

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт социально–гуманитарных технологий
Направление подготовки Бухгалтерский учет, анализ и аудит
Кафедра экономики

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Учет заработной платы в бюджетном медицинском учреждении

УДК 657.471.12:614.253.1

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
О-3Б21	Приклонская Наталья Анатольевна		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Воробьева Ирина Павловна	К.э.н.		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Корпоративная социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Горюнова Н.Н.	К.э.н.		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
экономики	Барышева Г.А.	Д.э.н., профессор		

Томск - 2017 г.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП ДЛЯ БАКАЛАВРОВ

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Универсальные компетенции</i>		
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.	Требования ФГОС (ОК-14; ПК-9; 11)
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве члена команды, состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации	Требования ФГОС (ПК-11; ОК-1,7,8)
P3	Демонстрировать знания правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.	Требования ФГОС (ОК-2;3;16; 15)
P4	Самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК-2; 9,10,11) Критерий 5 АИОР (2.6), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i>
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях	Требования ФГОС (ОК-13; ПК-1,3,510)
<i>Профессиональные компетенции</i>		

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
Р6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;	Требования ФГОС (ПК-1, ПК-2; ПК-3;4;5 ПК-7; ОК-5; ОК-4; ОК11,13)
Р7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;	Требования ФГОС ПК-5; ПК-7; ОК-5,8
Р8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем	Требования ФГОС ОК-3,4; ПК-4,6,8,14,15);
Р9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.	Требования ФГОС ПК-6; ПК-5; ПК-7; ПК-13;; ПК-8;
Р10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.	Требования ФГОС ПК-4; ПК-5 ПК-7;8 ПК-10; ПК-13; ПК-5 ОК-1;2;3; ОК-6; ОК-13
Р11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности	Требования ФГОС ПК-10;12 ОК-12

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
Р12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.	Требования ФГОС ПК-14; ПК-15; ОК-2;
Р13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	Требования ФГОС (ПК-3,4,7; 11;12;13 ОК-1,7, 8)
Р14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики	Требования ФГОС ПК-4,9
Р15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.	Требования ФГОС (ОК – 7, 8, 12, 13; ПК – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,10, 11, 13)

Министерство образования и науки Российской Федерации
 федеральное государственное автономное образовательное учреждение
 высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
 ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт *социально-гуманитарных технологий*
 Направление подготовки *Бухгалтерский учет, анализ и аудит*
 Кафедра *Экономики*

УТВЕРЖДАЮ:
 Зав. кафедрой
 _____ Барышева Г.А.

ЗАДАНИЕ
на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
О-3Б21	Приклонская Наталья Анатольевна

Тема работы:

Учет заработной платы в бюджетном медицинском учреждении
--

Утверждена приказом директора ИФВТ	Приказ № _____ от _____
------------------------------------	-------------------------

Срок сдачи студентом выполненной работы:	15.06.2017
--	------------

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:

Исходные данные к работе	Бюджетное законодательство, учебная и научная литература по теме ВКР, информация периодических изданий, данные бухгалтерского учета исследуемого учреждения
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов	Обзор литературных и нормативных источников. Методические аспекты учета оплаты труда в бюджетных медицинских учреждениях. Практика учета оплаты труда на примере бюджетного медицинское учреждения. Расчет заработной платы, анализ учета и отчетности. Вопросы

	социальной ответственности бюджетного медицинского учреждения.
Перечень графического материала	Таблицы, графики, образцы первичных документов.
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы <i>(с указанием разделов)</i>	
Раздел	Консультант
3.3 Анализ программ корпоративной социальной ответственности для ОГБУЗ «Лоскутовская районная поликлиника»	Доцент, к.э.н. Горюнова Н.Н.
Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	09.02.2017

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Воробьева И.П.	к.э.н.		09.02.2017

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
О-3Б21	Приклонская Наталья Анатольевна		09.02.2017

Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит 83 страницы, 2 рисунка, 14 таблиц, 51 использованный источник, 6 приложений.

Ключевые слова: труд, оплата труда, заработная плата, тариф, оклад, медицинское учреждение, медицинский персонал.

Объект исследования - система учета заработной платы ОГБУЗ «Лоскутовская РП».

Цель работы - изучение организации учета расчетов по оплате труда и заработной платы на примере медицинского бюджетного учреждения ОГБУЗ «Лоскутовская РП».

В результате исследования были изучены особенности оплаты труда персонала медицинского учреждения; рассмотрены системы и формы оплаты труда работников медицинских учреждений; особенности начисления и оформления заработной платы в медицинском учреждении; проанализированы особенности учета заработной платы в ОГБУЗ «Лоскутовская РП».

Оглавление

Введение.....	9
1. Теоретические основы учета заработной платы в медицинских учреждениях	11
1.1. Особенности оплаты труда персонала медицинского учреждения.....	11
1.2. Система оплаты труда работников медицинских учреждений.....	15
1.3. Формы оплаты труда медицинского персонала.....	28
1.4. Начисление и оформление заработной платы в медицинском учреждении	30
2. Особенности учета заработной платы в ОГБУЗ «Лоскутовская РП»	37
2.1. Общая характеристика ОГБУЗ «Лоскутовская РП».....	37
2.2. Учет расчетов по оплате труда в ОГБУЗ «Лоскутовская РП»	39
2.3. Анализ заработной платы ОГБУЗ «Лоскутовская РП».....	42
2.4. Учет заработной платы в ОГБУЗ «Лоскутовская РП».....	52
2.5. Направления совершенствования учета заработной платы в ОГБУЗ «Лоскутовская РП»	59
3. Корпоративная социальная ответственность	64
Заключение	74
Список используемых источников.....	78
Приложение А	85
Штатное расписание ОГБУЗ «Лоскутовская районная поликлиника» на 2017 год	85
Приложение Б.....	93
Карточка-справка сотрудника ОГБУЗ «Лоскутовская районная поликлиника»	93
Приложение В.....	94
Расчетно-платежная ведомость (форма).....	94
Приложение Г	95
Расчетная ведомость (форма).....	95
Приложение Д.....	96
Табель учета использования рабочего времени (форма)	96
Приложение Е.....	97
Журнал операций (форма).....	97

Введение

Оплата труда работников бюджетных учреждений является важнейшей составной частью расходов. Система оплаты труда должна стимулировать персонал учреждения, побуждать к исполнению трудовых обязанностей, способствовать повышению уровня квалификации, обеспечивать необходимое количество и качество труда.

Учет труда и заработной платы обеспечивает оперативный контроль за использованием средств, входящих в фонд заработной платы, а также контроль над качеством, количеством труда. Учет труда и заработной платы занимает одно из лидирующих мест во всей системе учета бюджетного учреждения.

Основными задачами учёта труда и его оплаты в учреждениях являются:

- точный учёт личного состава работников, отработанного ими времени и объёма работ;
- правильное исчисление сумм оплаты в соответствии с количеством и качеством труда;
- правильное удержание из заработной платы страховых взносов, налогов и других отчислений;
- осуществление расчётов с персоналом и их учёт;
- учёт страховых взносов во внебюджетные фонды, расчётов по налогу на доходы физических лиц;
- контроль за рациональным использованием средств, предусмотренных для оплаты труда;
- соблюдение трудового законодательства по использованию труда и его оплаты.

Цель данной выпускной квалификационной работы заключается в изучении организации учета расчетов по оплате труда и заработной платы на примере медицинского бюджетного учреждения ОГБУЗ «Лоскутовская РП».

Для достижения указанной выше цели необходимо решить ряд задач:

- изучить особенности оплаты труда персонала медицинского учреждения;
- рассмотреть системы и формы оплаты труда работников медицинских учреждений;
- рассмотреть особенности начисления и оформления заработной платы в медицинском учреждении;
- изучить учет расчетов по оплате труда в ОГБУЗ «Лоскутовская РП»;
- рассмотреть учет заработной платы в ОГБУЗ «Лоскутовская РП»;
- провести анализ заработной платы ОГБУЗ «Лоскутовская РП»;
- предложить направления совершенствования учета заработной платы в ОГБУЗ «Лоскутовская РП».

Предметом исследования данной работы являются процессы учетно-аналитических процедур, которые связаны с анализом учетов и расчетов по оплате труда с персоналом медицинских бюджетных учреждений.

Объектом исследования выступает система учета заработной платы ОГБУЗ «Лоскутовская РП».

В процессе написания данной работы были применены следующие методы исследования: аналитический метод, системный, метод сравнения и другие.

Теоретическую базу исследования составили научные труды ученых, посвященные учету оплаты труда персонала в бюджетных учреждениях.

Информационной базой послужили данные учета ОГБУЗ «Лоскутовская РП».

1. Теоретические основы учета заработной платы в медицинских учреждениях

1.1. Особенности оплаты труда персонала медицинского учреждения

Система оплаты труда медицинских работников в последние годы существенно изменились, что можно связать с необходимостью мотивирования сотрудников к оказанию качественной медицинской помощи.

Распоряжением Правительства № 2190-р от 26.11.2012¹, предусмотрено поэтапное изменение системы начисления оплаты труда в бюджетной сфере, что предполагает совершенствование основных компонентов заработной платы – оклада, тарифной (часовой) ставки, а также дополнительных стимулирующих и компенсационных выплат.

При этом уровень зарплаты сотрудников здравоохранения должен в полной мере зависеть от того, насколько качественные медицинские услуги населению он оказывает.

Под заработной платой медицинского работника понимается вознаграждение за его труд, зависящее от ряда факторов: квалификации сотрудника, сложности работы и ее условий, а также существующих в медицинском учреждении компенсационных выплат за работу во вредных и опасных условиях труда (например, в рентген-кабинете) и стимулирующих доплат и премий. Размеры этих вознаграждений и выплат всем сотрудникам медучреждения в своей совокупности и составляют фонд заработной платы медицинского учреждения.

Формирование фонда заработной платы медицинского учреждения происходит с учетом поступления средств:

- из бюджетов соответствующего уровня;
- из государственных внебюджетных фондов;

¹ Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы: распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

– от деятельности, приносящей медицинскому учреждению доход (например, от оказания платных медуслуг).

При этом фонды заработной платы в государственных и муниципальных медицинских учреждениях, находящихся в ведении государственных, региональных органов власти, а также органов МСУ формируются с учетом требований законодательства РФ, субъектов РФ и актами соответствующих муниципальных образований.

В соответствии с распоряжением Правительства РФ № 2190-р от 26.11.2012 года в настоящее время предусмотрена система дифференцированной оплаты труда персонала, итоговая зарплата врача зависит от сложности выполняемой им работы, ее объемов, а также квалификации сотрудника.

Порядок определения фонда заработной платы медработников конкретного подразделения должен утверждаться в локальных актах медучреждения, в которых устанавливается система оплаты труда организации.

При этом рассчитывается фонд оплаты труда по-разному. Так, в некоторых больницах за основу берется штатное расписание, в других – учитывается объем ежегодного финансирования.

Оплата труда медицинских работников в любом случае имеет основу – должностной оклад, который указан в трудовых договорах. Именно по отношению к размеру оклада применяются другие обязательные выплаты – компенсационные. Порядок их начисления должен быть прописан в локальных актах больницы.

Начисление же стимулирующих выплат зависит от установленных в больнице показателей качества и объема выполненной работы, а также от других условий, описанных в положении об оплате труда.

Именно из этих составных частей складывается современная дифференцированная система оплаты труда.

Таким образом, конечная зарплата медицинского персонала напрямую зависит от качества, сложности и объема его работы, т.е. от качества оказанных населению медицинских услуг.

Все расчеты производятся в соответствии с принятыми в медучреждении локальными нормативными актами, в частности, с принятым порядком оплаты труда. При этом существуют разные методики расчета фонда заработной платы, исходя из профиля соответствующего подразделения организации.

Так, фонд заработной платы рассчитывается исходя из объема финансирования (в данном случае объем стимулирующих доплат зависит от полученной экономии по фонду оплаты труда) или исходя из штатного расписания медучреждения.

В том и другом случае работники медучреждений, в соответствии с ТК РФ² имеют фиксированные должностные оклады, которые отражаются в конкретном трудовом договоре. Обязательной составляющей частью заработной платы являются и различные компенсационные выплаты (за вредность, проживание в сельской местности и т.д.), которые отражаются в коллективном договоре или положении об оплате труда организации.

В современных ЛПУ внедряется дифференцированный подход к оплате труда сотрудников. Дифференцированная оплата труда отличается тем, что заработная плата работника в этом случае зависит от результатов его деятельности и результатов деятельности подразделения, в котором он работает в целом. В этом случае важно определить порядок начисления стимулирующих выплат для каждого сотрудника, который выглядит следующим образом:

- определяется число баллов (или других показателей), которые заработаны каждым сотрудником за отчетный период;
- исчисляется общая сумма баллов, заработанными всеми сотрудниками соответствующего отделения;

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

- высчитывается доля фонда заработной платы, которая приходится на каждое отделение в качестве стимулирующей части заработной платы;
- определяется стоимость одного балла;
- в заключении определяется стимулирующая часть заработной платы каждого сотрудника, исходя из количества набранных им баллов.

Указанная система имеет следующие преимущества:

- преодолевается уравнильный характер заработной платы при исполнении повременной работы;
- заработная плата управленческого персонала также зависит от результатов и объемов их деятельности;
- заработная плата меняется каждый месяц в зависимости от объема реализованных медицинских услуг, а также их качества.

Исходя из вышеизложенного, фонд заработной платы в медицинском учреждении определяется как сумма всех выплат сотрудникам, включающих собственно оклад сотрудника, льготные выплаты, стимулирующие выплаты, компенсационные надбавки, премии и другие выплаты, которые рассчитываются исходя из штатного расписания медучреждения или тарификационных списков.

Средний заработок медицинского работника складывается из всех видов выплат, осуществляемых конкретным работодателем, но без учета денежных выплат социального характера.

Реформа системы оплаты труда медицинских работников изменила подход к содержательным аспектам и источникам финансового обеспечения стимулирующих систем. Формирование средств для мотивации медицинских работников происходит за счет целевых субсидий (в том числе на выполнение государственного задания), а также средств от приносящей доход деятельности. Критерии и показатели, за которые осуществляются выплаты стимулирующего характера, унифицированы нормативными документами вне зависимости от источника их осуществления.

1.2. Система оплаты труда работников медицинских учреждений

С 2008 года вся российская система здравоохранения была переведена на принципиально новую систему оплаты их труда. Ранее медикам начисляли оплату по утвержденным тарифам. Сейчас зарплата медиков регулируется Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Договорная оплата труда медработников состоит из трех компонентов:

- оклад, зависящий от должности и квалификации;
- компенсационные выплаты – оплата за отличные от нормальных условий. Например, за дежурство в ночное время, переработку, работу с особым контингентом;
- стимулирующие выплаты – четко персонифицированное денежное вознаграждение, выплачиваемое по распоряжению руководителя конкретному работнику.

Оклад представляет собой определенную сумму оплаты труда медицинского работника, которая устанавливается ему за выполнение своих профессиональных обязанностей, предусмотренных конкретной должностью. В сумму оклада не включены иные дополнительные выплаты.

Установление медработникам государственных и муниципальных больниц персональных окладов трудовым законодательством прямо не запрещено, хотя другими нормами не рекомендуется по следующим причинам.

В соответствии со ст. 22 ТК РФ медицинское учреждение, как работодатель, должен обеспечить своим сотрудникам одинаковую оплату труда за выполнение аналогичного труда. При этом установление различных окладов для одних и тех же должностей не запрещено, но представляется неоправданным.

РТК приняты единые рекомендации по установлению оплаты труда сотрудников учреждений государственной и муниципальной системы от

23.12.2016³, в которых не рекомендовано устанавливать для сотрудников, которые входят в одну и ту же квалификационную группу разных ставок, окладов. Также не рекомендуется и указывать диапазон размеров должностных окладов для медработников, которые занимаются трудом одинаковой сложности.

Однако, как показывает правоприменительная практика, все же решение об установлении индивидуального оклада не признается трудовой дискриминацией в том случае, если сотрудники занимают одну и ту же должность, но выполняют разный объем работы различной сложности.

По общему правилу стаж медицинского работника никак не влияет на размер устанавливаемого ему должностного оклада. Как уже отмечалось, должностной оклад представляет собой фиксированную ежемесячную выплату работника, который исполнил свои трудовые обязанности в надлежащем объеме. Поскольку оплата труда медицинских работников состоит не только из должностного оклада, следует отображать их непрерывный медицинский стаж в других выплатах, например в выплатах компенсационного характера. Такие рекомендации установлены приказом Минздравсоцразвития РФ № 818 от 29.12.2007⁴.

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) могут использоваться при установлении базовых ставок и окладов Правительством РФ, зарплата медработников государственных и муниципальных больниц не может быть ниже установленных по ПКГ окладов.

³ Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, протокол № 11) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

⁴ Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях: приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 (ред. от 17.09.2010) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

Согласно распоряжению Правительства РФ № 2190-р от 26.11.2012, заинтересованные исполнительные органы совместно с Минтрудом РФ могут разрабатывать и вносить свои конкретные предложения по должностным окладам ПКГ сотрудников.

Основой формирования ПКГ являются определенные требования к уровню квалификации сотрудников, который им необходим для осуществления конкретной профессиональной деятельности, т.к. в соответствии с трудовым законодательством зарплата врача, как и любого другого работника зависит от его квалификации. Поэтому до установления базовых окладов по конкретным должностям Правительством РФ, в учреждениях здравоохранения ПКГ могут применяться при разработке систем оплаты труда медработников. Это подтверждают и положения постановления Правительства РФ № 583 от 05.08.2008⁵, в котором говорится что размеры окладов сотрудников устанавливаются руководством учреждения на основании требований к квалификации и опыту работы по конкретной должности (ПКГ). При этом учитывается объем выполняемой сотрудниками работы и ее сложность.

На законодательном уровне устанавливаются рекомендуемые для применения минимальные размеры окладов сотрудников по каждой из должности. Субъекты вправе увеличивать размеры окладов медиков в своем регионе, если это позволяет бюджет. В связи с этим, в некоторых городах, например, в Москве, зарплата медицинских работников намного выше, чем в других регионах, например Екатеринбурге.

⁵ О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (вместе с "Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений"): постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 (ред. от 10.12.2016) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

Необходимо заметить, что размеры должностных окладов медицинских работников никаким образом не оказывают влияния на оклад главного врача больницы и оклады его заместителей. Как сказано в ст. 145 ТК РФ, оплата труда руководителей государственных и муниципальных учреждений устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, учредительными документами должностного лица, региональными и муниципальными актами. Конкретные условия оплаты труда руководящих должностных лиц отражаются в их трудовых договорах.

При этом рядом нормативных актов приняты рекомендации по установлению уровня оплаты труда руководителей учреждений: рекомендации на 2017 год, утвержденные РТК от 23.12.2016 года, а также применительно к федеральным учреждениям – постановление Правительства РФ № 583 от 05.08.2008. В этих документах рекомендуется устанавливать руководителям учреждения зарплату, кратную 8 средним зарплатам всех работников учреждения; в решении РТК от 25.12.2015 также рекомендовано устанавливать оклады для главных бухгалтеров и заместителей главного врача на уровне 70-90% от окладов руководителей больниц.

Рассмотрим, какие органы могут проверить правильность выбора должностного оклада для сотрудников медицинского учреждения:

- трудовая инспекция при проведении проверок в рамках государственного надзора за соблюдением медицинским учреждением трудового законодательства РФ. Кроме того, государственной трудовой инспекцией проводятся проверки исполнения программы совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях, которая утверждена распоряжением Правительства РФ № 2190-р от 26.11.2012;
- Министерство здравоохранения РФ, как ведомство, которое исполняет полномочия учредителя по отношению к подведомственным медицинским учреждениям; территориальные фонды ОМС, которые проверяют размеры окладов в рамках проведения проверок расходов на оплату труда, которые входят в структуру тарифа на оплату медпомощи в системе ОМС;

– другие государственные органы, уполномоченные на проведение проверок финансовой и хозяйственной деятельности больницы.

Компенсационные выплаты медицинским работникам могут предоставляться по разным основаниям: за медицинский стаж, за ненормированный день работы, за работу в сельской местности, за наличие профессиональной категории и т.д. Трудовое законодательство, как правило, устанавливает лишь минимальный размер таких выплат.

Конкретные размеры компенсационных надбавок медработникам должен установить работодатель, прописав такие разделы в положении об оплате труда больницы. Дополнительные гарантии сотрудникам, которые трудятся в условиях, отклоняющихся от нормальных, должны быть прописаны в трудовом договоре сотрудника, в соответствии со ст. 57 ТК РФ.

Кроме того, рекомендации, утвержденные приказом Минздрава РФ № 167-н от 26.04.2013⁶, говорят о том, что в положении об оплате труда, а также в трудовом договоре сотрудника следует прописать конкретные факторы и условия получения всех компенсационных выплат.

Рассмотрим условия, при которых медработнику могут быть снижены предоставляемые ему компенсационные выплаты в связи с проведением специальной оценки условий труда (СОУТ).

Объем компенсаций медработника может измениться при улучшении его трудовых условий, что подтверждается заключением специалиста по СОУТ, проведенной в больнице (ст. 74 ТК РФ).

Как известно, гарантии и компенсации медработникам, которые заняты в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, предоставляются в соответствии с положениями трудового законодательства, коллективным договором больницы, с трудовым договором сотрудника и т.д. Однако, работодатель должен отменить предоставленные ранее гарантии в том случае,

⁶ Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта: приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н (ред. от 20.02.2014) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

если на рабочем месте сотрудника обеспечены безопасные условия труда, что подтверждается заключением государственной экспертизы или СОУТ.

В связи с принятием закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"⁷, существует переходный период к новой системе оценки рабочих мест. Так, если в больнице проводилась аттестация рабочих мест до 13.07.2015 г., то она будет продолжать действовать в течение 5 лет. СОУТ в этот период не обязательно. Медучреждение имеет право, но не обязано, инициировать проведение СОУТ до окончания срока действия результатов аттестации. Если сохранение условий труда, которые дали работодателю право установления компенсационных выплат своим сотрудникам, подтвердилось, то размер этих дополнительных гарантий не может быть изменен по сравнению с теми выплатами, которые действовали на начало 2014 г.

В соответствии с разъяснениями Минтруда РФ от 15.12.2014 по поводу применения новых правил СОУТ, улучшением трудовых условий является уменьшение окончательного класса или подкласса условий труда на конкретном месте работы сотрудника. Так, если условия труда медработника улучшились, что подтвердилось в заключении СОУТ, руководство больницы может пересмотреть объем компенсаций, которые предоставляются сотруднику во вредных условиях труда. При этом необходимо помнить о правилах изменения условий трудового договора между больницей и сотрудником, которые изложены подробно в ст. 74 ТК РФ.

Следующие государственные органы и должностные лица могут проверить правильность установления компенсационных выплат медицинским работникам:

– территориальные органы службы труда и занятости, в ходе осуществления государственной экспертизы условий труда. Именно в ходе

⁷ О специальной оценке условий труда: федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

такой проверки проверяющие оценивают правильность предоставления медработникам необходимого объема компенсаций за работу с вредными или опасными трудовыми условиями;

- государственная трудовая инспекция, которая оценивает безопасность условий труда, проверяет обеспечение и защищенность трудовых прав медработников в ходе специальных проверок;

- специалисты по охране труда и инспектора профсоюзных органов медработников, которые осуществляют независимую экспертизу трудовых условий и безопасности сотрудников на рабочих местах;

- территориальные органы ОМС, в ходе проверок, целью которых является проверка расходов на заработную плату, являющейся частью тарифа на оплату медпомощи.

Стимулирующая выплата медицинским работникам должна быть установлена в локальных актах больницы, в коллективном договоре, отраслевом соглашении или иных нормативных актах, которые содержат в себе трудовые нормы. Приказом Минздрава РФ № 421 от 28.06.2013⁸ утверждены методические рекомендации, в которых говорится о том, что существуют разные механизмы распределения фонда стимулирующих доплат между сотрудниками конкретного учреждения. В том числе допустимо введение системы балльной оценки, премирования. Это значит, что конкретное медицинское учреждение может разрабатывать и внедрять свои механизмы начисления стимулирующих доплат медицинским работникам, в том числе оно вправе вводить балльную систему распределения выплат. Для этого необходимо разработать соответствующие критерии и показатели.

Выплаты медицинским работникам в рамках национального проекта «Здоровье» устанавливаются в регионах в соответствии с тарифными

⁸ Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников: приказ Минздрава России от 28.06.2013 № 421 [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

соглашениями и условиями территориальной программы. Отметим, что одной из задач программы является материальное стимулирование медицинских работников. Трудовое законодательство в ст. 135 ТК РФ выделяет источники, в которых могут устанавливаться дополнительные стимулирующие выплаты сотрудникам, в том числе и условия выплаты премий. В соответствии с программой государственных гарантий на 2016 год, которая утверждена постановлением Правительства РФ № 1403 от 19.12.2016⁹, в структуру тарифа, предусмотренного для оплаты оказанной помощи населению в системе ОМС, входят стимулирующие выплаты для участковых врачей, медсестер, сотрудников фельдшерско-акушерских пунктов, сотрудников скорой помощи и т.д. В тарифных соглашениях между региональным органом исполнительной власти, территориальным фондом ОМС, профсоюзами медработников, а также медицинскими некоммерческими организациями, устанавливаются конкретные тарифы на оплату оказанной больницами медицинской помощи.

На сегодняшний день при установлении этих тарифов уполномоченная участниками комиссия учитывает размеры стимулирующих доплат медработникам, которые ранее устанавливались национальной программой «Здоровье». В связи с этим медицинское учреждение должно предусмотреть, что все подобные выплаты должны производиться в размере, которые уже учтены в тарифе на оказание медпомощи по территориальной программе ОМС, утвержденной на региональном уровне.

Кроме того, медицинское учреждение должно изначально прописать в нормативной документации специальные условия, при наступлении которых стимулирующие доплаты конкретным медработникам производиться не будут.

Действующая система оплаты труда медработников устанавливается в коллективном договоре больницы, в положении об оплате труда, а также в трудовых договорах конкретных сотрудников.

⁹ О Программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов: постановление Правительства РФ от 19.12.2016 № 1403 [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

Из правовой сути выплат стимулирующего характера следует, что их начисление конкретным медицинским работникам не является обязанностью медицинского учреждения – это его право. При этом в распоряжении Правительства РФ № 2190-р от 26.11.2012 прямо сказано о том, что система оплаты труда, а также условия получения тех или иных выплат и вознаграждений не должны толковаться сторонами двойственно, они должны быть в равной мере понятны как медработнику, так и работодателю.

В методических рекомендациях, утвержденных приказом Минздрава РФ № 421 от 28.06.2013, приведены некоторые условия, при которых стимулирующие доплаты медицинским работникам не начисляются:

- если в ходе проверок выявлен факт оказания гражданам медицинских услуг платно, тогда как программой госгарантий предоставление таких услуг предусмотрено на бесплатной основе;
- наложение дисциплинарного взыскания на медицинского работника.

При этом система оплаты труда конкретного медицинского учреждения может предусмотреть и иные условия лишения медицинского работника стимулирующих выплат в конкретном периоде.

При установлении стимулирующих выплат медработникам используются определенные нормы труда, однако, не все из них целесообразно использовать в качестве критериев для доплаты. В частности, неприменимы трудовые нормы, которые прямо не предусмотрены для целей назначения стимулирующих выплат и никаким образом не отражают результаты профессиональной деятельности медработника и качество оказанных им медицинских услуг. Это связано с положениями распоряжения Правительства РФ № 2190-р от 26.11.2012, в котором сказано, что все стимулирующие доплаты сотрудников зависят от качества их труда и достигнутых профессиональных результатов, а конкретные показатели и критерии их деятельности должны быть отражены в трудовом контракте сотрудника на основании разработанной системы оплаты труда.

В соответствии с приказом Минтруда РФ № 504 от 30.09.2013¹⁰, конкретные трудовые нормы учреждения устанавливаются системой нормирования труда в организации. При этом в медицинском учреждении могут быть установлены разные нормы и нормативы: по численности персонала, по времени, по объемам, выработке и т.д.

Нецелесообразно использовать для определения стимулирующих выплат следующие нормы:

1. Норма численности медработников. В соответствии с приказом Минтруда РФ № 504 от 30.09.2013, данная норма нужна, прежде всего, для определения числа сотрудников определенных должностей, которые необходимы для выполнения определенного объема работ или производственных и иных функций. Например, такая норма может выражаться в одной врачебной должности на участок в соответствии с числом прикрепленного населения.

2. Нормативы времени. В соответствии с приказом Минтруда № 504, в них выражаются конкретные затраты времени медработника, которые необходимы ему для оказания одной услуги (выполнения работы). Такой показатель в первую очередь используется для расчета норм численности сотрудников.

Нормативы обслуживания, в соответствии с приказом Минтруда РФ № 504, представляют собой показатели количества рабочих мест, оборудования, производственных площадей и т.д., с которыми сотрудник работает в течение определенной единицы рабочего времени. Такой показатель допустимо использовать для оценки трудовых результатов сотрудника при начислении стимулирующих выплат.

На данный момент медицинские работники получают небольшое вознаграждения за свой труд.

¹⁰ Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях: приказ Минтруда России от 30.09.2013 № 504 [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

По данным Росстата размер среднемесячной заработной платы на 1 работника в здравоохранении за 2016 год составил 30 991,5 руб. (по полному кругу организаций), что на 6,6% выше аналогичного показателя за 2015 год (29 079,3 руб.).

Таблица 1 - Сравнительные данные по Российской Федерации сложившихся в 2016 году соотношений средней заработной платы в здравоохранении, отдельных категорий работников здравоохранения к среднемесячной зарплате по РФ ¹¹

	Соотношение среднемесячной зарплаты в сфере здравоохранения (%)	Соотношение среднемесячной зарплаты врачей (%)	Соотношение среднемесячной зарплаты среднего медперсонала (%)	Соотношение среднемесячной зарплаты младшего медперсонала (%)
К среднемесячной зарплате по РФ 36 745,7 руб.	84	137,9	76,7	50,2
К среднемесячному доходу от трудовой деятельности по РФ 32 666,9 руб.	95	155,3	86,3	56,5

В связи с кризисом оплата труда медикам с 2016 года по настоящее время не была проиндексирована в значительном размере. Однако в соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р оплата труда медработников в 2017 году должна существенно вырасти. Зарплата врачей должна стать больше в два раза. Однако нормативного акта, принятого во исполнение данного распоряжения, до сих пор нет.

На оплату труда медикам очень влияет такое нововведение, как оформление трудовых отношений в бюджетной сфере путем заключения эффективных контрактов. Такая контрактная оплата медработников

¹¹ Анализ ситуации в сфере оплаты труда работников здравоохранения за 12 месяцев 2016 года [Электронный ресурс] URL: http://www.przrf.ru/info/full/oplata_truda/Analiz-situacii-v-sfere-oplaty-truda-rabotnikov-zdravoohraneniya12/ (дата обращения 01.06.2017)

предусмотрена Приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н¹². Под эффективным контрактом следует понимать тот же самый трудовой договор, но в котором кроме закрепления обязанностей медицинского работника, описания условий труда прописываются еще и критерии оценки эффективности деятельности медиков. Это позволяет сделать оплату более прозрачной и прогнозируемой. Данным нормативным актом утверждена примерная форма такого контракта. Однако при оформлении отношений с медиками можно использовать и старую форму договоров, но в их текст следует включить критерии эффективности в соответствии с законом.

Конкретные условия для оплаты медработникам указываются в локальном акте медучреждения, в котором трудится сотрудник. Однако при оплате труда медработников в 2017 году в части стимулирующих выплат следует руководствоваться следующими критериями:

- за интенсивность и высокие результаты работы. Например, можно установить, что у врача-специалиста стимулирующая надбавка зависит от количества посещений. Или хирургам начисляется выплата, зависящая от сложности проведенной операции;
- за качество работ. Стимулирующая выплата по данному критерию может начисляться в связи с определенной квалификацией. Например, массажист высшей категории получает больше выплат, чем медик, не имеющий данную категорию по массажу;
- за стаж непрерывной работы и выслугу лет. Чем дольше медик работает в бюджетной сфере, тем выше его зарплата. Это позволяет сохранять опытные кадры;
- по итогам работы. По решению главврача медикам могут быть выплачены премии по итогам месяца, квартала, года.

¹² Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта: приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н (ред. от 20.02.2014) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

Также при оценке эффективности труда врачей могут быть приняты такие обстоятельства, как отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов, участие в профильных семинарах, отсутствие случаев летальности из-за врачебной ошибки, грамотное оформление всей медицинской документации в срок.

Для выплаты стимулирующих выплат медсестрам критериями эффективности могут являться такие обстоятельства, как отсутствие чрезвычайных происшествий в подведомственном отделении, соблюдение правил хранения лекарственных средств, качественное обеспечение ухода за пациентами в условиях стационара.

В силу особенности профессии врачам часто приходится оказывать помощь больным и ночью. За такую работу начисляются дополнительные денежные средства в качестве компенсационных выплат. Нормы трудового права закрепляют обязательное повышение оплаты за работу ночью. Минимальные размеры увеличения устанавливаются подзаконным актом и составляют 20% от часовой ставки человека. При этом ночным считается время от 22 до 6 утра. В отношении медиков действуют ведомственные акты. Так, в Москве установлено, что работники здравоохранения получают доплату не менее 20 % от часовой ставки за каждый час работы ночью. Размер оплаты медику может быть и выше, если это закреплено локальным актом учреждения. Также можно предусмотреть, что сотрудник будет получать дополнительное время отдыха.

