бухгалтерского учета затрат по оплате труда в ГАУЗ АО «Константиновская больница».

Таблица 20 – Проблемы бухгалтерского учета затрат по оплате труда

| Проблемы в бухгалтерском учете  | Мероприятия по устранению  |
|---|--|
| Отсутствие обособленного учёта заработной платы по работникам с длительностью сверхурочной работы более 120 часов в год | Учёт затрат на данные дежурства на отдельном счёте затрат «Дежурства сверх месячной нормы без занятия штатной должности»<br>0.401.20.211                         |
| Неиспользование автоматизации бухгалтерского учета затрат по оплате труда.  | Формирование первичных документов по заработной плате в электронном виде (табеля учёта)  |
| В учетной политике изменить метод формирования резерва на выплату сумм отпускных  | Внести изменение в учетную политику в методическую часть «Формирование резерва на оплату отпусков» методом расчета резерва по категориям сотрудников на 1 месяц. |

Рассмотрим каждую проблему более подробно.

Так, в ГАУЗ АО «Константиновская больница» активно велась оплата сверхурочной работы, не учитывая того факта, что установлены нормативы максимальной продолжительности сверхурочного труда. Сверхурочная работа не должна превышать 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

120 часов переработки сотрудники могли превысить за 2-3 смены, что в дальнейшем при их оплате являлось нарушением.

Выходом оказалось внесение нового вида оплаты: «дежурства сверх нормы без занятия штатной должности» издав для этого соответствующие нормативно-правовые документы.

Начисление оплаты мы подробно рассматривали в предыдущей главе. Хочу заметить, что при такой оплате сверхурочной работы значительно возрос размер начисленной заработной платы сотрудников. Этот факт повысил выполнение планов среди врачей и среднего медицинского персонала.

Очень часто работников здравоохранения вызывают с отпусков в связи с производственной необходимостью. Выплата отпускных прошла, т.к. выплачиваются минимум за 3 календарных дня до начала отпуска, а вызывают с первого дня отпуска. Во-первых, сотрудник помимо отпускных получает еще

и заработную плату, что плохо отражается на месячном фонде оплаты труда, ведь он уменьшается. Во-вторых, никто не следит за тем, отгулял он свой отпуск или нет.

Было принято решение, что в приказе об отзыве из запланированного очередного отпуска, по согласию работника, прописывается период, когда сотрудник отгуляет свой отпуск. Причем сделать он должен это до 31 декабря текущего года.

При расчете заработной платы используется табель рабочего времени, в который предназначен для внесения сведений о фактически отработанных сотрудниками организаций времени. Бланк табельного учета не является строго обязательным – в принципе, он может быть произвольным. Сотрудники Константиновской больницы заполняют бумажный табель шариковой ручкой.

Но т.к. в каждом отделении больницы большое количество сотрудников, то при ошибке в написании фамилии, имени или отчества, а также отработанных часов табель не переписывается. Ошибка замазывается штрихом и пишется правильный вариант, что является нарушением. Нужно аккуратно зачеркнуть неверные сведения одной чертой, рядом указать правильные. На свободной части табеля сделать запись «Исправлено» или «Исправленному верить», поставить дату исправлений, подпись и ее расшифровку.

Выходом в данной ситуации было составление табеля учета рабочего времени в электронном виде (унифицированная форма N Т-13). Теперь, при исправлении ошибок, затрачивалось минимальное количество времени, да и подсчеты в программе Excel проводились быстрее и без ошибок. А при составлении нового табеля учета рабочего времени можно было просто скопировать старый.

Согласно рекомендации Минфина, которые приведены в Письме от 20.05.2015 № 02-07-07/28998 для расчета «отпускного» резерва предлагается оценочное обязательство в виде резерва расходов на оплату отпусков за фактически отработанное время определять на последний день расчетного периода, а именно на 31.12.2022 если расчет делается на 2023 год, исходя из

представленных кадровой службой сведений о количестве дней неиспользованного отпуска по всем сотрудникам на указанную дату.

Причем формировать резерв следует отдельно по обязательствам:

- на оплату отпусков работникам за фактически отработанное ими время;
- на уплату начисленных с отпускных сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование, обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В письме также приведены 3 методики определения резерва на оплату отпусков и страховых взносов:

- расчет резерва по каждому сотруднику;
- расчет резерва по организации в целом;
- расчет резерва по категориям сотрудников.

Первый метод, а именно расчет резерва отпуска по каждому сотруднику персонально в больнице с численностью более 150 человек возможно, но очень трудоемко, поэтому более подробно рассмотрим последние 2 варианта.

Рассмотрим метод, когда резерв рассчитывается в целом по учреждению либо на месяц, либо на квартал. Он рассчитывается следующим образом:

Резерв отпусков = Общее число неиспользованных дней отпуска сотрудниками × Средний заработок сотрудника

Для удобства расчеты представим в таблице 21.

Для резерва отпусков всей организации возьмем данные из таблицы и получим:

Резерв отпусков =  $(290110 \times 7778) \div 12 = 2256475,5 \div 12 = 188\,039,62$  тыс. руб.

