

Школа Юргинский технологический институт
 Направление подготовки 38.03.01 Экономика

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Учет и анализ оплаты труда и расчетов с персоналом в ГАУ «Юргинском психоневрологическом интернате»

УДК 331.2:657.471.12:658.012.12

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-17Б60	Кузнецова А. В.		

Руководитель ВКР

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель ЮТИ ТПУ	Нестерук Д.Н.	-		

КОНСУЛЬТАНТЫ ПО РАЗДЕЛАМ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель ЮТИ ТПУ	Родионов П.В.	к.пед.н.		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
38.03.01 Экономика	Телипенко Е.В.	к.т.н.		

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ООП

Код компетенции	Наименование компетенции
Универсальные компетенции	
ОК(У)-1	способен использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции
ОК(У)-2	способен анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции
ОК(У)-3	способен использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ОК(У)-4	способен использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности
ОК(У)-5	способен к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
ОК(У)-6	способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОК(У)-7	способен к самоорганизации и самообразованию
ОК(У)-8	способен использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
ОК(У)-9	способен использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций
Общепрофессиональные компетенции	
ОПК(У)-1	способен решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
ОПК(У)-2	способен осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач
ОПК(У)-3	способен выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы
ОПК(У)-4	способен находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовностью нести за них ответственность
Профессиональные компетенции	
ПК(У)-1	способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов
ПК(У)-2	способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов
ПК(У)-3	способен выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами
ПК(У)-4	способен на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты
ПК(У)-5	способен анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений
ПК(У)-6	способен анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей
ПК(У)-7	способен, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные, проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет
ПК(У)-8	способен использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии
ПК(У)-14	способен осуществлять документирование хозяйственных операций, проводить учет денежных средств, разрабатывать рабочий план счетов бухгалтерского учета организации и формировать на его основе бухгалтерские проводки
ПК(У)-15	способен формировать бухгалтерские проводки по учету источников и итогам инвентаризации и финансовых обязательств организации
ПК(У)-16	способен оформлять платежные документы и формировать бухгалтерские проводки по начислению и перечислению налогов и сборов в бюджеты различных уровней, страховых взносов - во внебюджетные фонды
ПК(У)-17	способен отражать на счетах бухгалтерского учета результаты хозяйственной деятельности за отчетный период, составлять формы бухгалтерской и статистической отчетности, налоговые декларации
ПК(У)-18	способен организовывать и осуществлять налоговый учет и налоговое планирование организации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
 федеральное государственное автономное
 образовательное учреждение высшего образования
 «Национальный исследовательский Томский политехнический университет» (ТПУ)

Школа Юргинский технологический институт
 Направление подготовки 38.03.01 Экономика

УТВЕРЖДАЮ:
 Руководитель ООП

 (Подпись) (Дата) (Телипенко Е.В..)

ЗАДАНИЕ
на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

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

Студенту:

Группа	ФИО
3-17Б60	Кузнецова Анастасия Валерьевна

Тема работы:

Учет и анализ оплаты труда и расчетов с персоналом в ГАУ «Юргинском психоневрологическом интернате»
Утверждена приказом директора

Срок сдачи студентом выполненной работы:

29.05.2021г.

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:

исходные данные к работе	В работе будет проведен анализ оплаты труда в организации. на основании полученных результатов будут предложены мероприятия по повышению эффективности учета и анализа.
перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов	Обзор литературы. Объект и методы исследования: анализ деятельности предприятия, задачи исследования, поиск инновационных вариантов. Расчеты и аналитика: теоретический анализ, инженерный расчет, конструкторская разработка, организационное проектирование. Результаты проведенного исследования: прогнозирование последствий реализации проектного решения, квалиметрическая оценка проекта.

	Социальная ответственность.
перечень графического материала	Цель бакалаврской работы Задачи бакалаврской работы Краткая характеристика предприятия Показатели движения кадрового персонала состав работников ГАУ «Юргинский Психоневрологический интернат» показатели эффективности использования фонда оплаты труда Показатели эффективности использования фонда оплаты труда Недостатки по организации бухгалтерского учета оплаты труда в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» оценка эффективности предложенных мероприятий Эффективность мероприятий по совершенствованию оплат труда Эффективность мероприятий по совершенствованию оплаты труда при возникновении рискованных ситуаций Предложенные мероприятия ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат»
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы <i>(с указанием разделов)</i>	
Раздел	Консультант
Социальная ответственность	Родионов П.В.
Названия разделов, которые должны быть написаны на иностранном языке:	
Реферат	

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	
---	--

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель ЮТИ ТПУ	Нестерук Д.Н.			