Альтернативой дежурств для медиков является такая форма занятости как дежурство на дому. Такой режим работы не поименован в ТК РФ, однако предусмотрен специальным ведомственным актом - Приказом Минздрава России от 02.04.2014 № 148н¹³. Оплата труда медработникам в этом случае начисляется в следующем объеме:

¹³ Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому: приказ Минздрава России от 02.04.2014 № 148н [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

- период времени, в течение которого медик дома ожидает вызова учитывается как 1/2 часа рабочего времени за каждый час пребывания дома;
- время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования медика от дома до места работы и обратно как один к одному.

Оплата труда медработникам устанавливается нормами федерального и законодательства субъектов. С 2008 года во всех бюджетных учреждениях действует положение о новой оплате труда медработникам, согласно которому зарплата медикам состоит из трех компонентов. Также приняты минимальные размеры окладов, критерии оценки эффективности работы медиков, особенности оплаты в ночное время, во время дежурства на дому. Исходя из данных норм, бюджетным учреждением устанавливается оплата в отношении каждого сотрудника.

1.3. Формы оплаты труда медицинского персонала

Заработная плата медицинского персонала может формироваться по принципу сдельной оплаты труда, с учетом некоторых особенностей. В частности, необходимо учитывать рекомендации Минздрава РФ, а также Российской трехсторонней комиссии (РТК).

Если говорить в целом, то действующее законодательство содержит положения, разрешающие устанавливать в организации сдельную трудовую оплату, при этом каких-либо исключений для сотрудников медучреждений не предусмотрено.

При сдельной оплате труда медработников берется во внимание установленная цена за выполненную работу, тогда как тарифная ставка устанавливается за выполненную трудовую норму, и не включает в себя выплаты стимулирующего или компенсационного характера.

На сегодняшний день Минздрав РФ придерживается позиции о том, что заработная плата медицинского персонала должна включать в себя: оклад, выплаты стимулирующего, компенсационного характера и тарифную ставку.

Однако, если в больнице все-таки существует необходимость установления отдельным работникам сдельной формы оплаты труда, то необходимо предусмотреть такую форму в локальном акте учреждения – в коллективном договоре или ином локальном акте. Это не будет являться нарушением действующего трудового законодательства.

Некоторые больницы рассматривают возможность установления в учреждении бригадных форм оплаты труда, т. е. когда зарплата конкретного врача или иного медицинского работника зависит от общих результатов подразделения, отделения или выездной бригады.

Сегодня система оплата труда медицинских работников в обычных городских и районных больницах, предусматривает расчет размера доплат стимулирующего характера в зависимости от конкретных коллективных итогов работы сотрудников больницы.

Система оплаты труда в таких учреждениях закрепляется в локальных актах (соглашениях, коллективных договорах, положениях и т.д.), при этом учитываются: утвержденные классификаторы профессий, должностей; разработанные медицинские профессиональные стандарты; мнения профессиональных союзов медработников; профессиональные сообщества работодателей; объемы государственных гарантий в сфере оплаты труда; позиция Российской трехсторонней комиссии; позиция Минздрава РФ.

Так, в совместных рекомендациях Минздрава РФ и РТК, не предусматривается применение бригадной формы оплаты труда. Ранее применение формы бригадной оплаты труда медработников был предусмотрен в приказе Минздрава СССР № 1180 от 10.11.1986, но он с 2009 года утратил свою юридическую силу.

Однако, действующее законодательство не запрещает учитывать результаты работы бригады для расчета стимулирующих выплат конкретному медицинскому работнику. Также в Распоряжении Правительства РФ № 2190-р от 26.11.2012 сказано о том, что в отношении медицинских работников должны

устанавливаться конкретные поощрения за достижение коллективных результатов работы.

Соотношение частей зарплаты Министерство здравоохранения РФ установило предельный уровень соотношения средней зарплаты главных врачей больниц и медицинских работников в системе учреждений здравоохранения.

Так, в соответствии с Приказом № 170 от 28.03.2013¹⁴ уровень предельной зарплаты главного врача больницы кратен 8 зарплатам сотрудников больниц, находящихся в ведении Минздрава РФ.

1.4. Начисление и оформление заработной платы в медицинском учреждении

Организации государственного сектора ведут учет исходя из положений Единого плана счетов и инструкции к нему, утвержденных приказом Минфина РФ от 01.12.2010 № 157н¹⁵. Согласно п. 21 инструкции № 157н также действуют частные планы счетов для конкретных видов организаций.

П. 2 ст. 9.1 закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ "О некоммерческих организациях"¹⁶ гласит о том, что государственные и муниципальные учреждения делятся на 3 вида. Для каждого вида предусмотрен свой план счетов (таблица 2).

¹⁴ Об установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников федеральных государственных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации: приказ Минздрава России от 28.03.2013 № 170 [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

¹⁵ Об утверждении Единого плана счетов бухгалтерского учета для органов государственной власти (государственных органов), органов местного самоуправления, органов управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений и Инструкции по его применению: приказ Минфина России от 01.12.2010 № 157н (ред. от 16.11.2016) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

¹⁶ О некоммерческих организациях: федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ (ред. от 19.12.2016) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

Таблица 2 - Регулирование Плана счетов

Вид госорганизации	Приказ, утверждающий соответствующий план счетов
Автономные учреждения	Приказ Минфина РФ от 23.12.2010 № 183н ¹⁷
Бюджетные учреждения	Приказ Минфина РФ от 16.12.2010 № 174н ¹⁸
Казенные учреждения	Приказ Минфина РФ от 06.12.2010 № 162н ¹⁹

Понятие "бюджетный учет" применимо не ко всем госструктурам. Оно может быть использовано по отношению к определенным организациям, попадающим под юрисдикцию приказа № 162н. Примером таких организаций являются казенные учреждения, госорганы, внебюджетные фонды. Остальные госучреждения ведут бухгалтерский учет (приказы № 174н и № 183н).

Для правильного и своевременного начисления и оформления заработной платы в медицинском учреждении применяются унифицированные формы первичных документов. Данные формы служат основанием для начисления заработной платы работникам. Регистры по начислению заработной платы представлены на рисунке 1.

В бюджетных учреждениях учет труда и заработной платы регулирует целый спектр нормативно - правовых документов:

1. приказ (распоряжение) руководителя организации о приеме работника на работу (форма Т-1). На оборотной стороне такого приказа указывается должность, разряд, оклад и время испытательного срока. Приказ применяется для оформления работников, принимаемых на работу по трудовому договору в штатный состав или по совместительству;

¹⁷ Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета автономных учреждений и Инструкции по его применению: приказ Минфина России от 23.12.2010 № 183н (ред. от 16.11.2016) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

¹⁸ Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета бюджетных учреждений и Инструкции по его применению: приказ Минфина России от 16.12.2010 № 174н (ред. от 16.11.2016) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

¹⁹ Об утверждении Плана счетов бюджетного учета и Инструкции по его применению: приказ Минфина России от 06.12.2010 № 162н (ред. от 16.11.2016) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

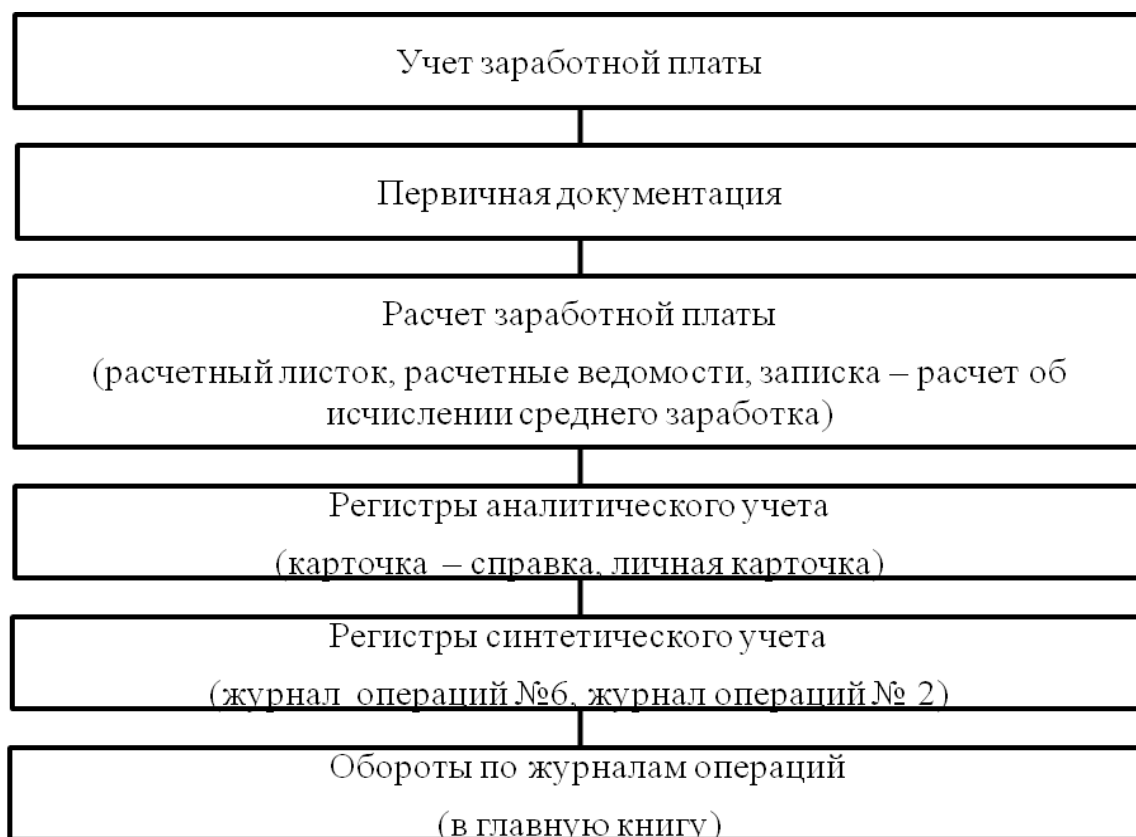


Рисунок 1 - Бюджетный учет и регистры начисления заработной платы

2. личная карточка работника (форма Т-2). В ней отражаются основные сведения о работнике, заполненные на основании представленных личных документов (паспортные данные, сведения об образовании, стаже работы, поощрениях, замечаниях и т. д.);

3. штатное расписание (форма Т-3), содержит перечень всех должностей, которые должны быть на предприятии, с указанием и окладов или тарифных ставок и планируемой численности работников на каждой должности. Штатное расписание подвергается изменению только на основании приказа (распоряжения) руководителя либо его уполномоченным лицом.

4. распоряжение (приказ) на перевод работника на другие работы (форма Т-5). Применяется с целью оформления перемещения внутри организации;

5. приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (форма Т-6). Применяется с целью оформления отпуска, предоставляемого работнику в соответствии с его заявлением и графиком отпусков;

6. график отпусков (форма Т-7) - содержит перечень всех работников с указанием предполагаемых сроков предоставления отпусков в календарном году;

7. приказ о расторжении трудового договора с работником (его увольнении) (форма Т-8) - применяется для оформления увольнения работника с указанием причины увольнения;

8. приказ о направлении работника в командировку (форма Т-9) - применяется для оформления направления работника в служебную командировку;

9. приказ (распоряжение) о поощрении работника (форма Т-11) - используется для начисления премий, не включаемых в систему оплаты труда;

10. лицевой счет (форма Т-54) - применяется для ежемесячного учета сведений о заработной плате сотрудника в течение календарного года;

11. записка-расчет о предоставлении отпуска работнику (форма Т-60) - используется для расчета отпускных выплат или компенсаций за неиспользованный отпуск;

12. записка - расчет о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (форма Т-61) - применяется для расчета заработной платы и других выплат, которые должны быть выданы работнику при его увольнении из организации;

13. акт о приеме работ, которые выполняются с заключением срочного трудового договора на определенное время, соответствующее времени выполняемых работ (форма Т-73) – используется для начисления оплаты труда работникам, работающим по договорам гражданско-правового характера и для оформления приема-сдачи работ.

14. табель учета рабочего времени (форма Т-13) - применяется для учета отработанного и неотработанного работниками времени. Сущность табельного учета заключается в контроле над соблюдением работниками режима труда и отдыха, т. е. при помощи табеля рабочего времени ежедневно осуществляется регистрация ухода с работы, явок работников на работу, а также фиксируются

случаи часов простоя, сверхурочных работ, неявок и опозданий на работу, с указанием их причин.

15. расчетно-платежная ведомость (форма Т-49) - используется для начисления и выплаты заработной платы работникам предприятия. Она необходима для обобщения информации о начислениях и удержаниях по всем работникам в едином документе.

16. расчетная ведомость (форма Т-51) - используется для начисления заработной платы работникам предприятия;

17. платежная ведомость (форма Т-53) - используется для выплаты заработной платы работникам наличными средствами через кассу предприятия. В ней указываются итоговая сумма к выдаче, фамилия и инициалы получателя заработной платы, который должен поставить свою роспись в ведомости. Платежные ведомости классифицируются по подразделениям предприятия, категориям работников, источникам финансирования;

Все расчетно-платежные ведомости заносятся в журнал операций № 6 «Операции по оплате труда», в него переносятся начисленная заработная плата, начисленный НДФЛ, удержания из заработной платы (исполнительные листы, профсоюзные взносы, удержания из заработной платы для перечисления на пластиковые карты). Начисленные и удержанные суммы в данном журнале корреспондируются по субсчетам.

Начисление заработной платы в медицинском учреждении регулируются несколькими законодательными актами, в частности:

- Единым планом счетов бухучета для госорганов, органов местного самоуправления, органов управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений (приказ Минфина РФ от 01.12.2010 № 157н²⁰);

²⁰ Об утверждении Единого плана счетов бухгалтерского учета для органов государственной власти (государственных органов), органов местного самоуправления, органов управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений и Инструкции по его применению: приказ

- Инструкцией по применению плана счетов бюджетного учета (приказ Минфина от 16.12.2010 № 174н²¹).

В бюджетной сфере для детализации движения денежных средств разработана классификация операций сектора государственного управления (сокращенно - КОСГУ). При этом к бухгалтерскому счету при формировании проводок следует добавлять код, определяющий вид поступления или выбытия объекта учета в соответствии с данной классификацией.

В частности, для начисления зарплаты используются следующие коды КОСГУ:

- 211 - «Заработная плата»: сюда необходимо отнести расходы на все выплаты денежных средств в соответствии с договорными обязательствами; кроме этого, здесь отражают различные удержания из начисленной зарплаты сотрудника (членские профсоюзные взносы, НДФЛ, возмещение морального вреда, причиненного работником, алименты и пр.);

- 212 - «Прочие выплаты»: используется для начисления расходов на оплату не относящихся к зарплате дополнительных выплат, компенсаций (например, суточных при служебных командировках, компенсаций за использование автомобиля и пр.);

- пособия, например те, что выплачиваются за счет ФСС сотрудникам, относят на подстатью 213 (в т. ч. пособие по беременности и родам, единовременное пособие при рождении ребенка, ежемесячное пособие по уходу за детьми и т. д.).

Также для корректного распределения видов движения денежных средств используются следующие КОСГУ:

- 730 - «Увеличение прочей кредиторской задолженности»;
- 830 - «Уменьшение прочей кредиторской задолженности»;

Минфина России от 01.12.2010 № 157н (ред. от 16.11.2016) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

²¹ Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета бюджетных учреждений и Инструкции по его применению: приказ Минфина России от 16.12.2010 № 174н (ред. от 16.11.2016)

– 610 - «Выбытие со счетов бюджета».

На основании вышеприведенных нормативных документов составим основные проводки по заработной плате в учете медицинского учреждения (таблица 3).

Таблица 3 - Отражение начисления и выплаты заработной платы в учете

Содержание операции	Казенные и бюджетные учреждения		Автономные учреждения	
	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит
Выплачен аванс по заработной плате за первую половину месяца	4 206 11 560	4 201 34 610 4 201 11 610 (только для бюджетных учреждений) 4 304 05 211 (только для казенных учреждений) 4 201 21 610	4 206 11 000	4 201 11 000 4 201 21 000
Начислена ежемесячная заработная плата за фактически отработанное время	4 109 00 211 4 401 20 211	4 302 11 730	4 109 00 211 4 401 20 211	4 302 11 000
Произведен зачет аванса	4 302 11 830	4 206 11 660	4 302 11 000	4 206 11 000
Выявлена переплата по заработной плате в результате перерасчета (в части сумм, подлежащих с согласия работников удержанию из будущих начислений по оплате труда). Проводка отражается методом «красное сторно»	4 302 11 830	4 206 11 660	4 302 11 000	4 206 11 000

Применение действующих инструкций для бюджетных учреждений и кодов КОСГУ немаловажно для формирования проводок по заработной плате. Корректное начисление заработной платы на счетах бухгалтерского учета позволит правильно распределить движение государственных денежных средств по статьям расходов медицинского учреждения.