$188\,039,62 \div 162 = 1160,74$  тыс. руб на каждого.

Таблица 21 – Расчет резерва отпусков по категориям работников.

| Категория работников                 | Численность | Среднемесячная начисленная заработная плата за отчетный период, руб. | Число неиспользованных дней отпуска сотрудником, дней | Резерв отпусков, тыс. руб. |
|--------------------------------------|-------------|--|---|----------------------------|
| Руководители медицинских организаций | 4           | 91120  | 200   | 18224,00                   |
| Врачи(кроме зубных)                  | 24          | 84410  | 1200  | 101292,00                  |
| Средний медицинский персонал         | 86          | 43000  | 4300  | 184900,00                  |
| Младший медицинский персонал         | 10          | 36420  | 500   | 18210,00                   |
| Прочий персонал                      | 38          | 35160  | 1578  | 55482,48                   |
| Итого                                | 162         | 290110   | 7778  | 378108,48                  |

Но это примерная сумма, поскольку заработная плата и средний заработок, соответственно, у всех должностей в медицинском учреждении тоже отличается. Поэтому рассмотрим следующий прием расчета отпусков.

Для резерва отпусков всей организации возьмем данные из таблицы и получим:

Резерв отпусков =  $(290110 \times 7778) \div 12 = 2256475,5 \div 12 = 188\,039,62$  тыс. руб.

$188\,039,62 \div 162 = 1160,74$  тыс. руб на каждого.

Но это примерная сумма, поскольку заработная плата и средний заработок, соответственно, у всех должностей в медицинском учреждении тоже отличается. Поэтому рассмотрим следующий прием расчета отпусков.

Представим персонал по следующим группа:

- руководители медицинских организаций;
- врачи (главный врач, врачи);
- средний медицинский персонал (медицинские сёстры);
- младший медицинский персонал (санитарки);
- прочий немедицинский персонал (экономист, бухгалтер, кадровый сотрудник, уборщица).

Разделив данные на 12 месяцев получим следующие резервы отпусков на месяц для каждого в подразделении:

$18224,00 \div 12 \div 4 = 37966,67$  руб. (для руководителя организации)

$101292,00 \div 12 \div 24 = 35170,83$  руб. (для врача)

$184900,00 \div 12 \div 86 = 17916,67$  руб. (для медицинской сестры)

$18210,00 \div 12 \div 10 = 15175$  руб. (для санитарки)

$55482,48 \div 12 \div 38 = 12267,21$  руб. (для каждого из прочего персонала)

Резерв начислялся в 2021 году на 2022 год на каждого сотрудника ежемесячно. Это был трудоемкий и не быстрый процесс, поскольку сотрудников в учреждении более 150 человек. И даже при таком подсчете резерва на конец года не хватало, поскольку вновь принятые сотрудники через полгода брали полный отпуск авансом. А те, кто проработал более года, брали незапланированные отпуска прошлых лет, которые не успели использовать ранее. Я считаю, что для учреждения выгодней для расчета резерва отпусков выбрать третий вариант, а именно расчет по категориям сотрудников, т.к. он более точно отражает сумму резерва, чем подсчет для всей организации в целом. По времени расчета данный метод более быстрый.

Если сумма резерва уменьшилась, то в бухучете его необходимо скорректировать способом «красное сторно». Если резерв увеличился, нужно сделать дополнительную проводку и доначислить резерв.

Резерв необходимо корректировать по итогам инвентаризации. Инвентаризацию проводят на конец расчетного периода, который установлен в учетной политике для формирования резерва. Это, например, месяц, квартал или год.

После определения суммы резерва по отпускным необходимо рассчитать еще и сумму резерва по страховым взносам. Резерв на оплату страховых взносов рассчитывается по той же методике, которую выбрали для резерва на оплату отпусков.

При формировании резерва отпусков нужно учитывать, что если фонд заработной платы учреждения формируется из бюджета, то и резерв отпусков

будет формироваться за счет бюджетных средств. А если за счет средств, полученных от предпринимательской деятельности, то формировать резервы предстоящих расходов для оплаты ежегодных отпусков нужно за счет платных услуг.

В целях совершенствования учреждения ГАУЗ АО «Константиновская больница» и ведения учета расчетов с работниками по оплате труда предложим следующее:

- использовать типовые унифицированные формы первичных документов, обеспечить своевременность их оформления и полноту заполнения реквизитов в них, что позволит правильно осуществлять аналитический и синтетический учет расчетов с работниками по оплате труда;
- ограничить предоставление отпусков авансом;
- учитывать при подсчете все дни неиспользованных отпусков за прошлые периоды.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Под заработной платой понимается денежное вознаграждение работников за труд, который они затратили в организации, выплачиваемое работодателем в рамках заключенного трудового договора. Основными функциями заработной платы являются стимулирующая, воспроизводственная, статусная, регулирующая, социальная, производственно-долевая.

Для бюджетной сферы существуют особенности назначения заработной платы. Они состоят в установлении зависимости её размеров от квалификации работника, срока его работы в организациях бюджетной сферы, учёте особенностей работы и прочих.