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-17Б60	Кузнецова А. В.		

Реферат

Выпускная бакалаврская работа содержит 80 страниц, 19 рисунков, 27 таблиц, 6 формул, 37 источника.

Ключевые слова: учет труда, заработная плата, учет расчетов с персоналом, финансовая устойчивость.

Объектом исследования в бакалаврской работе является ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат».

Предмет исследования – учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат».

Цель работы - разработка рекомендации по совершенствованию учета расчетов по оплате труда в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат».

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- раскрыть понятие, структуру, виды и формы заработной платы;
- показать систему оплаты труда работников бюджетной сферы;
- дать краткую характеристику ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» и провести анализ его деятельности;
- провести анализ показать учет расчетов с персоналом в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат»;
- разработать рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Методы исследования: сравнение, сопоставление, анализ, синтез.

Методологическая база исследования: нормативно - правовые акты, учебная и монографическая литература, периодические издания в области бухгалтерского учета и анализа учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Abstract

The final bachelor's work contains 80 pages, 19 figures, 27 tables, 6 formulas, 37 source.

Key words: labor accounting, wages, accounting of settlements with personnel, financial stability.

The object of research in the work is GAU «Yurginsky neuropsychiatric boarding school».

The subject of the research is the accounting and analysis of settlements with staff on remuneration in GAU «Yurginsky neuropsychiatric boarding school».

The purpose of the work is to develop a recommendation for improving the accounting of payments for wages in GAU «Yurginsky neuropsychiatric boarding school».

To achieve this goal, it is necessary to solve the following tasks:

- to reveal the concept, structure, types and forms of wages;
- to show the system of remuneration of workers in the public sector;
- to give a brief description of the GAU «Yurginsky neuropsychiatric boarding school» and to analyze its activities;
- to carry out an analysis to show the accounting of settlements with personnel in the State Autonomous Institution «Yurginsky neuropsychiatric boarding school»;
- to develop recommendations for improving the accounting of settlements with personnel on remuneration.

Research methods: comparison, juxtaposition, analysis, synthesis.

Methodological base of the research: normative - legal acts, educational and monographic literature, periodicals in the field of accounting and analysis of accounting of payments to personnel.

Оглавление

Введение	8
1 Обзор литературы	10
1.1 Понятие и структура, виды и формы оплаты труда	10
1.2 Анализ фонда оплаты труда	19
1.3 Бухгалтерский учета оплаты труда и расчетов с персоналом в бюджетной организации	23
2 Объект и методы исследования	30
2.1 Краткая организационно-экономическая характеристика предприятия	30
3 Расчеты и аналитика	40
3.1 Учет расчетов с персоналом по оплате труда в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат»	40
3.2 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда в организации	49
4 Результаты проведенного исследования	55
4.1 Пути совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда	55
4.2 Мероприятия по совершенствованию управления фондом заработной	58
4.3 Оценка эффективности предложенных мероприятий	70
Заключение	76
Список использованных источников	77
Приложения А	80

Введение

Учет расчетов с персоналом по оплате труда является неотъемлемой частью бухгалтерского учета. Учет труда и заработной платы должен обеспечить контроль за качеством и количеством труда.

В условиях рыночной экономики заработная плата работников складывается под воздействием ряда экономических, социальных, правовых факторов и обладает нравственным измерением, поскольку имеет значение для определенного социального статуса работника, обеспечения гармоничного развития его личности и, в конечном счете, для общественного благополучия.

Повышение производительности труда обусловлено, прежде всего, ростом эффективности производства, рентабельности и прибыльности организации. Производственные процессы являются потребителями живого труда, величина которого измеряется количеством отработанных человеко-часов, в связи, с чем возникает необходимость ведения правильного и своевременного учета труда и заработной платы работников.