2. Особенности учета заработной платы в ОГБУЗ «Лоскутовская РП»

2.1. Общая характеристика ОГБУЗ «Лоскутовская РП»

ОГБУЗ «Лоскутовская РП» является одним из учреждений здравоохранения Томской области, на сегодняшний день ОГБУЗ «Лоскутовская районная поликлиника» имеет в своем составе следующие структурные подразделения: отделение поликлиники в с.Богашево, отделение общей врачебной практики в п.Зональная станция и 12 фельдшерско-акушерских пунктов, расположенных в с.Ярское, с.Батурино, с.Вершинино, с.Коларово, с.Лучаново, с.Белоусово, с.Петухово, п.Аэропорт, п.Мирный, о/л «Восход», с.Межениновка, с.Басандайка.

ОГБУЗ «Лоскутовская РП» осуществляет свою деятельность на основании лицензии № 70-01-001893 от 19.08.2016.

Общее количество сотрудников – 188 человек, из них имеют категории:
высшую – 27 (14,4%);
первую – 13 (6,9%);
вторую – 3 (1,6%).

Прикрепленное население:

Основная поликлиника – 19 507 чел.

Стоматология – 20 840 чел.

Женская консультация – 10 345 чел.

Таблица 4 - Виды медицинской помощи по ОМС

Дерматология	Первичная медико-санитарная помощь, оказанная в амбулаторно-поликлинических условиях.
Неврология	Первичная медико-санитарная помощь, оказанная в амбулаторно-поликлинических условиях.
Оториноларингология	Первичная медико-санитарная помощь, оказанная в амбулаторно-поликлинических условиях.
Офтальмология	Первичная медико-санитарная помощь, оказанная в амбулаторно-поликлинических условиях.

Педиатрия	Первичная медико-санитарная помощь, оказанная в амбулаторно-поликлинических условиях.
Стоматология	Первичная медико-санитарная помощь, оказанная в амбулаторно-поликлинических условиях.
Хирургия	Первичная медико-санитарная помощь, оказанная в амбулаторно-поликлинических условиях.
Эндокринология	Первичная медико-санитарная помощь, оказанная в амбулаторно-поликлинических условиях.
Терапия	Первичная медико-санитарная помощь, оказанная в амбулаторно-поликлинических условиях.
Гинекология	Первичная медико-санитарная помощь, оказанная в амбулаторно-поликлинических условиях.

ОГБУЗ «Лоскутовская РП» руководствуется в своей деятельности следующими нормативными документами, разработанными в учреждении:

- а) Уставом, с дополнениями и изменениями;
- б) Коллективным договором;
- в) Положением о нагрузке, порядке ее расчета, распределения и оформления;
- г) Приказами по основной деятельности и по личному составу сотрудников;
- д) Номенклатурой дел.

Кроме того, в учреждении имеются другие нормативные и организационно-распорядительные документы, необходимые для организации лечебной, методической, научной и хозяйственной деятельности, разработанные в установленном порядке и не противоречащие действующему законодательству РФ в области медицины.

Вся нормативная документация полностью соответствует требованиям нормативно-правовых актов РФ, в частности: Конституции РФ, Федеральному закону «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации», Основам законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан, приказам и распоряжениям Министерства здравоохранения и социального развития РФ и иным нормативно-правовым актам в области здравоохранения.

2.2. Учет расчетов по оплате труда в ОГБУЗ «Лоскутовская РП»

Первичные документы учета являются основной составляющей эффективной деятельности ОГБУЗ «Лоскутовская РП». Они заполняются в установленном порядке, и на их основании осуществляется бюджетный (бухгалтерский) учет.

В качестве первичной документации выступают приказы по персоналу и табели учета.

Штатное расписание ОГБУЗ «Лоскутовская РП» приведено в приложении 1.

Штатное расписание применяется для указания структуры, персонального состава ОГБУЗ «Лоскутовская РП». Штатное расписание содержит:

- перечень структурных подразделений;
- наименование должностей, специальностей и профессий с указанием квалификации;
- сведения о количестве штатных единиц;
- информацию о зарплате: тарифные ставки и оклады, надбавки, фонд оплаты труда (ФОТ), в т. ч. по организации в целом.

Штатное расписание своей главной целью имеет определение структуры, штатной численности и размера ФОТ. Штатное расписание не содержит фамилии работников и их штатную расстановку по должностям.

На каждого сотрудника учреждения заведена карточка-справка (приложение 2).

В соответствии с п. 2 Приложения 5 Приказа Минфина России от 30.03.2015 № 52н²² карточка-справка применяется для регистрации справочных

²² Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями, и Методических указаний по их применению: приказ Минфина России от 30.03.2015 № 52н (ред. от 16.11.2016) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

сведений о заработной плате работника учреждения, в которой, помимо общих сведений о работнике, ежемесячно отражаются по всем источникам финансового обеспечения (деятельности) суммы начисленной заработной платы по видам выплат, суммы удержаний (по видам удержаний), сумма к выдаче.

Карточка-справка заполняется на основании Расчетно-платежной ведомости, Расчетной ведомости.

Учреждение вправе использовать Карточку-справку для обобщения сведений о суммах вознаграждения, начисленного (выплаченного) физическому лицу - исполнителю работ (услуг) по гражданско-правым договорам, заключенным учреждением.

Карточка-справка формируется за каждый год работы сотрудника учреждения.

Регистрами аналитического учета расчетов по оплате труда являются расчетно-платежная ведомость и расчетная ведомость.

Расчетно-платежная ведомость и расчетная ведомость применяются для расчета и выплаты заработной платы работникам организации.

На работников, получающих заработную плату с применением платежных карт, составляется только расчетная ведомость, а расчетно-платежная ведомость не составляется. Ведомости составляются в одном экземпляре в бухгалтерии ОГБУЗ «Лоскутовская РП».

Начисление заработной платы производится на основании данных первичных документов по учету выработки, фактически отработанного времени и других документов.

Табель учета рабочего времени применяются для учета времени, фактически отработанного и (или) неотработанного каждым работником ОГБУЗ «Лоскутовская РП», для контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, для получения данных об отработанном времени, расчета оплаты труда, а также для составления статистической отчетности по труду.

Регистрами синтетического учета расчетов по оплате труда являются журналы операций.

Журнал операций с безналичными денежными средствами применяется для учета движения средств на счетах (лицевых счетах), открытых учреждению для учета операций с безналичными средствами, для учета расчетов с финансовым органом по наличным денежным средствам, для учета движения денежных средств по аккредитивным счетам, депозитным счетам, а также для учета расчетов с финансовыми органами по средствам, поступающим в бюджет, и по платежам из бюджета.

Отражение операций по движению денежных средств в иностранных валютах осуществляется в иностранной валюте и в валюте Российской Федерации по курсу Центрального банка Российской Федерации на дату совершения операций в иностранной валюте (в рублевом эквиваленте). Записи в Журнал операций с безналичными денежными средствами производятся на основании первичных (сводных) учетных документов, прилагаемых к ежедневным выпискам по счету (лицевому счету).

Журнал операций с безналичными денежными средствами составляется по каждому счету (лицевому счету), открытому учреждению в органе Федерального казначейства, финансовом органе, учреждении Центрального банка Российской Федерации, кредитной организации.

В Главную книгу переносятся обороты по операциям, отраженным в Журнал операций с безналичными денежными средствами.

Журнал операций по счету "Касса" применяется для учета движения денежных средств в кассе учреждения и операций с ними.

Записи в Журнале операций по счету "Касса" производятся ежедневно на основании отчета кассира, сформированного по видам валют.

В Главную книгу переносятся обороты по операциям, отраженным в Журнале операций по счету "Касса", за исключением операций по получению наличных денежных средств со счетов учреждений и операций по внесению

наличных денег из кассы учреждения, которые отражены в Журнале операций с безналичными денежными средствами.

2.3. Анализ заработной платы ОГБУЗ «Лоскутовская РП»

Анализ оплаты труда и заработной платы является одним из главных задач исследования воспроизводства трудовых ресурсов и эффективности их использования, а также определения социальной политики государства и прогнозирования роста уровня жизни населения.

Рассмотрим начисление заработной платы на примере врача-хирурга Фролова М.А. профессиональной квалификационной группы «врач» 4 квалификационного уровня при работе полного рабочего месяца в таблице 5.

Таблица 5 - Расчет начисления заработной платы врача-хирурга ОГБУЗ «Лоскутовская РП», руб.

Наименование выплаты	Начисление
Должностной оклад (4 квалификационный уровень)	9525,00
Стимулирующие выплаты всего:	7293,25
- ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера (33% должностного оклада)	3143,25
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию (высшая квалификационная категория)	3400,00
- ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы (выслугу лет), свыше 5 лет	750,00
Компенсационные выплаты всего:	5045,48
- районный коэффициент (30%)	5045,48
Итого начислено заработной платы	21863,73
Налоговый вычет по НДФЛ	1400,00
Налогооблагаемая база по НДФЛ	20463,73
Начислено НДФЛ (налог округляется до целых рублей)	2660,00
Итого к выдаче заработной платы	17803,44

Анализируя структуру начисление заработной платы можно видеть, что должностной оклад составляет 16%, стимулирующие выплаты - 32%, наибольшую часть составляют компенсационные выплаты - 52%. Данные таблицы 5 представлены на рисунке 2.

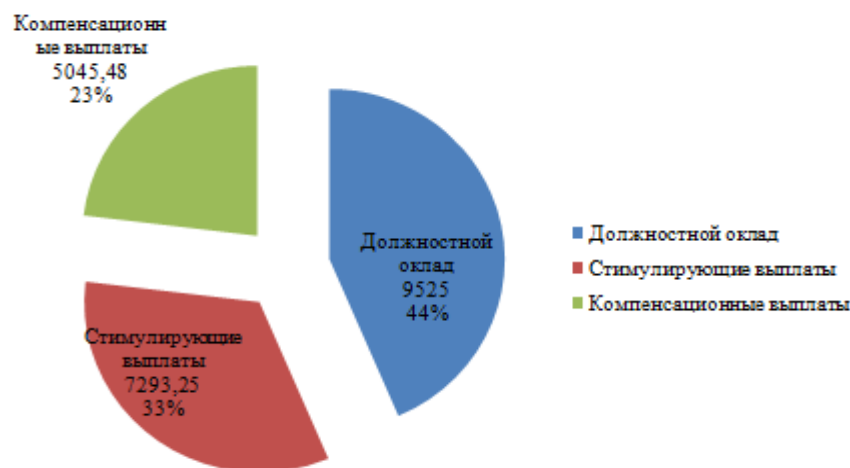


Рисунок 2 - Структура заработной платы врача-хирурга ОГБУЗ «Лоскутовская РП»

Из рисунка видно, что в структуре начисленной заработной платы преобладает должностной оклад (44% начисленного фонда оплаты труда), доля стимулирующих выплат составила 33%, а компенсационных выплат 23%.

Доходы физлиц, облагаемые НДФЛ по ставке 13%, могут быть уменьшены на стандартные налоговые вычеты (п. 1 ст. 218 НК РФ). В составе этих вычетов налоговым законодательством предусмотрены стандартные вычеты на детей.

Пусть сотрудник имеет 1 ребенка в возрасте 10 лет. Поэтому Фролову М.А. может быть предоставлен стандартный вычет по НДФЛ (п. 1 ст. 224 НК РФ).

Стандартные налоговые вычеты по НДФЛ отличаются тем, что они предоставляются работнику не потому, что у него были какие-то расходы, а потому что у него:

- или есть ребенок, которого он содержит – условно детский вычет по НДФЛ (пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ);
- или есть определенный «статус», награда или инвалидность – недетские вычеты (пп. 1, 2 п. 1 ст. 218 НК РФ).

Пп.4 п. 1 ст. 218 НК РФ предусмотрены следующие стандартные налоговые вычеты на детей (таблица 6).

Таблица 6 - Вычеты на детей в 2017 году

На кого дается вычет	Условие предоставление	Кому предоставляется вычет	
		Родитель, супруг (супруга) родителя, усыновитель, на обеспечении которых находится ребенок	Опекун, попечитель, приемный родитель, супруг (супруга) приемного родителя, на обеспечении которых находится ребенок
Первый ребенок	Возраст до 18 лет или учащийся очной формы обучения, аспирант, ординатор, интерн, студент, курсант в возрасте до 24 лет	1 400	
Второй ребенок		1 400	
Третий и каждый последующий ребенок		3 000	
Ребенок-инвалид	Возраст до 18 лет	12 000	6 000
Ребенок-инвалид I или II группы	Учащийся очной формы обучения, аспирант, ординатор, интерн, студент в возрасте до 24 лет		

Как видно из таблицы, с учетом предоставленного налогового вычета Фролов М.А. получит за месяц 17803,44 руб.

Рассмотрим особенности начисления декретных выплат.

В российском законодательстве нет определения "декретный", но под этим все понимают два следующие друг за другом отпуска:

1. По беременности и родам - предоставляется только женщинам в связи с рождением ребенка. Такое право закреплено статьей 255 ТК РФ. Оформить декрет могут по Федеральному закону от 19.05.1995 № 81-ФЗ: работающие женщины; признанные безработными; обучающиеся по очной форме; проходящие военную службу по контракту; усыновившие ребенка в возрасте до 3 мес.

2. По уходу за ребенком до 1,5 лет - предоставляется одному из родителей - матери или отцу по договоренности. Новым законом от 29.06.2015 № 201-ФЗ внесены поправки в условия декрета по срочному трудовому договору. Если раньше работодатель обязан был продлить договор с работницей только до родов, то теперь и после родов. Соответственно, она может получить пособие в полном объеме.

С 1 февраля 2017 года правительство проиндексировало все выплаты по родам на текущий уровень инфляции 5,4 %. Размер декретных зависит от средней зарплаты, но ограничен максимальным и минимальным размером (таблица 7).

Таблица 7 - Декретные выплаты в 2017 году

Вид пособия	Особенности	Минимальный и максимальный размер в 2017 г.
Пособие по беременности и родам	Минимальное пособие работающих женщин зависит от размера МРОТ, который на 1 января 2017 года составляет 7500 руб. Неработающим женщинам выплачивается в фиксированном размере.	Минимум - 34 521,20 Расчет: $(7500 \times 24) / 730 \times 140$ Максимум - 266 191,80 Расчет: $(670\,000 + 718\,000) / 730 \times 140$
Пособие за постановку на учет в ранние сроки	Выплачивается за постановку на учет до 12 недель.	Фиксированный размер - 613,14
Единовременное пособие при рождении ребенка	Выплачивается один раз.	Фиксированный размер - 16 350,33
Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет	Составляет 40% от среднего заработка одного из родителей за два года.	Минимум: - на первого ребенка - 3065,69 - на второго и последующих детей - 6131,37 Максимум - 23 120,66

Все выплаты не облагаются взносами и налогом для физлиц.

Рассмотрим порядок расчета декретных в 2017 году.

Формула для пособия по беременности и родам:

Доходы за 2 года (2015 и 2016 гг.) : 731 (число дней в расчетном периоде)

* количество дней отпуска

Чтобы рассчитать пособие необходимо:

1. Рассчитать начисления, облагаемые взносами, за каждый из двух календарных годов.

2. Сумму за каждый год сравнить с предельной базой для взносов.

3. Если есть исключаемые периоды - определить их продолжительность.

4. Разделить заработок на расчетный период.

5. Средний дневной заработок должен быть не меньше заработка, рассчитанного из МРОТ ($\text{МРОТ} \times 24 / 731$).

6. Расчет пособия.

Возможны ситуации, когда стаж составляет менее шести месяцев, тогда размер пособия будет не выше МРОТ. Формула для пособия из МРОТ: $\text{МРОТ} * 24 \text{ месяца} : 731$

Рассмотрим начисление декретных выплат на примере врача-терапевта Мжельской А.А.

Считаем максимальное пособие:

1. Предельный заработок в 2015 году - 670 000, в 2016 году - 718 000 руб.

2. Продолжительность периода - 731.

3. Расчет: $(670\,000 + 718\,000) / 731 \times 140 = 265\,827,63$ руб.

Считаем пособие при исключении периода:

Сотрудница ушла в декрет с 20 января 2017 года.

Доход, на которые начисляли взносы, в 2015 году - 359 860, в 2016-м - 374 920 руб.

В 2015-м оплачено 15 дней болезни.

Стаж - 7 лет.

1. Доходы за 2 года: $359\,860 + 374\,920 = 734\,780$ руб. (сравниваем с предельной величиной, сумма ниже).

2. Продолжительность периода: $(365 + 366) - 15 = 716$ (в 2015 году время болезни 15 дней).

3. Расчет: $734\,780 / 716 \times 140 = 143\,672,07$ руб.

Рассмотрим особенности начисления отпускных выплат.