ГАУЗ АО «Константиновская больница» является автономным учреждением, действующим в сфере здравоохранения, финансируется из бюджета Амурской области, а также за счёт собственной коммерческой деятельности. В качестве основного документа, регламентирующего текущую деятельность данного учреждения, выступает государственное задание, на основании которого ГАУЗ АО «Константиновская больница» получает субсидии на его выполнение. В учреждении в рассматриваемом периоде наблюдается снижение количества коек с 33 до 25 ед., одновременно с этим фиксируется рост занятости койки при стабильном количестве пролеченных больных. В составе поступлений основной объём составляют средства от обязательного медицинского страхования, субсидии на иные цели, а также на субсидии на выполнение государственного задания. В качестве основного направления использования денежных средств выступает заработная плата, объёмы которой составляют более 77 млн. руб.

Зарплата работникам ГАУЗ АО «Константиновская больница» назначается исходя из установленного штатного расписания с учётом занимаемых работниками должностей по квалификационным группам. Руководители структурных подразделений более низкого уровня имеют должностной оклад на 5-10 % ниже, чем аналогичные работники более

высокого уровня. Расчёт должностного оклада ведётся с учётом уровня занятия ставки. С целью возмещения неудобств, связанных с работой в ГАУЗ АО «Константиновская больница», работникам учреждения установлены выплаты компенсационного характера за вредные и/или опасные условия труда (от 4 % до 10 %), выплаты за отклонение условий от нормальных, совмещении, сверхурочной работе и прочих подобных, надбавки за работу с секретной информацией и за работу в местности с особыми климатическими условиями. Также, установлены надбавки за уровень квалификации в размере 10-30 %.

Особенностью начисления заработной платы в ГАУЗ АО «Константиновская больница» является применение индексации заработной платы, что отражается на суммах выплаты должностного оклада, а также связанных с ним. Дополнительно учитывается ежемесячная надбавка за работу в сельской местности, районный коэффициент и надбавка за стаж работы.

В качестве первичных документов для начисления заработной платы в ГАУЗ АО «Константиновская больница» выступают Приказ о приёме на работу (форма № Т-1), личная карточка работника (форма № Т-2), табель учёта использования рабочего времени и расчёта оплаты труда (форма № Т-12) и некоторые другие.

В качестве основного счёта для расчётов по оплате труда в ГАУЗ АО «Константиновская больница» используется счёт 302.11 «Расчёты с персоналом по оплате труда». В дебет счёта относится выплата зарплаты, в кредит – её начисление. С данного счёта в кредит счёта 303.01 также относится начисление НДФЛ, а в кредит счёта 303.06 – прочих платежей, включая платежи по обязательному социальному страхованию, на обязательное медицинское страхование, а также на обязательное пенсионное страхование.

Проведённый анализ структуры начислений заработной платы показал, что главная доля приходится на основную заработную плату – от 78 % до 81 % в периоде. Доля начислений на основную зарплату в периоде колебалась от 19 % до 22 %. В фонде оплаты труда 46 % приходится на средний медицинский персонал, ещё 28 % – на врачебный персонал, ещё 18 % – на прочий персонал.

В качестве первой выявленной проблемы в деятельности ГАУЗ АО «Константиновская больница» в настоящее время является отсутствие обособленного учёта заработной платы по работникам с длительностью сверхурочной работы более 120 часов в год. Данная проблема связана с установленным Трудовым Кодексом требованием предельной длительности сверхурочной работы. Вторым недостатком является неиспользование автоматизации бухгалтерского учета затрат по оплате труда, что связано с отсутствием практики работы с имеющимся в учреждении программным комплексом, ручной работе по начислению зарплаты.

В качестве третьего недостатка выступает отсутствие в учётной политике ГАУЗ АО «Константиновская больница» порядка формирования резерва на формирование резерва на выплату сумм отпускных. Это обуславливается тем, что в летний период выплаты отпускных в учреждении максимальны, что приводит к тому, что требуются значительные перечисления от Фонда ОМС на их оплату. Отсутствие в настоящее время подобного учёта не даёт в полной мере прогнозировать суммы данных выплат.

В качестве первого предлагаемого мероприятия выступает внесение нового вида оплаты «Дежурства сверх месячной нормы без занятия штатной должности» в составе табеля учёта использования рабочего времени и расчёта оплаты труда (форма № Т-12). Вторым предлагаемым мероприятием выступает использование типовых унифицированных форм первичных документов, заполняемых электронно в рамках имеющейся системы электронного документооборота. В частности, предлагается электронное заполнение табеля учёта рабочего времени (форма № Т-13). Третьим предлагаемым мероприятием является внесение дополнения в учётную политику в методическую часть «Формирование резерва на оплату отпусков» положения, согласно которого в ГАУЗ АО «Константиновская больница» формирование данного резерва осуществляется в размере заработной платы на месяц. В результате этого, у учреждения совместно с ТФОМС есть появляется возможность оперативно реагировать на изменение объёмов требуемых средств на выплату зарплаты.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Абакарова, П. В. Особенности учета заработной платы в бюджетных учреждениях / П. В. Абакарова // Вестник научной мысли. – 2021. – № 5. – С. 48-51.