Заработная плата - заработанная плата - плата за работу. Рабочая сила проходит фазы своего воспроизводства: формирование - распределение - обмен - использование. Если заработная плата - это цена, плата за труд, то она является платой лишь за использование рабочей силы (труд), оставляя без компенсации затраты на других фазах воспроизводственного цикла. Это упрощенное и явно неполное понимание сущности понятия «заработная плата». [19, С.22]

Заработная плата традиционно имеет наибольший удельный вес в структуре доходов населения. В России эта величина составляет около 60%, в США - почти 75%, в Японии эта цифра перешагнула рубеж 90%. В развитых странах зарплата имеет достаточно высокий уровень, что дает работникам возможность не только удовлетворять необходимые потребности, но и делать сбережения, вкладывать деньги в ценные бумаги, тратить больше средств на воспитание детей, собственное развитие, путешествия и др.

В настоящее время организациям, согласно действующему законодательству,

предоставлено право самостоятельно выбирать и устанавливать системы оплаты труда.

Важнейшим направлением деятельности бухгалтерии различных предприятий и учреждений является учет расчетов с персоналом по оплате труда.

Объектом исследования в бакалаврской работе является ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат».

Предмет исследования – учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат».

Цель работы - разработка рекомендации по совершенствованию учета расчетов по оплате труда в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат».

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- раскрыть понятие, структуру, виды и формы заработной платы;
- показать систему оплаты труда работников бюджетной сферы;
- дать краткую характеристику ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» и провести анализ его деятельности;
- провести анализ показать учет расчетов с персоналом в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат»;
- разработать рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Методы исследования: сравнение, сопоставление, анализ, синтез.

Методологическая база исследования: нормативно - правовые акты, учебная и монографическая литература, периодические издания в области бухгалтерского учета и анализа учета расчетов с персоналом по оплате труда.

1 Обзор литературы

1.1 Понятие и структура, виды и формы оплаты труда

Толкование экономической сущности заработной платы (ЗП) - предмет научных дискуссий, ведущихся не одно столетие. Различные трактовки природы заработной платы, тем не менее, сводятся к двум основным концепциям. Согласно первой, заработная плата - это цена труда, т. е. доход в денежной форме, получаемый наемным работником за предоставление трудовой услуги [8, С.33].

Теоретические основы данной концепции составили идеи классиков английской политической экономии и их предшественников, считавших труд (трудовую услугу) фактором производства и объектом рыночной сделки между наемным работником и работодателем.

Так, У. Петти (1623–1687) полагал, что заработная плата должна обеспечивать не менее минимума средств существования наемного работника и его семьи. В противном случае работник сократит свои трудовые усилия, а это приведет к потере обществом определенного количества труда [8, С. 36].

А. Смит (1723–1790), как и его предшественник, утверждал, что в основе величины заработной платы лежит стоимость средств существования рабочего и его семьи, физический минимум которых определяется с учетом исторических, культурных, национальных различий. При этом стихийный рыночный механизм формирует «естественную» (нормальную) цену труда - заработную плату, - ограничивая ее резкие отклонения от среднего уровня. Уровень оплаты труда зависит от стоимости обучения делу, сложности заполнения данной вакансии (трудность подбора), уровня ответственности, вероятности успеха в овладении специальностью и «цены» выполнения работы (нервы, вредные условия труда и т. п.) [8, С.37].

Например, многие экономисты рассматривают заработную плату как денежное выражение стоимости рабочей силы.

Карл Макс, утверждал, что выраженная в деньгах стоимость рабочей силы определяется стоимостью предметов потребления, необходимых для существования

работника и его семьи, причем наемный работник получает заработную плату за необходимое рабочее время, создавая прибавочную стоимость в прибавочное время.

Заработная плата, по Адаму Смигу, должна включать стоимость жизненных средств человека, чтобы он мог работать. Он говорил о естественной заработной плате, в состав которой включал стоимость необходимых средств существования работника и его семьи. А работа, которой длительное время обучался человек, «...возместит ему, помимо и сверх обыкновенной заработной платы за обычный труд, все расходы на обучение». Приобретенные в процессе обучения полезные способности человека А. Смит относил к основному капиталу и рассматривал их как часть богатства общества [16, С. 56].