Трудовое законодательство гарантирует работнику право на ежегодный отпуск и его оплату в соответствии со средним заработком (ст. 122 ТК РФ).

Отпускные в 2017 году рассчитывают с учетом Положения о порядке исчисления среднего заработка, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922. Новый закон, меняющий данный порядок, не принят. Изменения в расчете связаны с тем, что 2016 году было больше праздничных выходных. Это влияет на общую сумму отпускных.

При расчете отпускных в 2017 году влияют:

- период расчета;
- коэффициент среднего количества дней, отработанных в 2016 году;
- средняя зарплата работника;
- продолжительность отпуска;
- стаж работы.

Продолжительность отпуска. Стандартная продолжительность ежегодного отпуска - 28 календарных дней. Воспользоваться правом на отпуск может сотрудник, оформленный только по трудовому договору. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков на 2017 год или в другое время по соглашению с руководством. Сотрудник также может оформить отпуск спустя первые 6 месяцев работы и досрочно уйти в отпуск в случае: предстоящего декретного отпуска или после него; усыновления ребенка в возрасте до 3 месяцев; сотруднику еще нет 18 лет. Важно помнить, что кроме ежегодного оплачиваемого отпуска сотрудник имеет право на получение отпуска без содержания (ст.128 ТК РФ). В этом случае рассчитывать ничего не нужно, но отпуск без содержания более 14 дней влияет на рабочий год и стаж, за который сотруднику положен ежегодный оплачиваемый отпуск.

Расчетный период для отпускных. Для расчета отпускных необходимо взять предыдущие 12 месяцев и фактически отработанное в них время.

Выплаты в расчетном периоде. Чтобы провести расчет отпускных в 2017 году, надо также определить выплаты, включаемые в расчет среднего заработка и исключаемые из него. Согласно постановлению № 922, учитываются все

выплаты сотруднику, утвержденные в положении об оплате и стимулировании труда независимо от способа выплаты (в денежном или натуральном выражении).

В расчет не включают выплаты:

- премии и вознаграждения, не учтенные в положении об оплате труда;
- материальная помощь сотрудникам;
- компенсация расходов на транспорт и питание;
- оплата обучения и повышения квалификации.

Отпускные рассчитываются по следующей формуле:

$$\text{Сумма отпускных} = \text{Сумма среднего дневного заработка} \times \text{Количество календарных дней отпуска}$$

В общем случае средний дневной заработок рассчитывается таким образом:

$$\text{Сумма среднего дневного заработка} = \frac{\text{Выплаты расчетного периода учитываемые при расчете среднего дневного заработка}}{12 \text{ месяцев}} \quad / 29,3$$

Рассмотрим начисление отпускных выплат на примере медсестры Киселевой М.А.

Пусть расчетный период отработан полностью. Сотрудница написала заявление на отпуск с 1 по 20 февраля 2017 г.

1. Определяем расчетный период: с 1 февраля 2016 г. по 31 января 2017 г., отработан полностью.

2. Определяем выплаты, включаемые в расчет: доходы за период составили 314 843 руб.

3. Определяем средний заработок: $314\,843 / 12 = 26\,236,92$ руб.

4. Рассчитаем отпускные: $26\,236,92 / 29,3 \times 20 \text{ дн.} = 17\,909,16$ руб.

С данной суммы будет удержан НДФЛ.

Далее рассмотрим особенности начисления больничного пособия.

Законодательство предусматривает социальную защиту граждан и сохранение за ними среднего заработка по месту работы в период болезни или ухода за больными детьми (Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ).

Сотруднику назначается пособие на период заболевания, основанием является листок нетрудоспособности, который выдается в медицинском учреждении.

С 1 января 2017 года вступила в силу глава 34 НК РФ, которая регулирует особенности в сфере социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Нововведений в расчете больничного листа в 2017 году глава не предусматривает. Как и прежде, пособие рассчитывается из доходов сотрудника за два года. Новое в расчете листка нетрудоспособности - это такие показатели, как МРОТ, расчетный период и предельный заработок.

С 1 января 2017 года МРОТ прежний - 7500 рублей. Однако с 1 июля 2017 года минималка будет проиндексирована на 4% и составит 7800 рублей.

Предельный заработок ограничен суммой 1 388 000 рублей (расчетный период: 2015 год - 670 000 руб., 2016 год - 718 000 руб.).

Воспользоваться правом на оплачиваемый больничный может каждый сотрудник, работающий по трудовому договору. Оформить листок нетрудоспособности по общему заболеванию можно на срок до 15 дней, по беременности и родам - на 140 дней, у стоматолога или фельдшера - на 10 дней.

В случае ухода за больным ребенком продолжительность зависит от возраста ребенка:

- до 7 лет - на весь период заболевания;
- от 7 до 15 лет - до 15 дней;
- старше 15 лет - до 3 дней при амбулаторном лечении.

По решению медкомиссии больничный может быть продлен на более длительный срок.

Оплата пособия по нетрудоспособности в 2017 году привязана к проценту от стажа. При расчете стажа надо руководствоваться приказом

Минздравсоцразвития от 06.02.2007 № 91, который устанавливает порядок подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий. В страховой стаж сотрудника включают периоды: работы по трудовому договору; государственной и муниципальной службы; занятости в видах деятельности, в течение которой сотрудник подлежал ОМС, например, период работы адвокатом или индивидуальным предпринимателем (полный перечень п. 2 приказа № 91).

Если стаж работы 8 лет и более, то учитывается 100% среднего заработка, 5-8 лет - 80%, менее 5 лет - 60%.

Сотруднику, ухаживающему за больным ребенком в домашних условиях, первые 10 дней оплачиваются в зависимости от стажа, остальные дни оплачиваются из расчета 50% от среднего заработка.

Сотрудникам, отработавшим менее 6 месяцев и не имеющим трудового стажа по другому месту работы, пособие по временной нетрудоспособности рассчитывается из МРОТ.

Для определения стажа при расчете больничного листа в 2017 году необходимо:

1. Определить периоды занятости по всем местам работы. Для каждого места установить по календарю число полных лет, полных месяцев, дней в неполных месяцах работы. Календарный год - это период с 1 января по 31 декабря, а календарный месяц - это январь, февраль и т. д.

2. Сложить суммы полных лет, месяцев, дней в неполных месяцах.

3. Если сумма дней в неполных месяцах получилась 30 и более: перевести ее в месяцы и дни. 30 дней - это один месяц. Месяцы прибавить к полным месяцам, рассчитанным в шаге 2.

4. Если общая сумма месяцев составила 12 и более: перевести ее в годы и месяцы. Годы прибавить к сумме полных лет, рассчитанных в шаге 2.

Пособие по нетрудоспособности рассчитывается исходя из дохода сотрудника за предыдущие 2 года. Расчетный период при наступлении страхового случая в 2017 году - 2015-2016 годы, в периоде - 730 дней (п. 3 ст.

14 Закона № 255-ФЗ). Исключать какие-либо дни из расчетного периода не требуется, но в случае больничного по беременности и родам законом предусмотрена возможность корректировки.

Средний заработок для расчета больничного листа в 2017 году исчисляется из доходов сотрудника в 2015-2016 годах. В расчете учитываются все доходы, на которые начислялись страховые взносы в ФСС независимо от места работы сотрудника. Данные о доходах подтверждаются справкой 182н.

Формула расчета среднего дневного заработка для пособий:

Доходы за 2 года : 730

Максимальная сумма доходов за два года утверждена Правительством РФ - 1 388 000 рублей, а минимальный размер среднедневного заработка для пособия не может быть ниже 246,58 рубля (исходя из МРОТ).

Формула расчета больничного пособия в 2017 году: средний дневной заработок x количество дней больничного x % по стажу

Полученная сумма пособия не облагается страховыми взносами, но с нее надо удержать НДФЛ (исключение - больничный по беременности и родам (п.1 ст. 217 НК РФ).

Работодатель выплачивает пособие за первые три дня из собственных средств, за последующие дни - за счет ФСС. Оплата пособия по беременности или уходу за больным ребенком в 2017 году - 100% за счет средств ФСС.

Рассмотрим начисление больничного пособия на примере санитарки Тимофеевой Т.Н.

Сотрудница оформила листок нетрудоспособности с 10 по 19 февраля 2017 года.

Заработала Тимофеева Т.Н. за 2015 год - 146 210 руб., за 2016 год - 188 820 руб.

Стаж - 6 лет 3 месяца.

1. Расчетный период - 2015-2016 годы, 730 дней. Количество дней нетрудоспособности - 10.

2. Рассчитаем средний заработок и сравним с предельной базой:

Доходы сотрудника за 2015 год и 2016 год меньше лимита ($146\,210 < 670\,000$, $188\,820 < 718\,000$). В расчет надо взять фактический заработок за 2015-2016 годы.

Средний заработок составил 335 030 руб. ($146\,210 + 188\,820$).

3. Рассчитаем средний дневной заработок и сравним с минимальным $335\,030 : 730 = 458,95$ руб.

Сравним средний дневной заработок со средним дневным из МРОТ, который действует на дату страхового случая. Сотрудник заболел в феврале 2017 года, когда действует МРОТ 7500 руб. Минимальный средний дневной заработок - 246,58 руб. ($7500 \text{ руб.} \times 24 : 730$). Фактический заработок больше минимального ($458,95 > 246,58$). Поэтому в расчет надо взять факт.

4. Определим % оплаты по стажу. Стаж сотрудницы - в периоде от 6 до 8 лет, оплата - 60%.

5. Рассчитаем больничное пособие: $458,95 \times 10 \text{ дн.} \times 60\% = 2\,753,70$ руб.

6. Из начисленной суммы удерживаем НДФЛ по ставке 13%: $2\,753,70 \times 13\% = 357,98$ руб. (налог округляется до целых рублей для перечисления).

Соответственно $2\,753,70 - 357,98 = 2\,395,72$ руб. - пособие к перечислению.

7. Определим источник выплаты:

Первые 3 дня - оплата за счет работодателя (718,72 руб.).

Оставшиеся 7 дней - за счет фонда (2034,98 руб.)

2.4. Учет заработной платы в ОГБУЗ «Лоскутовская РП»

В Федеральном законе от 03.07.2016 № 272-ФЗ²³ закреплены следующие сроки расчетов по оплате труда: заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы

²³ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда: федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

В Письме от 23.09.2016 № 14-1/ООГ-8532 Минтруд отметил, что документы, которыми предусматриваются дни выплаты заработной платы, в ст. 136 ТК РФ перечисляются через запятую, то есть законодатель подчеркивает равнозначность данных документов, в любом из которых может быть решен вопрос о днях выдачи зарплаты.

В учреждениях государственного сектора таким документом чаще всего является положение об оплате труда.

Согласно положению об оплате труда ОГБУЗ «Лоскутовская РП» в учреждении заработная плата выплачивается:

- за первую половину месяца – 20 числа текущего периода;
- за вторую половину месяца – 5 число следующего месяца.

При этом, как обычно, если день выдачи зарплаты попадает на выходной или праздничный день, то выплатить зарплату надо в последний рабочий день перед ним (ч. 8 ст. 136 ТК РФ).

Традиционно заработную плату за первую половину месяца называют авансом, хотя ТК РФ такого определения не содержит, но в ст. 423 ТК РФ есть норма, согласно которой законы и иные правовые акты РФ, а также законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего СССР применяются, если они не противоречат Трудовому кодексу.

Основанием выплаты аванса в ОГБУЗ «Лоскутовская РП» является табель учета рабочего времени. Причем, поскольку в ст. 136 ТК РФ закреплено, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, на каждый период расчета будет свой табель. Форма и общий порядок заполнения табеля (ф. 0504421) установлены Приказом Минфина РФ № 52н.

Поскольку размер аванса зависит от фактически отработанного времени, его величина не может быть установлена в фиксированной сумме, а в Письме Минздравсоцразвития РФ от 25.02.2009 № 22-2-709 имеется рекомендация, что

заработная плата за каждую половину месяца должна начисляться примерно в равных суммах (без учета премиальных выплат).

Для облегчения учетных процедур размер аванса в ОГБУЗ «Лоскутовская РП» утвержден в виде доли оклада - 40%.

Рассмотрим ответственность работодателя за нарушение сроков выдачи зарплаты. П. 6 ст. 5.27 «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» КоАП РФ ответственность предусмотрена за невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, и влечет предупреждение или наложение административного штрафа; за те же деяния, совершенные повторно (п. 7 ст. 5.27 КоАП РФ), возможна дисквалификация, то есть запрет заниматься какой-либо деятельностью, либо штраф в увеличенном размере.

Исходя из буквальной трактовки норм КоАП РФ ответственность наступает за нарушение сроков выплат по датам, а не по промежутку между выплатами, следовательно, если работодатель произвел выплату в более ранний срок, то такая выплата не может восприниматься как ущемление прав сотрудников.

Работодатель должен учесть интересы принятых на работу сотрудников, у которых первая выплата произойдет много позже 15 дней. Скажем, если в учреждении предусмотрена дата выплаты аванса на 25-е число, а работник принят 1-го, то, выплачивая ему аванс только в обозначенную дату, работодатель нарушает требования законодательства. Вновь принятым работникам устанавливают дополнительные авансы – например, 15-го и 30-го числа месяца.

Если задержка все же случилась, лучше всего сразу попытаться минимизировать ее последствия, выплатив соответствующую компенсацию.

Размер компенсации за задержку заработной платы составляет не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день просрочки начиная со следующего дня после

установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер денежной компенсации исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

С 1 января 2016 года значение ставки рефинансирования ЦБ РФ приравнивается к значению ключевой ставки, определенному на соответствующую дату, и самостоятельное значение ставки рефинансирования более не устанавливается. Ключевая ставка периодически меняется, и при расчете компенсации это необходимо учитывать.

Таблица 8 - Ставка рефинансирования в РФ

Срок, с которого установлена ставка	Размер ставки рефинансирования (в процентах годовых)	Документ ЦБ РФ
С 27 марта 2017 года	9,75	Информация от 24.03.2017
С 16 сентября 2016 года	10	Информация от 16.09.2016
С 14 июня 2016 года	10,5	Информация от 10.06.2016
С 1 января 2016 года	11	Указание от 11.12.2015 № 3894-У, Информация от 11.12.2015
С 14 сентября 2012 года	8,25	Указание от 13.09.2012 № 2873-У

В соответствии с Указаниями № 65н выплата компенсации производится по КВР 853 «Уплата иных платежей». По данному элементу отражаются расходы на уплату иных платежей, не отнесенных к другим подгруппам и элементам группы видов расходов 800 «Иные бюджетные ассигнования», в том числе денежной компенсации, предусмотренной статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, выплачиваемой учреждениями-работодателями, в том числе на основании судебных решений.

Отметим, что компенсации за задержку заработной платы не облагаются НДФЛ, но облагаются страховыми взносами.

Стоит отметить, что с 03.10.2016 г. Федеральным законом от 03.07.2016 № 272-ФЗ введен отдельный штраф за нарушение сроков выплаты заработной платы (в том числе аванса) в размере (п. 6 ст. 5.27 КоАП РФ):

- от 10 000 до 20 000 руб. в отношении должностных лиц;
- от 30 000 до 50 000 руб. в отношении юридических лиц.

За аналогичное повторное правонарушение ответственность будет ужесточена. Должностному лицу грозит штраф в размере от 20 000 до 30 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет, юридическому лицу – штраф от 50 000 до 100 000 руб. (п. 7 ст. 5.27 КоАП РФ).

За прочие нарушения трудового законодательства (в том числе нарушения условий выплаты аванса) предусмотрен (п. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ):

а) при первичном нарушении:

- штраф от 1 000 до 5 000 руб. (для должностных лиц);
- штраф от 30 000 до 50 000 руб. (для юридических лиц);

б) при повторном нарушении:

- штраф от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет (для должностных лиц);
- штраф от 50 000 до 70 000 руб. (для юридических лиц).

Операции по начислению и выплате заработной платы в ОГБУЗ «Лоскутовская РП» сопровождаются бухгалтерскими записями (таблица 9).

Таблица 9 - Отражение операций по начислению и выплате заработной платы в ОГБУЗ «Лоскутовская РП»

Операция	Дебет	Кредит
Начислена зарплата, отпускные, премия	4 401 20 211	4 302 11 730
	4 109 61 211	4 302 11 730
	4 109 71 211	4 302 11 730
	4 109 81 211	4 302 11 730
Начислен НДФЛ	4 30211 830	4 30301 730
Отражено начисление по исполнительному листу	4 30211 830	4 304 03 730
Из кассы выплачена зарплата	4 30211 830	4 20134 610
Заработная плата перечислена на банковские карточки	4 302 11 830	4 20111 610
Депонированы невыданные суммы	4 30211 830	4 30402 730

Начислены взносы в ПФР, ФСС, ФФОМС	4 40120 213	4 303 10 730
	4 40120 213	4 303 02 730
	4 40120 213	4 303 06 730
	4 40120 213	4 303 07 730
Выдана заработная плата раздатчику - подотчетному лицу из кассы	4 20811 560	4 20134 610
Получена зарплата сотрудником от раздатчика	4 30211 830	4 20811 660

Заработная плата, выплачиваемая работникам учреждения, является объектом обложения НДФЛ (ст. 210 НК РФ).