2 Авдеенко, А. А. Организация бухгалтерского учета расходов на оплату труда в бюджетных учреждениях здравоохранения / А. А. Авдеенко, Е. А. Воронкова // Общественные и экономические науки. Студенческий научный форум : сборник статей по материалам XXXIV студенческой международной научно-практической конференции, Москва, 06 января 2020 года. Том 1 (34). – Москва: ООО «Международный центр науки и образования», 2021. – С. 40-45.

3 Акимова, Г. Л. Оптимизация заработной платы в бюджетном учреждении / Г. Л. Акимова // Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации : сборник статей XIV Международной научно-практической конференции, Пенза, 20 июня 2020 года. – Пенза: «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.), 2020. – С. 142-145.

4 Баранова, П. А. Структура заработной платы в бюджетном учреждении / П. А. Баранова // Проблемы и перспективы развития России: Молодежный взгляд в будущее : сборник научных статей 5-й Всероссийской научной конференции, Курск, 20–21 октября 2022 года. Том 1. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 33-36.

5 Богачева, О. В. Совершенствование системы стимулирующих выплат в федеральных государственных учреждениях / О. В. Богачева, О. В. Смородинов // Экономика труда. – 2021. – Т. 8. – № 1. – С. 79-96.

6 Васильев, Н. И. Особенности оплаты труда в бюджетных учреждениях / Н. И. Васильев // Научные достижения в XXI веке : сборник научных трудов по материалам IX Международной научно-практической конференции, Анапа, 01 июня 2020 года. – Анапа: ООО «Научно-исследовательский центр экономических и социальных процессов» в Южном Федеральном округе, 2020. – С. 38-42.

7 Воликов, О. А. Учет и анализ расчетов по оплате труда в бюджетных организациях / О. А. Воликов, С. С. Ощепкова // Актуальные вопросы современной науки и образования : сборник статей IX Международной научно-практической конференции. В 2 ч., Пенза, 05 апреля 2021 года. Том 2. – Пенза: Наука и Просвещение, 2021. – С. 24-28.

8 Воронкова, Е. А. Организация учета и анализ расходов на оплату труда (на примере Бюджетного учреждения здравоохранения Омской области «Медико-санитарная часть №4» город Омск) / Е. А. Воронкова // Право, экономика и управление : Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Чебоксары, 16 октября 2020 года / Главный редактор Э.В. Фомин. – Чебоксары: ООО «Издательский дом «Среда», 2020. – С. 13-16.

9 Гаджиева, М. А. Система учета оплаты труда в соответствии с МРОТ / М. А. Гаджиева // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 7(144). – С. 1242-1245.

10 Геворгян, К. А. Стимулирование оплаты труда работников бюджетной сферы / К. А. Геворгян // Экономика регионов России: современное состояние и прогнозные перспективы : сборник статей по материалам II Всероссийской научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, магистрантов Ивановского филиала Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова, Иваново, 14–16 апреля 2020 года. – Иваново: Б. и., 2020. – С. 160-165.

11 Головин, С. В. Отдельные особенности организационного обеспечения учета, анализа и контроля расходов на оплату труда в бюджетных учреждениях здравоохранения / С. В. Головин, С. Н. Созонова, Т. Н. Сидорова // Современная экономика: проблемы и решения. – 2020. – № 11(131). – С. 122-134.

12 Гончарова, М. Ю. Совершенствование системы оплаты труда муниципальных служащих / М. Ю. Гончарова, Т. А. Евстратова // Сборник трудов факультета управления : Электронное издание. Том 3. – Москва : ООО

«Издательско-торговый Дом «ПЕРСПЕКТИВА», 2021. – С. 88-96.

13 Гордеева, А. И. Учет оплаты труда в бюджетном образовательном учреждении: сущность заработной платы, организация учета, отчислений, контроль за расходованием средств / А. И. Гордеева // Матрица научного познания. – 2021. – № 6-2. – С. 103-109.

14 Джанибекова, Ф. Р. Особенности учета оплаты труда в бюджетных учреждениях / Ф. Р. Джанибекова, З. М. Лайпанова // Юность и знания – гарантия успеха-2020 : сборник научных трудов 7-й Международной молодежной научной конференции: в 3 томах, Курск, 17–18 сентября 2020 года. Том 1. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2020. – С. 102-104.

15 Дозорцев, О. Е. Особенности систем оплаты труда медицинских работников / О. Е. Дозорцев, А. В. Агарычева, М. В. Данилина // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2022. – Т. 12. – № 5-1. – С. 347-357.

16 Игнатовян, Р. А. Системы оплаты труда. Тарифная и бестарифная системы / Р. А. Игнатовян // Студенческий форум. – 2020. – № 34-2(127). – С. 38-40.

17 Иманшапиева, М. Г. Учет заработной платы в бюджетных учреждениях / М. Г. Иманшапиева // Вопросы устойчивого развития общества. – 2020. – № 2. – С. 516-520.