Английский экономист Альфред Маршалл (1842–1924) считал, что насущные жизненные средства включают средства, чтобы работать и чтобы жить, поэтому величину заработной платы определяют стоимостью необходимого продукта. Заработная плата - это доход, за счет которого удовлетворяются материальные и духовные потребности, обеспечивается процесс воспроизводства рабочей силы. Она зависит от экономического, социального, культурного уровней развития общества, а также от производительности труда, его сложности, от рыночной конъюнктуры и справедливости в распределении богатств общества, от распределения всего заработанного коллективом между его тружениками [11, С. 18].

Жулина Е.Г. в пособии «Европейские системы оплаты труда» рассматривает заработную плату как одну из форм личных денежных доходов сотрудников, которые они получают в обмен на количественные и качественные затраты труда.

С правовой позиции, заработная плата рассматривается не через призму ее социально-экономической сущности, а как элемент трудового правоотношения [7, С.52].

Такой подход к пониманию заработной платы как правовой категории был заложен одним из первых ученых – трудовиков Л.С. Талем.

Советский ученый – трудовик Пашерстник А.Е. обосновало связь заработной платы как вознаграждения за труд с содержанием трудового правоотношения: заработная плата может рассматриваться как субъективное право работника

требовать вознаграждения за труд, чему соответствует (корреспондирует) обязанность работодателя выплатить работнику данную плату с учетом количества и качества затраченного работником труда, рассчитываемую по заранее установленным нормативам [13, С. 160].

Расходы на основную заработную плату являются основной частью фонда оплаты труда и непосредственно входят в себестоимость произведенной продукции, выполняемых работ или предоставление услуг.

Заработная плата работников и начисления на нее являются самыми существенными статьями текущих расходов любых учреждений или предприятий. Фонд оплаты труда утверждается главным распорядителем бюджетных средств на финансовый год. В общем виде заработная плата работников бюджетных организаций может иметь следующую структуру, представленную на рисунке 1.

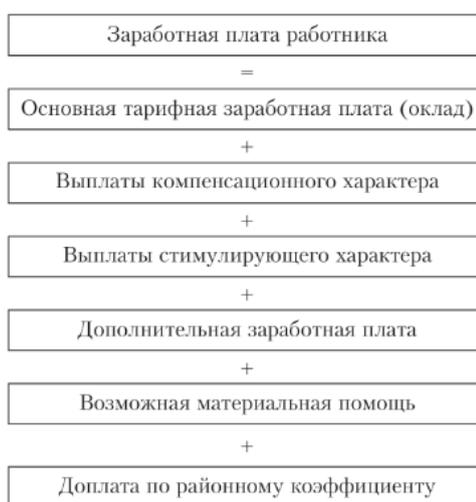


Рисунок 1 – Состав заработной платы работников бюджетной организации

Основная заработная плата - вознаграждение по окладам, тарифным ставкам, расценкам [3, С.144].

В бюджетных организациях, включая их различные производственные подразделения, в качестве выплат компенсационного характера используются следующие доплаты:

- за совмещение должностей (профессий);
- расширение зон обслуживания, в том числе за частичное выполнение

обязанностей другого работника;

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (период болезни) без освобождения от выполнения своих основных обязанностей;
- увеличение объема работ сверх предусмотренного договором;
- работа в праздничные и выходные дни;
- работа с секретными документами или шифрами;
- работа в ночное время (доплата до 35% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время – в период работы с 22 до 6 ч.).

Выплаты стимулирующего характера сориентированы на мотивацию работников к повышению результативности профессиональной деятельности. Показателями при этом могут быть:

- внедрение инновационных технологий в эксплуатационное и хозяйственное обслуживание организации, в управление, финансово-экономическую и другую (возможно, в производственную, образовательную, научную) деятельность;
- качественное выполнение работниками особо важных дополнительных, инициативных работ по различным направлениям деятельности бюджетной организации;
- выполнение и перевыполнение основных заданий в отчетном периоде в соответствии с положением об оплате труда и о премировании работников;
- конечные высокие результаты работы службы или отдела либо организации в целом. Чаще отчетным периодом при этом является не месяц (как для других выплат), а квартал, полугодие или учебный, хозяйственный год;
- непрерывная длительная работа, выслуга лет;
- интенсивность труда работников в связи с крупными изменениями в эксплуатационном, хозяйственном обслуживании и других направлениях деятельности организации.