В соответствии с п. 2 ст. 223 НК РФ при получении дохода в виде оплаты труда датой фактического получения такого дохода признается последний день месяца, за который налогоплательщику был начислен доход за выполненные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором (контрактом). На эту же дату налоговый агент исчисляет НДФЛ с указанного дохода (п. 3 ст. 226 НК РФ).

При этом удержать исчисленный налог с доходов в виде оплаты труда налоговый агент обязан при их фактической выплате, а перечислить – не позднее следующего дня (п. 4, 6 ст. 226 НК РФ).

В соответствии со ст. 136 ТК РФ аванс является частью заработной платы, начисленной за первую половину месяца. С учетом этого, а также исходя из положений п. 3 ст. 223 НК РФ до истечения месяца заработная плата не может считаться полученной. Соответственно, до окончания месяца не может быть исчислен и удержан НДФЛ.

Таким образом, ОГБУЗ «Лоскутовская РП» как налоговый агент производит исчисление, удержание и перечисление в бюджет НДФЛ с заработной платы (в том числе за первую половину месяца) один раз в месяц при окончательном расчете дохода работника по итогам каждого месяца, за который была начислена заработная плата. Отдельно с суммы аванса налог не исчисляется и не удерживается.

Сегодня выплата заработной платы в ОГБУЗ «Лоскутовская РП» производится, как правило, в безналичной форме на дебетовую карту.

Рассмотрим проводки для начисления зарплаты в бухгалтерском учете ОГБУЗ «Лоскутовская РП» на конкретном примере.

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

Начислен доход за март 2017 года - 24 000 руб.

Проводки по отражению операций, связанных с начислением и выплатой зарплаты, приведены в таблице 10.

Таблица 10 - Начисление заработной платы в ОГБУЗ «Лоскутовская РП»

Содержание операции	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
Начислена заработная плата работнику	4 401 20 211	4 302 11 730	24 000
Начислен НДФЛ	4 302 11 830	4 303 01 730	3 120 (24 000 × 13%)
Выдана заработная плата из кассы	4 302 11 830	4 201 34 610	20 880 (24 000 – 3120)
Перечислена заработная плата на банковскую карту	4 302 11 830	4 201 11 610	20 880 (24 000 – 3120)
Начислены страховые взносы в ПФР — 22%	4 401 20 213	4 303 10 730	5 280 (24 000 × 22%)
Начислены страховые взносы в ФСС — 2,9%	4 401 20 213	4 303 02 730	696 (24 000 × 2,9%)
Начислены взносы по страхованию от несчастных случаев — 0,2%	4 401 20 213	4 303 06 730	48 (24 000 × 0,2%)
Начислены страховые взносы в ФФОМС — 5,1%	4 401 20 213	4 303 07 730	1 224 (24 000 × 5,1%)

Т.о. применение действующих инструкций для бюджетных учреждений и кодов КОСГУ немаловажно для формирования проводок по заработной плате в ОГБУЗ «Лоскутовская РП». Корректное начисление заработной платы на счетах бухгалтерского учета позволит правильно распределить движение государственных денежных средств по статьям расходов.

2.5. Направления совершенствования учета заработной платы в ОГБУЗ «Лоскутовская РП»

Проведенное исследование показало, что в ОГБУЗ «Лоскутовская РП» уделяется большое внимание грамотному учету и контролю оплаты труда.

Контроль за деятельностью ОГБУЗ «Лоскутовская РП» осуществляется не только сторонними организациями, но и работниками бухгалтерии учреждения. К сторонним организациям, отслеживающим оплату труда можно выделить органы Федеральной инспекции труда, прокуратуры, контрольно-ревизионное управление Администрации Томской области, счетная палата города Томская, а также Фонд социального страхования, Пенсионный фонд Российской Федерации, налоговая инспекция.

Для осуществления контроля учреждение сдает отчеты в органы Федеральной налоговой службы и в территориальные органы ФСС РФ и ПФР.

В соответствии с трудовым законодательством РФ, коллективный договор регулирует трудовые отношения между ОГБУЗ «Лоскутовская РП» и работниками данного учреждения. В дополнение к коллективному договору в рассматриваемом учреждении утверждено положение об оплате труда и премировании работников ОГБУЗ «Лоскутовская РП», согласно которому на основании приказов руководителя устанавливаются выплаты заработной платы, поощрений и различного рода премий.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждают организацию трудового режима учреждения. Работники бухгалтерии осуществляют контроль внутренних локальных нормативных документов, используя методы контроля на их соответствие действующему трудовому и налоговому законодательству.

Так же бухгалтерия ОГБУЗ «Лоскутовская РП» осуществляет проверку полноты отражения положений, регулирующих организацию учета выплат заработной платы, соблюдения трудовой дисциплины, режима работы и т. д.

Так же контролю со стороны работников бухгалтерии подвергается и штатное расписание, которое изучается на соответствие списочному составу работников, типовой форме и правильности вносимых в течение отчетного года изменений.

Контролю со стороны бухгалтерии учреждения на соответствие типовой форме, условий приема на работу и характера предстоящей работы, а также на указание профессии, наличие испытательного срока и правомерности его установления, наличие суммы оклада, подвергаются приказы о приеме на работу и трудовые договора.

Контроль учета отработанного времени и трудовой дисциплины осуществляется за счет фиксации явок на работу, а также ухода с нее, случаев опозданий и неявок с указанием их причин, а также часов сверхурочной работы, на основании табеля учета рабочего времени.

При сверке данных с табелем учета рабочего времени в ОГБУЗ «Лоскутовская РП» осуществляется правильность начисления заработной платы за отработанное время.

На наличие необходимых видов и форм документов, соответствие их унифицированным формам и правильность заполнения, на правильность арифметических расчетов и обоснованность начисления заработка проверяются документы по начислению и учету оплаты труда. Стоит отметить, что проверка арифметической правильности начислений заработной платы в учреждении осуществляется по отдельному работнику в частности и в целом по фонду оплаты труда за проработанный месяц. Результатом таких проверок может стать выявление сумм недоплаты заработной платы работникам, причиной которых могут служить неправильное оформление учетных документов, ошибки в начисленных суммах заработной платы, несвоевременное представление документов, влияющих на исчисление сумм заработной платы, невыполнение сотрудником бухгалтерии своих обязанностей и т. д.

К положительным моментам учета оплаты труда в учреждении можно отнести следующие показатели:

- автоматизация рабочих мест бухгалтерии;
- соответствие алгоритмов расчета оплаты труда требованиям нормативной документации;
- соблюдение положений трудового законодательства;
- грамотное ведение аналитического учета по видам начислений и удержаний;
- сопоставление начислений оплаты труда с данными отчетов по пенсионному фонду, медицинскому и социальному страхованию;
- отсутствие задержек по расчету и выплате заработной платы.

К отрицательной стороне организации учета оплаты труда и проблемам бухгалтерской службы следует отнести тот факт, что контроль по предотвращению ошибок расчетной группы в процессе работы не осуществляется главным бухгалтером. Контроль над работой расчетной группы осуществляется непосредственно на конечной стадии расчетов заработной платы, в момент подписания ведомостей на выдачу заработной платы. Минусом является отсутствие в учреждении специалиста по кадровой работе. В связи с чем, на работников бухгалтерии возлагается ряд обязанностей:

- анализировать состояние трудовой дисциплины в учреждении и выполнение работниками правил внутреннего трудового распорядка;
- осуществлять выдачу справок о трудовой деятельности работников;
- составлять установленную отчетность;
- осуществлять контроль на соответствие разрядов рабочих и применяемых к ним окладов, установленных в штатном расписании.

Так же отрицательным фактором является ведение непосредственного начисления и расчета заработной платы вручную, в персональный компьютер вносятся уже рассчитанные данные, такие как расчет отпуска, листы по временной нетрудоспособности. Этот процесс занимает длительное время, что дает дополнительную нагрузку на бухгалтера.

В качестве рекомендаций по совершенствованию работы бухгалтерии ОГБУЗ «Лоскутовская РП» рекомендуется добавить одну штатную единицу

специалиста по кадрам, для того чтобы разгрузить работников бухгалтерии и дать возможность более четкой спланированной работы бухгалтерской службы, тем самым повысить эффективность работы учреждения в сфере учета оплаты труда.

Учреждению также необходимо приобрести и установить современное программное обеспечение для ведения расчетов и учета по оплате труда, что сведет к минимуму появление арифметических ошибок при расчете заработной платы.

Кроме того, для повышения эффективности работы оплаты труда необходимо обеспечить контроль над обоснованностью и правильностью начисления оплаты труда работникам ОГБУЗ «Лоскутовская РП». Для этого целесообразно периодически проводить проверки, в соответствии с планом:

- проверять достоверность документов первичного учета, а также правильность их заполнения и соответствие требованиям нормативно-правовых актов;
- контролировать правильность заполнения реквизитов и подписей должностных лиц в документах учета;
- проверять первичные документы учета и расчетные ведомости на наличие арифметических ошибок;
- контролировать соответствие отнесения расходов к фонду оплаты труда;
- осуществлять контроль за правильностью составления бухгалтерских проводок по оплате труда;
- проверять правильность удержаний с конкретных работников;
- проверять таблицы и приказы о перемещениях, увольнениях, отпусках для точного определения среднесписочной численности работников учреждения и установления личного состава;
- контролировать проводки по счету «расчеты по исполнительным листам» для получения всех источников оплаты за расчетный год;

- осуществлять выборочную проверку баланса начисленных сумм работникам учреждения, а так же выдачу денежных средств из кассы учреждения;

- контролировать наличие и правильность ведения лицевых счетов по удержанию и начислениям.

Если опираться в процессе работы на предложенный выше план проверок, возможно:

- избежать ошибки в учете и оплате труда;
- повысить достоверность составляемой отчетности;
- снизить риск возникновения возможных штрафов и разбирательств со стороны органов контроля;
- увеличить рациональность использования фонда оплаты труда.

3. Корпоративная социальная ответственность

Задание для раздела «Социальная ответственность»

Студенту:

Группа	ФИО
О-3621	Приклонская Н.А.

Институт	ИСТГ	Кафедра	экономики
Уровень образования	бакалавр	Направление/специальность	38.03.01 Экономика

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:	
<p><i>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, механического оборудования) на предмет возникновения:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения)- опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы)- чрезвычайных ситуаций социального характера	<p>Описание рабочего места ОГБУЗ «Лоскутовская РП» на предмет возникновения:</p> <ul style="list-style-type: none">- вредных проявлений факторов производственной среды: в отделении установлено комбинированное освещение, электромагнитные поля на низком уровне, метеоусловия в норме.- опасных проявлений факторов производственной среды: в офисе установлена пожарная сигнализация, имеется запасной выход. Рабочее место оборудовано в соответствии с нормами техники безопасности. <p>Рабочее место административного работника поликлиники включает в себя: стол, стул, компьютер, клавиатуру, МФУ, картотеки.</p>
<p><i>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</i></p>	<ol style="list-style-type: none">1. Трудовой кодекс РФ;2. ГОСТ Р ИСО 26000-2010 «Руководство по социальной ответственности»;3. ГОСТ 12.2.032-78 "Рабочее место при выполнении работ сидя"4. Серией международных стандартов систем экологического менеджмента ISO 14000;5. GRI (Global Reporting Initiative) – всемирная инициатива добровольной отчетности;6. SA 8000 – устанавливает нормы ответственности работодателя в области

	условий труда.
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:	
1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности	- принципы корпоративной культуры исследуемой организации; - системы организации труда и его безопасности; - развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; - системы социальных гарантий организации;
2. Анализ факторов внешней социальной ответственности	- корпоративная благотворительность;
3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности	- анализ правовых норм трудового законодательства; - анализ специальных правовых и нормативных законодательных актов; - анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности
4. Разработка программ КСО на предприятии	- определение целей и задач программы КСО - определение стейкхолдеров организации - определение элементов программы КСО - определение затрат на программу КСО - оценка эффективности программы
Перечень графического материала:	
При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)	Табличные данные

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	10.02.2017
---	------------

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент каф. экономики	Горюнова Н.Н.	Канд.экон.наук, доцент		10.02.2017

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
О-3621	Приклонская Н.А.		

Корпоративная социальная ответственность организации - наиболее выгодная форма взаимодействия между бизнесом, обществом и государством. Этот факт доказан зарубежным опытом, который столь же успешно начали внедрять и российские компании.

Корпоративная социальная ответственность (КСО) – реализация интересов компании (корпорации) посредством обеспечения социального развития ее коллектива и активного участия компании в развитии общества²⁴.

Сегодня в цивилизованном мире уже невозможно вести бизнес, ориентируясь только на максимальное извлечение прибыли. Также не получится обращать внимание на тот урон социуму и окружающей среде, который наносит производственная деятельность организации. Компании, заинтересованные в минимизации наносимого ущерба и справедливой его компенсации, понимают свою социальную ответственность. Они добровольно берут на себя обязательства сверх тех, что установлены по закону²⁵.

Корпоративная социальная ответственность компании некоторыми определяется как минимизация недостатков, обусловленных спецификой производства, затрагивающих как участников бизнеса, так и общество в целом. Это добровольное участие предприятия в улучшении общества, защите окружающей среды и решении социальных проблем, которые оказывают непосредственное влияние на сотрудников, население города, территории, страны и, в конечном итоге, всего мира.

Российские компании сравнительно недавно - в начале 2000-х годов начали развивать корпоративную социальную ответственность, но уже сегодня

²⁴ Гурьева О.Ю. Корпоративная социальная ответственность как социально-экономическая категория // Многоуровневое общественное воспроизводство: вопросы теории и практики. 2015. № 8 (24). С. 136.

²⁵ Одегов Ю.Г., Логинова Е.В. Корпоративная социальная политика и социальная ответственность бизнеса // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2013. № 1. С. 19.

большинство работодателей понимают, что их коммерческая деятельность не только влияет на общество, но и напрямую зависит от него. Она представляет собой не благотворительность, а, скорее, долгосрочную инвестицию и помогает сформировать положительный имидж компании и хорошую репутацию.

Виды корпоративной социальной ответственности компаний в соответствии с той классификацией, которая была предложена ООН, подразделяются на внутренние и внешние.

Внутренняя корпоративная социальная ответственность это:

- обеспечение безопасности рабочих мест сотрудников компании;
- стабильная, справедливая и достойная оплата труда всех работников организации;
- обеспечение гарантированного социального и медицинского страхования для сотрудников;
- обеспечение возможности персоналу обучаться дополнительно по программам подготовки и переподготовки, повышения квалификации;
- материальная помощь работникам в форс-мажорных обстоятельствах и экстренных случаях.

Внешняя корпоративная социальная ответственность организаций это:

- инвестиции в социальную сферу и участие в благотворительности;
- обеспечение сохранности и забота об окружающей среде;
- ответственность компании перед клиентами и потребителями ее продукции;
- конструктивное взаимодействие с органами власти и общественными организациями.

Внутренняя и внешняя корпоративная социальная ответственность компаний в своей совокупности являются вкладом бизнеса в благополучие, безопасность и устойчивое развитие общества²⁶.

²⁶ Сусорова О.Ю. Корпоративная социальная ответственность предприятий как помощь в реализации социальной политики государства // Прикладные экономические исследования. 2015. № 6. С. 41.

В настоящее время российский бизнес использует различные формы ответственности, переходя от разовых проявлений благотворительности к формированию целостной системы взаимодействия с властными и общественными институтами. Та практика, которая уже наработана наиболее социально-ответственными компаниями, уже позволяет говорить об определенных формах ее реализации. Они оказывают непосредственное и наиболее эффективное влияние на улучшение условий жизни общества.

К наиболее распространенным формам корпоративной социальной ответственности можно отнести благотворительность, которая, в свою очередь реализуется через:

- целевые денежные пожертвования;
- помощь, оказываемую в натуральной форме;
- корпоративную волонтерскую деятельность.

Внутренняя корпоративная социальная ответственность проявляется в таких формах, как:

- обеспечение социальных гарантий, установленных как на уровне законодательства, так и дополнительных, устанавливаемых локальными нормативными актами работодателя;
- дополнительное пенсионное обеспечение работников;
- применение мотивационных схем оплаты труда;
- целенаправленная деятельность по снижению рисков для здоровья работников, связанных с вредными и опасными условиями труда;
- финансирование спортивных и медицинских программ, направленных на улучшение здоровья персонала;
- обеспечение сотрудников бесплатным питанием или абонементом в спортзалы;
- организация и проведение корпоративного досуга.