18 Иманшапиева, М. Г. Учет удержаний из заработной платы бюджетных учреждений / М. Г. Иманшапиева // Наука и техника. Мировые исследования : материалы III международной научно-практической конференции, Москва, 23 апреля 2020 года / Институт управления и социально-экономического развития; Саратовский государственный технический университет; Richland College. – Саратов: ООО «Центр профессионального менеджмента «Академия Бизнеса», 2020. – С. 66-69.

19 Клименченко, А. А. Организация системы оплаты труда в медицинских учреждениях / А. А. Клименченко // Научный Лидер. – 2022. – № 41. – С. 51-54.

20 Козлова, А. И. Особенности системы оплаты труда в бюджетной сфере / А. И. Козлова // Студенческий. – 2022. – № 22-7(192). – С. 17-20.

21 Колованова, Е. В. Структура и недостатки системы оплаты труда в территориальном государственном органе судебной системы / Е. В. Колованова // Молодой исследователь: вызовы и перспективы : сборник статей по материалам ССXLVIII международной научно-практической конференции, Москва, 21 февраля 2022 года. Том 6 (248). – Москва: ООО «Интернаука», 2022. – С. 61-65.

22 Коненко, А. А. Контроль и учет расчетов по оплате труда в государственном учреждении / А. А. Коненко, М. Н. Арнаут // Colloquium-Journal. – 2020. – № 14-2(66). – С. 22-25.

23 Костюкова, Е. И. Особенности учета расчетов по оплате труда с персоналом в государственных бюджетных учреждениях здравоохранения / Е. И. Костюкова, О. В. Ельчанинова, М. В. Феськова // Международный бухгалтерский учет. – 2021. – Т. 24. – № 10(484). – С. 1123-1145.

24 Котельникова, Д. А. Совершенствование системы оплаты труда / Д. А. Котельникова, Е. В. Мишкина // Современные технологии в строительстве. Теория и практика. – 2020. – Т. 1. – С. 345-348.

25 Лалова, Е. Ю. Организация учета и анализа расходов на оплату труда (на примере Бюджетного учреждения здравоохранения Омской области «Медико-санитарная часть №4» города Омска) / Е. Ю. Лалова, Е. А. Воронкова // Каталог выпускных квалификационных работ экономического факультета ФГБОУ ВО Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина. Серия «Экономика» : Сборник тезисов по итогам защиты выпускных квалификационных работ. – Омск : Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина, 2021. – С. 284-287.

26 Максимова, Ю. О. Сравнительный анализ форм и систем оплаты труда в отечественной и зарубежной практике / Ю. О. Максимова // Роль учёта, контроля и управления в системе обеспечения устойчивого развития государственного и коммерческого секторов экономики, Симферополь, 29

апреля 2021 года. – Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2021. – С. 242-245.

27 Малахова, Е. С. Особенности учета оплаты труда в организациях бюджетной сферы / Е. С. Малахова // Актуальные вопросы экономики и управления : материалы международной научно-практической конференции, посвященной 90-летию Смоленского филиала Финансового университета, Смоленск, 15–16 ноября 2022 года. – Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2022. – С. 264-268.

28 Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» [Электр. Источник]. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_193672/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_193672/) (дата обращения 01.02.2023).

29 Налоговый Кодекс РФ (часть 2): федер. Закон № 117-ФЗ от 05.08.2000 г. // «Собрание законодательства РФ», 07.08.2000, № 32, ст. 3340.

30 О бухгалтерском учёте : федер. Закон № 402-ФЗ от 06.12.2011 г. // «Парламентская газета», № 54, 09-15.12.2011.

31 Огамуратова, К. К. Аудит расчетов по оплате труда в бюджетном учреждении / К. К. Огамуратова, И. С. Торопова // Актуальные проблемы учета, контроля и государственного управления в системе обеспечения устойчивого развития экономики : Тезисы докладов I Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Симферополь, 22 октября 2021 года / Министерство науки и высшего образования РФ; ФГАУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского», Институт экономики и управления, Кафедра учёта, анализа и аудита, Кафедра государственного и муниципального управления. – Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2021. – С. 157-160.

32 Попов, С. А. Особенности организации системы оплаты труда в бюджетных учреждениях здравоохранения / С. А. Попов, М. В. Куцакова, Д. А. Блбулян // Теория и практика современной науки : сборник статей VI Международной научно-практической конференции. В 2 частях, Пенза, 20

ноября 2021 года. Том 2. – Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2021. – С. 30-32.

33 Попов, С. А. Состав заработной платы работников в бюджетных учреждениях здравоохранения / С. А. Попов, М. В. Куцакова, Д. А. Блбулян // Научные исследования молодых учёных : сборник статей XV Международной научно-практической конференции, Пенза, 17 ноября 2021 года. – Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2021. – С. 42-44.

34 Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» [Электр. Источник]. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_73789/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73789/). (дата обращения 01.02.2023).

35 Потапова, Л. В. Системы и формы оплаты труда / Л. В. Потапова // Студенческий вестник. – 2020. – № 47-7(145). – С. 37-38.

36 Просвирина, А. А. Совершенствование системы формирования заработной платы на основании совершенствования системы оплаты труда / А. А. Просвирина, Ю. В. Леснова // Актуальные вопросы современной экономики. – 2022. – № 7. – С. 658-666.

37 Прудников, В. В. Особенности начисления заработной платы медицинского персонала в учреждениях УИС / В. В. Прудников, Д. Ю. Соловьев // ЦИТИСЭ. – 2020. – № 4(26). – С. 334-347.

38 Пуляева, В. Н. Эволюция системы оплаты труда работников бюджетной сферы / В. Н. Пуляева, И. А. Иванова // Креативная экономика. – 2021. – Т. 15. – № 5. – С. 1897-1912.

39 Рябова, И. В. Особенности систем оплаты труда работников бюджетной сферы / И. В. Рябова // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 34. – С. 2215-2220.

40 Сафонов, А. Л. Оплата труда в бюджетной сфере: состояние и тенденции развития / А. Л. Сафонов, Ю. В. Долженкова // Социально-трудовые исследования. – 2022. – № 1(46). – С. 64-71.

41 Сорокопудова, О. Ю. Анализ и оценка организации учета и контроля заработной платы в бюджетных учреждениях / О. Ю. Сорокопудова // Студенческий. – 2021. – № 40-4(168). – С. 93-95.

42 Сорокопудова, О. Ю. Направления совершенствования учета операций по начислению заработной платы бюджетных учреждений / О. Ю. Сорокопудова // Молодежный научный форум : сборник статей по материалам СL студенческой международной научно-практической конференции, Москва, 15 декабря 2021 года. Том 40 (150). – Москва: ООО «Международный центр науки и образования», 2021. – С. 101-104.

43 Суфиянова, О. С. Системы оплаты труда на предприятии: сущность, значение и виды / О. С. Суфиянова // Тенденции развития науки и образования. – 2020. – № 66-3. – С. 46-48.

44 Ткаченко, Н. А. Система оплаты труда как механизм стимулирования деятельности муниципальных служащих / Н. А. Ткаченко // Проблемы науки. – 2021. – № 4(63). – С. 115-117.

45 Топуз, М. И. Особенности концепции оплаты труда бюджетного учреждения / М. И. Топуз, Е. В. Натарова // Проблемы и перспективы развития системы учета, аудита и государственного управления в условиях цифровой экономики : материалы I Всероссийской научно-практической конференции, Симферополь, 27 мая 2021 года / Министерство науки и высшего образования РФ; ФГАУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского», Институт экономики и управления, Кафедра учёта, анализа и аудита, Кафедра государственного и муниципального управления. – Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2021. – С. 71-74.

46 Трудовой Кодекс РФ: федер. Закон №197-ФЗ от 30.12.2001 г. // «Российская газета», № 256, 31.12.2001.

47 Хаваа, А. А. Опыт применения бестарифной системы оплаты труда / А. А. Хаваа, А. С. А. Тумен // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 6-2(76). – С. 230-233.

48 Чернышова, Д. С. Повременная и сдельная системы оплаты труда / Д. С. Чернышова // Студенческий. – 2020. – № 20-6(106). – С. 66-69.

49 Чуприна, Е. С. Проверка расчетов с персоналом по оплате труда в бюджетном учреждении / Е. С. Чуприна // Актуальные вопросы экономики : сборник статей XII Международной научно-практической конференции, Пенза, 25 июня 2022 года. – Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2022. – С. 47-49.

50 Шир-Оол, С. Х. Оплата труда работников бюджетных организаций и учреждений / С. Х. Шир-Оол // Актуальные проблемы исследования этноэкологических и этнокультурных традиций народов Саяно-Алтая : Материалы VI-ой международной научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов и студентов, Кызыл, 30 июня – 03 2020 года. – Кызыл: ФШЮЛУ ВПО «Тувинский государственный университет», 2020. – С. 151-153.

51 Эбзеев, Х. И. Учет заработной платы в бюджетных учреждениях здравоохранения / Х. И. Эбзеев, А. А. Катчиева // Естественно-гуманитарные исследования. – 2021. – № 37(5). – С. 414-418.

## ПРИЛОЖЕНИЕ А

Фонд оплаты труда за 2019 - 2021 гг.

ГАУЗ АО "Константиновская больница"