Формы, в которых может проявляться внешняя корпоративная социальная ответственность организаций, могут быть, например, такими:

- участие в программах, повышающих безопасность производства, контроль над его отходами;
- разработка и участие в экологических программах;
- ответственное отношение к бизнесу, позволяющее обеспечить качественными рабочими местами как можно большее число граждан;
- добросовестное выполнение своих обязательств как в качестве налогоплательщиков, так и в качестве работодателей;
- проведение обоснованной кадровой, закупочной и сбытовой политики;
- ведение бизнеса в соответствии с этическими и законодательными нормами, общественными ожиданиями.

Поскольку корпоративная социальная ответственность - это международная бизнес-практика, которая прочно вошла в корпоративное управление в конце XX века, ее применение в бюджетных организациях зачастую пренебрегают.

Так как в ОГБУЗ «Лоскутовская РП» такая практика отсутствует, проведем разработку программы корпоративной социальной ответственности для данного учреждения.

Для начала необходимо определить цели и задачи КСО. Для того чтобы программы КСО приносили различные социальные и экономические результаты, необходима их интеграция в стратегию компании. Иными словами, деятельность учреждения и программы КСО должны иметь одинаковый вектор. Тогда программа КСО будет выступать органическим вспомогательным элементом деятельности учреждения.

Приведем миссию, основные стратегические цели ОГБУЗ «Лоскутовская РП» в таблице 11 и на основании полученных результатов подберем соответствующие цели КСО.

Рассмотрим возможность интеграции данных целей в работу ОГБУЗ «Лоскутовская РП».

Таблица 11 - Определение целей КСО ОГБУЗ «Лоскутовская РП»

Миссия	Способствовать улучшению здоровья пациентов, обращающихся за медицинской помощью, предоставление широкого спектра медицинских услуг высокого качества.	Цели КСО
Стратегия	Развитие персонала и повышение качества медицинских услуг	<ol style="list-style-type: none"> 1. развитие собственного персонала, которое позволяет не только избежать текучести кадров, но и привлекать лучших специалистов на рынке; 2. рост производительности труда в учреждении; 3. улучшение имиджа учреждения, рост репутации; 4. освещение деятельности учреждения в СМИ; 5. сохранение здоровья населения

Для того чтобы развить собственный персонал, который позволит избежать текучести кадров и привлечь лучших специалистов на рынке необходимо обеспечить высокое качество жизни персонала и внедрить развитую инфраструктуру в учреждении.

Для обеспечения роста производительности труда в учреждении необходимо выстроить правильную мотивационную политику в учреждении, посредством признания результатов и достижений сотрудника, публичных благодарностей, предоставления премий и пр.

Имидж учреждения во многом зависит от клиентов учреждения, которым предоставляются меры социальной поддержки. Поэтому для роста репутации в рассматриваемом учреждении необходимо повысить мнение населения. Для этого нужно стараться свести к минимуму время ожидания клиентом приема специалиста, а также повысить уровень комфорта населения ожидания в очереди, если таковых не удастся избежать.

Освещение деятельности учреждения посредством средств массовой информации – ключевой момент работы организации, который в настоящее время уже внедрен в деятельность учреждения. Поскольку оказание услуг и

выполнение работ для реализации предусмотренных действующим законодательством полномочий Томской области в сфере социальной защиты населения является основной деятельностью учреждения доведение до населения этого законодательства и есть достижение поставленной цели.

Сохранение здоровья населения также является основной целью деятельности учреждения, поскольку ОГБУЗ «Лоскутовская РП» оказывает именно медицинские услуги.

Следующим пунктом разработки программы является определение стейкхолдеров учреждения.

Стейкхолдерами или заинтересованными лицами называется любое сообщество внутри организации, или вне ее, предъявляющее определенные требования к результатам деятельности организации и характеризующееся определенной скоростью реакции.

Основные стейкхолдеры учреждения приведены в таблице 12.

Таблица 12 - Стейкхолдеры ОГБУЗ «Лоскутовская РП»

Цели КСО	Стейкхолдеры
Развитие собственного персонала	Работники учреждения
Рост производительности труда в учреждении	Работники учреждения
Улучшение имиджа учреждения, рост репутации	Население района
Освещение деятельности учреждения в СМИ	Департамент здравоохранения Томской области
Сохранение здоровья населения	Население района

На рост производительности труда и развитие трудовых ресурсов непосредственно влияют работники учреждения, поскольку именно они производят трудовые ресурсы.

На освещение деятельности учреждения в СМИ оказывает серьезное влияние Департамент здравоохранения Томской области, поскольку от него исходит заинтересованность в достижении миссии и стратегии учреждения.

Основными стейкхолдерами учреждения является население. Поскольку именно от их удовлетворенности производимых учреждением услуг, и на

основании вынесенного ими мнения, складывается имидж учреждения и его дальнейшая политика работы.

Приведем основные элементы программы КСО в таблице 13.

Таблица 13 - Определение элементов программы КСО

Стейкхолдеры	Описание элемента	Ожидаемый результат
Население	Организация выездного обслуживания населения (инвалидов, пенсионеров, которые в силу малоподвижного образа жизни сами не могут обратиться в учреждение)	Повышение имиджа учреждения, репутации учреждения.
Работники учреждения	Повышение уровня квалификации персонала (посещение сотрудниками учреждения семинаров, курсов повышения квалификации)	Рост производительности труда.

Затраты на организацию программ КСО рассмотрим в таблице 14.

Таблица 14 - Затраты на мероприятия КСО, тыс. руб.

Мероприятие	Сумма
Организация выездного обслуживания населения (инвалидов, пенсионеров, которые в силу малоподвижного образа жизни сами не могут обратиться в учреждение)	Оплата транспорта - 2 тыс. руб. в месяц Оплата труда медицинского персонала - безвозмездно
Повышение уровня квалификации персонала (посещение сотрудниками учреждения семинаров, курсов повышения квалификации)	100 тыс. руб.

Итого 124 тыс. руб. в год.

Расходы на данные мероприятия необходимо согласовать с Учредителем ОГБУЗ «Лоскутовская РП» (департаментом здравоохранения Томской области) для включения в бюджет субсидии на данные цели.

В таблице 15 проведем оценку эффективности мероприятий КСО.

Таблица 15 - Оценка эффективности мероприятий КСО

Мероприятие	Затраты	Эффект для ОГБУЗ «Лоскутовская РП»	Эффект для общества
Организация выездного обслуживания населения (инвалидов, пенсионеров, которые в силу малоподвижного образа жизни сами не могут обратиться в учреждение)	24 тыс. руб.	Повышение имиджа учреждения, репутации учреждения, сплоченности коллектива	Повышение уровня жизни посредством получения качественной медицинской помощи

Повышение уровня квалификации персонала (посещение сотрудниками учреждения семинаров, курсов повышения квалификации)	100 тыс. руб.	Рост производительности труда.	Повышение охвата населения медицинской помощью
--	---------------	--------------------------------	--

В ходе разработки данной системы можно прийти к выводу, что выбор данных мероприятий корпоративной социальной ответственности в ОГБУЗ «Лоскутовская РП» является эффективным и правильным, поскольку соотношение затрат на мероприятие и эффект для учреждения является оптимальным.

Заключение

В ходе проведенного исследования изучены теоретические вопросы основ учета труда и заработной платы в медицинских учреждениях.

Заработная плата медицинского персонала включает в себя: оклад, выплаты стимулирующего, компенсационного характера и тарифную ставку.

Система оплаты труда в учреждениях здравоохранения закрепляется в локальных актах (соглашениях, коллективных договорах, положениях и т.д.), при этом учитываются: утвержденные классификаторы профессий, должностей; разработанные медицинские профессиональные стандарты; мнения профессиональных союзов медработников; профессиональные сообщества работодателей; объемы государственных гарантий в сфере оплаты труда; позиция Российской трехсторонней комиссии; позиция Минздрава РФ.

Для правильного и своевременного начисления и оформления заработной платы в медицинском учреждении применяются унифицированные формы первичных документов. Данные формы служат основанием для начисления заработной платы работникам.

Проведенный анализ особенностей учета заработной платы в ОГБУЗ «Лоскутовская РП» выявил, что ОГБУЗ «Лоскутовская РП» уделяется большое внимание грамотному учету и контролю оплаты труда.

Контроль за деятельностью ОГБУЗ «Лоскутовская РП» осуществляется не только сторонними организациями, но и работниками бухгалтерии учреждения. К сторонним организациям, отслеживающим оплату труда можно выделить органы Федеральной инспекции труда, прокуратуры, контрольно-ревизионное управление Администрации Томской области, счетная палата города Томская, а также Фонд социального страхования, Пенсионный фонд Российской Федерации, налоговая инспекция.

Для осуществления контроля учреждение сдает отчеты в органы Федеральной налоговой службы и в территориальные органы ФСС РФ и ПФ РФ.

В соответствии с трудовым законодательством РФ, коллективный договор регулирует трудовые отношения между ОГБУЗ «Лоскутовская РП» и работниками данного учреждения. В дополнение к коллективному договору в рассматриваемом учреждении утверждено положение об оплате труда и премировании работников ОГБУЗ «Лоскутовская РП», согласно которому на основании приказов руководителя устанавливаются выплаты заработной платы, поощрений и различного рода премий.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждают организацию трудового режима учреждения. Работники бухгалтерии осуществляют контроль внутренних локальных нормативных документов, используя методы контроля на их соответствие действующему трудовому и налоговому законодательству.

Так же бухгалтерия ОГБУЗ «Лоскутовская РП» осуществляет проверку полноты отражения положений, регулирующих организацию учета выплат заработной платы, соблюдения трудовой дисциплины, режима работы и т. д.

Так же контролю со стороны работников бухгалтерии подвергается и штатное расписание, которое изучается на соответствие списочному составу работников, типовой форме и правильности вносимых в течение отчетного года изменений.

Контролю со стороны бухгалтерии учреждения на соответствие типовой форме, условий приема на работу и характера предстоящей работы, а также на указание профессии, наличие испытательного срока и правомерности его установления, наличие суммы оклада, подвергаются приказы о приеме на работу и трудовые договора.

Контроль учета отработанного времени и трудовой дисциплины осуществляется за счет фиксации явок на работу, а также ухода с нее, случаев опозданий и неявок с указанием их причин, а также часов сверхурочной работы, на основании табеля учета рабочего времени.

При сверке данных с табелем учета рабочего временив ОГБУЗ «Лоскутовская РП» осуществляется правильность начисления заработной платы за отработанное время.

К положительным моментам учета оплаты труда в учреждении можно отнести следующие показатели:

- автоматизация рабочих мест бухгалтерии;
- соответствие алгоритмов расчета оплаты труда требованиям нормативной документации;
- соблюдение положений трудового законодательства;
- грамотное ведение аналитического учета по видам начислений и удержаний;
- сопоставление начислений оплаты труда с данными отчетов по пенсионному фонду, медицинскому и социальному страхованию;
- отсутствие задержек по расчету и выплате заработной платы.

К отрицательной стороне организации учета оплаты труда и проблемам бухгалтерской службы следует отнести тот факт, что контроль по предотвращению ошибок расчетной группы в процессе работы не осуществляется главным бухгалтером. Контроль над работой расчетной группы осуществляется непосредственно на конечной стадии расчетов заработной платы, в момент подписания ведомостей на выдачу заработной платы. Минусом является отсутствие в учреждении специалиста по кадровой работе. В связи с чем, на работников бухгалтерии возлагается ряд обязанностей:

- анализировать состояние трудовой дисциплины в учреждении и выполнение работниками правил внутреннего трудового распорядка;
- осуществлять выдачу справок о трудовой деятельности работников;
- составлять установленную отчетность;
- осуществлять контроль на соответствие разрядов рабочих и применяемых к ним окладов, установленных в штатном расписании.

Так же отрицательным фактором является ведение непосредственного начисления и расчета заработной платы вручную, в персональный компьютер вносятся уже рассчитанные данные, такие как расчет отпуска, листы по временной нетрудоспособности. Этот процесс занимает длительное время, что дает дополнительную нагрузку на бухгалтера.

В качестве рекомендаций по совершенствованию работы бухгалтерии ОГБУЗ «Лоскутовская РП» рекомендуется добавить одну штатную единицу специалиста по кадрам, для того чтобы разгрузить работников бухгалтерии и дать возможность более четкой спланированной работы бухгалтерской службы, тем самым повысить эффективность работы учреждения в сфере учета оплаты труда.

Учреждению также необходимо приобрести и установить современное программное обеспечение для ведения расчетов и учета по оплате труда, что сведет к минимуму появление арифметических ошибок при расчете заработной платы.

Кроме того, для повышения эффективности работы оплаты труда необходимо обеспечить контроль над обоснованностью и правильностью начисления оплаты труда работникам ОГБУЗ «Лоскутовская РП».

Список используемых источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)
2. О некоммерческих организациях: федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ (ред. от 19.12.2016) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)
3. О специальной оценке условий труда: федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)
4. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда: федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)
5. О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (вместе с "Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений"): постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 (ред. от 10.12.2016) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

6. Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы: распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

7. О Программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов: постановление Правительства РФ от 19.12.2016 № 1403 [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

8. Об утверждении Плана счетов бюджетного учета и Инструкции по его применению: приказ Минфина России от 06.12.2010 № 162н (ред. от 16.11.2016) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

9. Об утверждении Единого плана счетов бухгалтерского учета для органов государственной власти (государственных органов), органов местного самоуправления, органов управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений и Инструкции по его применению: приказ Минфина России от 01.12.2010 № 157н (ред. от 16.11.2016) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

10. Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета бюджетных учреждений и Инструкции по его применению: приказ Минфина России от 16.12.2010 № 174н (ред. от 16.11.2016) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

11. Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета автономных учреждений и Инструкции по его применению: приказ Минфина России от 23.12.2010 № 183н (ред. от 16.11.2016) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

12. Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями, и Методических указаний по их применению: приказ Минфина России от 30.03.2015 № 52н (ред. от 16.11.2016) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

13. Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта: приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н (ред. от 20.02.2014) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

14. Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта: приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н (ред. от 20.02.2014) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

15. Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях: приказ Минтруда России от 30.09.2013 № 504 [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

16. Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях: приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 (ред. от 17.09.2010) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

17. Об установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников

федеральных государственных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации: приказ Минздрава России от 28.03.2013 № 170 [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

18. Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников: приказ Минздрава России от 28.06.2013 № 421 [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

19. Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому: приказ Минздрава России от 02.04.2014 № 148н [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

20. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, протокол № 11) [Электронный ресурс] / СПС Консультант. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения 02.06.2017)

21. Беспалов М.В. Общие принципы бухгалтерского учета оплаты труда в бюджетных учреждениях // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2014. № 6. С. 10-13.

22. Болотова Т.Ю. Переход к «эффективному контракту» как ведущая задача модернизации отраслевой системы оплаты труда в учреждениях здравоохранения // Менеджер здравоохранения. 2012. № 8. С. 52-57.

23. Буерашина Н.Ю., Баева Е.А. Проблемы организации оплаты труда в бюджетных учреждениях // Социально-экономические явления и процессы. 2013. № 6 (52). С. 58-63.
24. Войтова Т.Л. Заработная плата для бюджетников. М.: Проспект, 2012. 384 с.
25. Гурьева О.Ю. Корпоративная социальная ответственность как социально-экономическая категория // Многоуровневое общественное воспроизводство: вопросы теории и практики. 2015. № 8 (24). С. 136-142.
26. Девятерикова О.Н. Учет расходов на оплату труда внештатных сотрудников в медицинских учреждениях // Бухучет в здравоохранении. 2013. № 1. С. 051-059.
27. Захарьин В.Р. Бухгалтерский учет в бюджетных учреждениях. Новые правила ведения учета. М.: Омега-Л, 2011. 448 с
28. Касьянова Г. Бюджетный документооборот. Новые правила. М.: АБАК, 2016. 376 с.
29. Касьянова Г. Бюджетный учет. Новые правила. М.: АБАК, 2016. 992 с.
30. Касьянова Г. Документооборот в государственных и муниципальных учреждениях. М.: АБАК, 2013. 336 с.
31. Касьянова Г. Отчетность государственных и муниципальных учреждений. Новые формы. М.: АБАК, 2013. 464 с.
32. Кирикова О. Казенные организации. М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2013. 216 с.
33. Кондраков Н.П., Кондраков И.Н. Бухгалтерский учет и налогообложение в бюджетных учреждениях. М.: Проспект, 2011. 464 с
34. Ломовцева Н.Н. Особенности регулирования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях РФ // Симбирский научный вестник. 2012. № 3 (9). С. 136-140.
35. Ломовцева Н. Экономика и бухгалтерский учет в бюджетных учреждениях. М.: КноРус, 2014. 192 с.