Фонд оплаты труда 2019г

январь-декабрь

| Категория персонала  | код катег ории персо нала | Средняя численность (без сов.) | Средняя численность    |                        | Фонд начисленной заработной платы |                     | Фонд начисленной заработной платы по источникам |         |          |         |      |         |      |
|--|---------------------------|--------------------------------|------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------|---|---------|----------|---------|------|---------|------|
|  |                           |                                | внешних совместите лей | внешних совместите лей | из графы 3, списочного( без       | из графы 5, внешних |   |         |          |         |      |         |      |
| А  | Б                         | В                              | 1                      | 2                      | 3                                 | 4                   | 5   | 6       | 7        | 8       | 9    | 10      | 11   |
| Всего работников   | 100                       | 1                              | 168,58                 | 1,92                   | 81436,10                          | 1069,80             | 1085,40   | 6046,40 | 72641,10 | 2748,60 | 0,00 | 1085,40 | 0,00 |
| руководитель организации   | 101                       | 2                              | 1,0                    | 0,0                    | 1050,1                            | 0                   | 0   | 0       | 1050,1   | 0       | 0    | 0       | 0    |
| заместители руководителя   | 102                       | 3                              | 2,2                    | 0,0                    | 1990                              | 0                   | 0   | 0       | 1990     | 0       | 0    | 0       | 0    |
| врачи(кроме зубных)  | 401                       | 6                              | 27,0                   | 0,9                    | 22253,4                           | 351,5               | 782,1   | 3184,3  | 18406    | 663,1   | 0    | 782,1   | 0    |
| социальные работники   | 501                       | 7                              | 0,0                    | 0,0                    | 0                                 | 0                   | 0   | 0       | 0        | 0       | 0    | 0       | 0    |
| средний медицинский персонал   | 411                       | 10                             | 89,5                   | 1,0                    | 40207,3                           | 718,3               | 303,3   | 2810,5  | 35561,5  | 1835,3  | 0    | 303,3   | 0    |
| младший медицинский персонал   | 421                       | 11                             | 4,0                    | 0,0                    | 1447,1                            | 0                   | 0   | 51,6    | 1383     | 12,5    | 0    | 0       | 0    |
| работники, имеющие высшее фармацевтическое или иное высшее образование |                           |                                | 1,0                    | 0,0                    | 821,1                             | 0                   | 0   | 0       | 821,1    | 0       | 0    | 0       | 0    |
| прочий персонал  | 103                       | 13                             | 43,9                   | 0,0                    | 13667,1                           | 0                   | 0   | 0       | 13429,4  | 237,7   | 0    | 0       | 0    |

Главный бухгалтер Н.М.Гриценко



ГАУЗ АО "Константиновская больница"

Фонд оплаты труда 2020г  
январь - декабрь

| Категория персонала  | код катег ории персо нала | В стро | Средняя численность          |                        | Фонд начисленной заработной платы |   | Фонд начисленной заработной платы по источникам |          |   |                         |   |        |      |
|--|---------------------------|--------|------------------------------|------------------------|-----------------------------------|---|---|----------|---|-------------------------|---|--------|------|
|  |                           |        | Списочная (без внешних сов.) | внешних совместите лей | Списочного состава                | В том числе по внутреннем у совместите льям | из графы 3. списочного( без бюджета             | ОМС      | средства от приносящ ей доход деятельн ости | из графы 5. внешних ОМС | средства от приносящ ей доход деятельно сти |        |      |
| А  | Б                         | В      | 1                            | 2                      | 3                                 | 4   | 5   | 6        | 7   | 8                       | 9   | 10     | 11   |
| Всего работников   | 100                       | 1      | 162,3                        | 1,6                    | 91374,30                          | 823,60                                      | 777,80  | 14347,80 | 74758,40                                    | 2268,10                 | 0,00  | 777,80 | 0,00 |
| руководитель организации   | 101                       | 2      | 1,0                          | 0,0                    | 1267,3                            | 0   | 0   | 0        | 1267,3                                      | 0                       | 0   | 0      | 0    |
| заместители руководителя   | 102                       | 3      | 2,2                          | 0,0                    | 2028,6                            | 0   | 0   | 0        | 2028,6                                      | 0                       | 0   | 0      | 0    |
| врачи(кроме зубных)  | 401                       | 6      | 26,7                         | 0,6                    | 25431,6                           | 337,9                                       | 429,2   | 5721,2   | 19370                                       | 340,4                   | 0   | 429,2  | 0    |
| социальные работники   | 501                       | 7      | 0,0                          | 0,0                    | 0                                 | 0   | 0   | 0        | 0   | 0                       | 0   | 0      | 0    |
| средний медицинский персонал   | 411                       | 10     | 83,2                         | 1,0                    | 43450,8                           | 485,7                                       | 348,6   | 6776,5   | 34909,8                                     | 1764,5                  | 0   | 348,6  | 0    |
| младший медицинский персонал   | 421                       | 11     | 8,1                          | 0,0                    | 3092,8                            | 0   | 0   | 188,4    | 2897,2                                      | 7,2                     | 0   | 0      | 0    |
| работники, имеющие высшее фармацевтическое или иное высшее образование |                           |        | 1,0                          | 0,0                    | 1085,2                            | 0   | 0   | 0        | 1085,2                                      | 0                       | 0   | 0      | 0    |
| прочий персонал  | 103                       | 13     | 40,7                         | 0,0                    | 15018                             | 0   | 0   | 1661,7   | 13200,3                                     | 156                     | 0   | 0      | 0    |

Главный бухгалтер Н.М. Гриценко



ГАУЗ АО "Константиновская больница"

Фонд оплаты труда 2021г  
январь-декабрь

| Категория персонала  | код катег ории персо нала | В стро | Средняя численность |                         | Фонд начисленной заработной платы |  | Фонд начисленной заработной платы по источникам |                 |          |   |                 |         |   |
|--|---------------------------|--------|---------------------|-------------------------|-----------------------------------|--|---|-----------------|----------|---|-----------------|---------|---|
|  |                           |        | (без внешних сов.)  | внешних совме стите лей | Списочного состава                | в том числе по внутреннем у совме стите льству | внешних совме стит елей                         | за счет бюджета | ОМС      | средства от приносящ ей доход деятельн ости | за счет бюджета | ОМС     | средства от приносящ ей доход деятельно сти |
| А  | Б                         | В      | 1                   | 2                       | 3                                 | 4  | 5   | 6               | 7        | 8   | 9               | 10      | 11  |
| Всего работников   | 100                       | 1      | 161,7               | 2,4                     | 83691,70                          | 719,30   | 1526,40   | 7229,90         | 74774,90 | 1686,90                                     | 0,00            | 1526,40 | 0,00  |
| Руководитель организации   | 101                       | 2      | 1,0                 | 0,0                     | 984,8                             | 0  | 0   | 0               | 984,8    | 0   | 0               | 0       | 0   |
| заместители Руководителя   | 102                       | 3      | 2,3                 | 0,0                     | 2109,4                            | 0  | 0   | 0               | 2109,4   | 0   | 0               | 0       | 0   |
| врачи (кроме зубных)   | 401                       | 6      | 27,1                | 1,2                     | 23452,4                           | 388  | 1053,4  | 3690,4          | 19386,6  | 375,4                                       | 0               | 1053,4  | 0   |
| социальные работники   | 501                       | 7      | 0,0                 | 0,0                     | 0                                 | 0  | 0   | 0               | 0        | 0   | 0               | 0       | 0   |
| средний медицинский персонал   | 411                       | 10     | 82,9                | 1,2                     | 38600,6                           | 331,3  | 473   | 3115,1          | 34374    | 1111,5                                      | 0               | 473     | 0   |
| младший медицинский персонал   | 421                       | 11     | 7,8                 | 0,0                     | 3104,9                            | 0  | 0   | 6,6             | 3094,3   | 4   | 0               | 0       | 0   |
| работники, имеющие высшее фармацевтическое или иное высшее образование |                           |        | 0,5                 | 0,0                     | 0                                 | 0  | 0   | 0               | 0        | 0   | 0               | 0       | 0   |
| Прочий персонал  | 103                       | 13     | 40,0                | 0,0                     | 15439,6                           | 0  | 0   | 417,8           | 14825,8  | 196   | 0               | 0       | 0   |

Главный бухгалтер Н.М. Гиценко



## ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Справка о результатах проверки текстового документа на наличие  
заимствований

## ПРАВКА

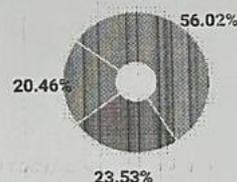
результатах проверки текстового документа  
на наличие заимствований

ПРОВЕРКА ВЫПОЛНЕНА В СИСТЕМЕ АНТИПЛАГИАТ.ВУЗ

Автор работы: Лысенко Евгения Павловна  
Создано для: Лысенко Евгения Павловна  
Название работы: ВКР Лысенко Е.П.  
Тип работы: Выпускная квалификационная работа  
Подразделение: кафедра финансов

## РЕЗУЛЬТАТЫ

|                 |        |
|-----------------|--------|
| СОВПАДЕНИЯ      | 23.53% |
| ОРИГИНАЛЬНОСТЬ  | 56.02% |
| ЦИТИРОВАНИЯ     | 20.46% |
| САМОЦИТИРОВАНИЯ | 0%     |



ДАТА ПОСЛЕДНЕЙ ПРОВЕРКИ: 09.02.2023

Структура документа: Проверенные разделы: основная часть с.1-3, 5-98, 107

Список источников поиска: ИПС Адилет; Модуль поиска "amursu"; Библиография; Сводная коллекция ЭБС; Интернет Плюс; Сводная коллекция РГБ; Цитирование; Переводные заимствования (RuEn); Переводные заимствования по eLIBRARY.RU (EnRu); Переводные заимствования по Интернету (EnRu); Переводные заимствования издательства Wiley; eLIBRARY.RU; СПС ГАРАНТ: аналитика; СПС ГАРАНТ: нормативно-правовая документация; Медицина; Диссертации НББ; Коллекция НБУ; Перефразирования по eLIBRARY.RU; Перефразирования по СПС ГАРАНТ: аналитика; Перефразирования по Интернету; Перефразирования по Интернету (EN); Патенты СССР, РФ, СНГ; СМИ России и СНГ; Шаблонные фразы; Кольцо вузов; Издательство Wiley; Переводные заимствования

Проверил: Самойлова Елена Алексеевна

ФИО проверяющего

Подпись:

09.02.2023

Подпись проверяющего



Чтобы убедиться в подлинности справки, используйте QR-код, который содержит ссылку на отчет.

Ответ на вопрос, является ли обнаруженное заимствование корректным, система оставляет на усмотрение проверяющего. Предоставленная информация не подлежит использованию в коммерческих целях.