36. Мизиковский Е., Маслова Т. Бухгалтерский учет в бюджетных учреждениях. М.: Магистр, 2009. 336 с.
37. Миренская М.В. О новых подходах к оплате труда работников государственных учреждений в современных экономических условиях // Модернизация экономики России: новые механизмы реализации труда XII Чаяновских чтений. Минобрнауки России, ФГБОУ ВПО "Российский государственный гуманитарный университет". 2012. С. 114-120.
38. Мысляева И. Государственные и муниципальные финансы. М.: Инфра-М, 2012. 400 с.
39. Нестеров В. Особенности финансово-хозяйственной деятельности государственных (муниципальных) учреждений в период реформирования их правового статуса. М.: Дело и Сервис, 2012. 144 с.
40. Нестеров В. Реформирование государственных (муниципальных) учреждений в соответствии с Федеральным законом №83-ФЗ. М.: Дело и Сервис, 2011. 96 с.
41. Одегов Ю.Г., Логинова Е.В. Корпоративная социальная политика и социальная ответственность бизнеса // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2013. № 1. С. 19-26.
42. Попова М.И., Жуклинец И.И. Бухгалтерский учет в бюджетных организациях. М.: Магистр, 2011. 608 с.
43. Романчук И.Г. Новые системы оплаты труда (НСОТ) в муниципальных учреждениях здравоохранения: проблемы и пути решения переходного периода // Медицина в Кузбассе. 2012. № 3. С. 64-69.
44. Савелов А. Бюджетная отчетность государственных (муниципальных) учреждений. М.: Дело и Сервис, 2013. 128 с.
45. Саксина Н.Н. Организация оплаты труда работников бюджетных и коммерческих учреждений здравоохранения // Бухучет в здравоохранении. 2013. № 9. С. 62-71.

46. Самсонова О.В. Модель подушевого финансирования амбулаторно-поликлинической помощи и ее влияние на фонд оплаты труда медицинских учреждений // Бухучет в здравоохранении. 2014. № 8. С. 51-69.
47. Свищева В. Государственные и муниципальные финансы. М.: Дашков и Ко, 2011. 464 с.
48. Семенихин В.В. Сложные вопросы оплаты труда в бюджетных учреждениях // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2013. № 9. С. 2-12.
49. Сибирцев В.А. Система оплаты работников государственных и муниципальных учреждений по полезности результатов их труда // Юридический мир. 2013. № 7. С. 19-22.
50. Стругова С.С. Учет обязательств государственного (муниципального) учреждения при расчетах с работниками по оплате труда // Бухучет в здравоохранении. 2014. № 3. С. 6-17.
51. Сусорова О.Ю. Корпоративная социальная ответственность предприятий как помощь в реализации социальной политики государства // Прикладные экономические исследования. 2015. № 6. С. 41-45.
52. Шестопапов Н., Симкалова Л., Митрохин О. Бюджетирование, ориентированное на результат. М.: Инфра-М, 2015. 256 с.
53. Якушев А. Государственные и муниципальные финансы. М.: А-Приор, 2012. 174 с.
54. Анализ ситуации в сфере оплаты труда работников здравоохранения за 12 месяцев 2016 года [Электронный ресурс] URL: http://www.przrf.ru/info/full/oplata_truda/Analiz-situacii-v-sfere-oplaty-truda-rabotnikov-zdravoohraneniya12/ (дата обращения 01.06.2017)

Приложение А

(справочное)

Штатное расписание ОГБУЗ «Лоскутовская районная поликлиника» на 2017 год

<i>наименование должностей (профессий)</i>	<i>в с е г о штаты</i>	<i>в том числе:</i>	
		<i>бюджет</i>	<i>О М С</i>
управленческий персонал			
Главный врач	1,00		1,00
Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе	1,00		1,00
Заместитель главного врача по медицинской части	1,00		1,00
Начальник планово-экономического отдела	1,00		1,00
Начальник отдела материально-технического снабжения	1,00		1,00
Заместитель главного врача по мобилизационной работе и гражданской обороне	1,00	1,00	
Главная медицинская сестра	1,00		1,00
Главный бухгалтер	1,00		1,00
Заместитель главного бухгалтера	1,00		1,00
Итого:	9,00	1,00	8,00
в т.ч.: врачи	3,00		3,00
ср.МП	1,00		1,00
мл.МП			
прочий	5,00	1,00	4,00
прочий общепольничный медперсонал			
Врач-эпидемиолог	1,00	1,00	
Помощник врача-эпидемиолога	1,00	1,00	
Медицинский статистик	2,00	1,00	1,00
Итого:	4,00	3,00	1,00
в т.ч.: врачи	1,00	1,00	-
ср.МП	3,00	2,00	1,00
мл.МП			

прочий			
отделение общей врачебной (семейной) практики			
п.Зональная я Станция			
Врач общей практики (семейный врач)	3,00		3,00
Медицинская сестра врача общей практики	6,00		6,00
Врач-педиатр участковый	2,00		2,00
Медицинская сестра участковая	2,00		2,00
Врач-акушер-гинеколог	0,25		0,25
Старшая медицинская сестра	0,25		0,25
Медицинская сестра (прививочный кабинет)	0,50		0,50
Медицинская сестра процедурной	1,00		1,00
Медицинский регистратор	1,00		1,00
Санитарка	3,00		3,00
Итого:	19,00	-	19,00
в т.ч.: врачи	5,25	-	5,25
ср.МП	10,75	-	10,75
мл.МП	3,00	-	3,00
прочий			
дневной стационар при поликлинике			
Врач-терапевт	2,00		2,00
Старшая медицинская сестра	1,00		1,00
Медицинская сестра	0,50		0,50
Санитарка	1,00		1,00
Итого:	4,50	-	4,50
в т.ч.: врачи	2,00		2,00
ср.МП	1,50	-	1,50
мл.МП	1,00	-	1,00
прочий			

ПОЛИКЛИНИКА			
кабинет врача-педиатра			
Врач-педиатр участковый	5,00		5,00
Медицинская сестра участковая	5,00		5,00
Санитарка	2,00		2,00
Итого:	12,00	-	12,00
в т.ч.: врачи	5,00	-	5,00
ср.МП	5,00	-	5,00
мл.МП	2,00	-	2,00
прочий			
кабинет врача-терапевта			
Заведующий отделением поликлиники-врач-терапевт	1,00		1,00
Врач-терапевт участковый	6,00		6,00
Медицинская сестра участковая	6,00		6,00
Санитарка	3,00		3,00
Итого:	16,00	-	16,00
в т.ч.: врачи	7,00	-	7,00
ср.МП	6,00	-	6,00
мл.МП	3,00	-	3,00
прочий			
кабинет врача-акушер-гинеколога			
Врач-акушер-гинеколог	2,25		2,25
Акушерка	2,50		2,50
Санитарка	1,00		1,00
Итого:	5,75	-	5,75
в т.ч.: врачи	2,25	-	2,25
ср.МП	2,50	-	2,50
мл.МП	1,00	-	1,00

прочий			
стоматологический кабинет			
Врач-стоматолог-хирург	1,00		1,00
Врач-стоматолог-терапевт	2,00		2,00
Зубной врач	2,00		2,00
Медицинская сестра	2,75		2,75
Санитарка	3,00		3,00
Итого:	10,75	-	10,75
в т.ч.: врачи	3,00	-	3,00
ср.МП	4,75	-	4,75
мл.МП	3,00	-	3,00
прочий			
кабинет врача-эндокринолога			
Врач-эндокринолог	0,50		0,50
Медицинская сестра	0,25		0,25
Санитарка	0,25		0,25
Итого:	1,00	-	1,00
в т.ч.: врачи	0,50	-	0,50
ср.МП	0,25	-	0,25
мл.МП	0,25	-	0,25
прочий			
кабинет врача-хирурга			
Врач-хирург	1,50		1,50
Медицинская сестра	1,50		1,50
Санитарка	1,50		1,50
Итого:	4,50	-	4,50
в т.ч.: врачи	1,50	-	1,50
ср.МП	1,50	-	1,50
мл.МП	1,50	-	1,50
прочий			

кабинет врача-уролога			
Врач-уролог	0,50		0,50
Медицинская сестра	0,50		0,50
Санитарка	0,25		0,25
Итого:	1,25	-	1,25
в т.ч.: врачи	0,50	-	0,50
ср.МП	0,50	-	0,50
мл.МП	0,25	-	0,25
прочий			
кабинет врача-отоларинголога			
Врач-отоларинголог	1,00		1,00
Медицинская сестра	1,00		1,00
Санитарка	0,50		0,50
Итого:	2,50	-	2,50
в т.ч.: врачи	1,00	-	1,00
ср.МП	1,00	-	1,00
мл.МП	0,50	-	0,50
прочий			
кабинет врача-офтальмолога			
Врач-офтальмолог	2,25		2,25
Медицинская сестра	2,25		2,25
Санитарка	1,00		1,00
Итого:	5,50	-	5,50
в т.ч.: врачи	2,25	-	2,25
ср.МП	2,25	-	2,25
мл.МП	1,00	-	1,00
прочий			

кабинет врача-невролога			
Врач-невролог	2,50		2,50
Медицинская сестра	2,00		2,00
Санитарка	1,00		1,00
Итого:	5,50	-	5,50
в т.ч.: врачи	2,50	-	2,50
ср.МП	2,00	-	2,00
мл.МП	1,00	-	1,00
прочий			
кабинет врача-психиатра			
Врач-психиатр	1,00	1,00	
Медицинская сестра	1,00	1,00	
Санитарка	0,25	0,25	
Итого:	2,25	2,25	-
в т.ч.: врачи	1,00	1,00	-
ср.МП	1,00	1,00	-
мл.МП	0,25	0,25	-
прочий			
кабинет врача-психиатра-нарколога			
Врач-психиатр-нарколог	2,00	2,00	
Медицинская сестра	2,00	2,00	
Санитарка	1,00	1,00	
Итого:	5,00	5,00	
в т.ч.: врачи	2,00	2,00	
ср.МП	2,00	2,00	
мл.МП	1,00	1,00	

	прочий			
кабинет врача-онколога				
	Врач-онколог	1,00		1,00
	Медицинская сестра	1,00		1,00
	Итого:	2,00		2,00
	в т.ч.: врачи	1,00		1,00
	ср.МП	1,00		1,00
	мл.МП			
	прочий			
кабинет врача-дерматовенеролога				
	Врач-дерматовенеролог	1,00		1,00
	Медицинская сестра	1,00		1,00
	Санитарка	0,25		0,25
	Итого:	2,25	-	2,25
	в т.ч.: врачи	1,00	-	1,00
	ср.МП	1,00	-	1,00
	мл.МП	0,25	-	0,25
	прочий			
процедурный кабинет				
	Медицинская сестра процедурной	3,00		3,00
	Санитарка	3,00		3,00
	Итого:	6,00	-	6,00
	в т.ч.: врачи			
	ср.МП	3,00	-	3,00
	мл.МП	3,00	-	3,00
	прочий			
прививочный кабинет				
	Медицинская сестра	1,50		1,50
	Санитарка	1,50		1,50
	Итого:	3,00	-	3,00
	в т.ч.: врачи			

	ср.МП	1,50	-	1,50
	мл.МП	1,50	-	1,50
	прочий			
смотровой кабинет				
	Врач-акушер-гинеколог	1,00		1,00
	Санитарка	1,00		1,00
	Итого:	2,00	-	2,00
	в т.ч.: врачи	1,00		1,00
	ср.МП		-	
	мл.МП	1,00	-	1,00
	прочий			
доврачебный кабинет				
	Медицинская сестра	1,00		1,00
	Санитарка	1,00		1,00
	Итого:	2,00	-	2,00
	в т.ч.: врачи			
	ср.МП	1,00	-	1,00
	мл.МП	1,00	-	1,00
	прочий			
Кабинет по клинико-экспертной работе				
	Медицинская сестра	1,00		1,00
	Итого:	1,00	-	1,00
	в т.ч.: врачи			
	ср.МП	1,00	-	1,00
	мл.МП			
	прочий			

Приложение Б

(справочное)

Карточка-справка сотрудника ОГБУЗ «Лоскутовская районная поликлиника»

										КОДЫ			
										Форма № 417 по ОКУД		0504417	
Учреждение (централизованная бухгалтерия) ОГБУЗ "Лоскутовская районная поликлиника"										по ОКПО		46637990	
Структурное подразделение		административный персонал								по КСП			
Раздел (подраздел)										по ФКР			
Целевая статья										по КЦСР			
Вид расходов										по КВР			
Фамилия, имя, отчество		Приклонская Наталья Анатольевна								Табельный номер		359	
Дата рождения	Квалификация, категория	Образование	Звание или	Стаж	Основной оклад	Количество		Группа	Дата выхода на пенсию				
			ученая степень	работы	(ставка)	детей	иждивенцев	инвалидности					
29.05.1994						0	0						
Отметки о приеме на работу и переводах													
Приказ		Наименование подразделения	Должность	Плановый аванс	Виды и суммы постоянных начислений заработной платы, надбавок, доплат и т.д.								
Дата	Номер				6	7	8	9	10	11	12	13	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
10.09.2012	360-лс	административный персонал	Оператор электр	1601,20	4003,00								
Сведения об использовании отпусков				Виды и суммы постоянных удержаний									
приказ		за период	начало и конец	количество	документ (основание)			вид	дата	дата	размер	в пользу	адрес
дата	номер			дней	наименование	дата	номер	удержания	первого удержания	последнего удержания	удержания, руб	кого удержано	(расчетный счет)
1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	13
26.08.2016	к-о-339	2016	20.09.2016-28.09.2016										0
30.09.2016	к-о-385	2016	10.10.2016-18.10.2016	9									

Приложение В

(справочное)

Расчетно-платежная ведомость (форма)

В кассу для оплаты в срок
с " ____ " ____ 20 __ г. по " ____ " ____ 20 __ г.

в сумме _____ руб.

Руководитель учреждения _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Главный бухгалтер _____
(подпись) (расшифровка подписи)

РАСЧЕТНО-ПЛАТЕЖНАЯ ВЕДОМОСТЬ № _____

Учреждение _____ за _____ 20 __ г.

Структурное подразделение _____ ИНН _____

Единица измерения: руб.

Расходный кассовый ордер № _____

КОДЫ	
Форма по ОКУД	0504401
Дата	
по ОКПО	
КПП	
по ОКЕИ	383
Дата	

№ п/п	Учетный номер		Должностная категория (профессия)	Начислено								Удержано и зачтено			Выплачено		Всего удержано	Задолженность		Сумма к выдаче	Разлика в получении	Фамилия, имя, отчество			
	1	2		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		16	17				18	19	20
										компенсационные выплаты	по временной нетрудоспособности	по уходу за ребенком	всего начислено	налог на доходы физических лиц	страховый пенсионный взнос	заработная плата									

Приложение Г

(справочное)

Расчетная ведомость (форма)

РАСЧЕТНАЯ ВЕДОМОСТЬ № _____

Учреждение _____ за _____ 20__ г.

Структурное подразделение _____

ИНН

Единица измерения: руб.

Коды
Форма по ОКУД
Дата
по ОКПО
кпп
по ОКЕИ
383

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Учетный номер		Должность (профессия)	Начислено								Удержано и зачтено			Выплачено		Задолженность		Сумма к выдаче			
		3	4		6	7	8	9	10	11	пособия		14	15	16	17	18	19	20		21	22	
											по времен- ной нетрудоспо- собности	по уходу за ребенком											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	

Приложение Д

(справочное)

Табель учета использования рабочего времени (форма)

Табель № _____
учета использования рабочего времени

за период с 1 по _____ 20__ г.

Учреждение _____
 Структурное подразделение _____
 Вид табеля _____
(первичный - 0; корректирующий - 1, 2 и т.д.)

Форма по ОКУД _____
 Дата _____
 по ОКПО _____
 Номер корректировки _____
 Дата формирования документа _____

Коды
0504421

Фамилия, имя отчество	Учетный номер			Должность (профессия)	Числа месяца																																Всего дней (часов) явок (неявок) за месяц
					1-15															16-31																	
	1	2	3		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					
1.																																					

Ответственный исполнитель _____ (должность) _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)
 Исполнитель _____ (должность) _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)
 " ____ " _____ 20__ г.

Отметка бухгалтерии о принятии настоящего табеля

Исполнитель _____ (должность) _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)
 " ____ " _____ 20__ г.

Приложение Е (справочное) Журнал операций (форма)

Журнал операций №

за _____ 20__ г.

Учреждение _____
 Структурное подразделение _____
 Наименование учредителя _____
 Наименование бюджета _____
 Единица измерения: руб. _____

	КОДЫ
Форма по ОКУД	0504071
Дата по ОКПО	
по ОКЕИ	383

Дата операции	Документ		Наименование показателя	Содержание операции	Остаток на начало периода		Номер счета		Сумма	Остаток на конец периода		
	дата	номер			наименование	по дебету	по кредиту	дебет		кредит	по дебету	по кредиту
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Итого								x	x			

Обороты для главной книги

Количество листов приложений

Главный бухгалтер _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Исполнитель _____
(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

"__" _____ 20__ г.