В зависимости от специфики религиозной организации, ее структурных подразделений, целей и задач уставной деятельности, должности работника, временного периода и других переменных величин приведенные общие показатели для выплат стимулирующего характера существенно детализируются. Они

устанавливаются в процентах к окладу или абсолютно, на различные сроки (от месяца и более) в пределах 20–40% фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению учредителя с учетом выполнения задания из расчета до 5% основных показателей по оплате труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности бюджетной организации.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам проводимых с учетом принятых критериев и показателей мониторинга и оценки деятельности работников. Такие оценки формируются по представлению руководителей организации и ее служб и отделов на основании используемых норм и нормативов, дополняются практическим опытом. Названным итоговым оценкам предшествует оперативный внутренний контроль со стороны руководителей. В некоторых областях деятельности распространились оценочные листы труда работников, которые содержат информацию:

- критериях деятельности работников;
- количестве баллов по каждому критерию, показателю;
- самооценке работника;
- оценке администрации и др.[26, С. 88].

Непременным условием премирования является добросовестное выполнение работником должностных обязанностей. При наличии средств работники могут быть премированы в следующих случаях:

- награждение вышестоящей организацией или поощрениями других организаций;
- в связи с праздниками и юбилеями;
- увольнение в связи с уходом на пенсию;
- прекращение трудового договора в связи с признанием работника неспособным к труду по медицинским заключениям.

Дополнительная заработная плата - это выплаты за непроработанное время, предусмотренные законодательством (оплата очередных, учебных, декретных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов работающих

подростков, выходное пособие при увольнении и др.).

Материальная помощь выдается по письменному заявлению эпизодически для социально-экономической поддержки работников (или их семей) в особых ситуациях (свадьба, юбилей; приобретение лекарств, оплата лечения, операций, аварии, травмы, пожар, гибель имущества и др.).

На основании ст. 144 ТК РФ работодатель (в коллективном договоре) имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки. При этом следует знать, что установленные в организации условия оплаты труда не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 135 ТК РФ) [3, С. 65].

Процедурные вопросы оплаты труда и премирования излагаются в соответствующих положениях, утвержденных руководителями организаций. Такие положения индивидуальны, но, как правило, содержат:

- общую часть, где указываются правовые основы оплаты труда и премирования, на кого положение распространяется, порядок принятия, изменения, отмены и др.;
- финансовое обеспечение оплаты труда и премирования работников;
- показатели, условия, состав, размеры оплаты и премирования, периоды, сроки выплаты заработной платы по группам персонала и профессиям;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей, заместителей и главного бухгалтера;
- другую информацию (оплата совместителей, оказание материальной помощи и т.д.).

Стимулирующие надбавки подразделяются на две группы, представленные на рисунке 2. Рисунок 2 – Виды стимулирующих надбавок



Таким образом, в структуре заработной платы отчетливо выделяются условно – постоянная (базовая) и переменная (выплаты компенсационного и стимулирующего характера) части.

Соотношение условно – постоянной и переменной частей определяют «гибкость» или «жесткость» структуры заработной платы.

Таблица 1- Критерии «гибкой» или «жесткой» структуры заработной платы

Характеристика гибкости структуры заработной платы	Удельный вес составных частей заработной платы	
	Условно-постоянная (базовая) часть	Переменная часть
«гибкая»	60-70%	30-40%
«жесткая»	80-90%	10-20%

Следует отметить, что Трудовым кодексом РФ предусмотрены также выплаты, которые не входят в состав заработной платы на регулярной основе.

К таковым относятся вознаграждения на нерабочее время, например:

- оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей;
- оплата времени простоя;
- оплата труда при освоении новых производств (продукции) [3, С. 155].

Лушников А.М. и Лушников М.В. предлагают классифицировать виды гарантийных выплат в зависимости от того, реализация каких прав обеспечивается посредством этих выплат. По указанному основанию они выделяют две группы гарантийных выплат:

1. выплаты, связанные с реализацией конституционных прав и обязанностей и общественных прав и обязанностей [11, С.125].

2. выплаты, обеспечивающие реализацию трудовых прав, а именно:

- право на труд,
- право на отдых;
- право на заработную плату;
- право на охрану труда;
- право на профессиональную переподготовку, повышение квалификации;

- право на защиту коллективных трудовых прав.

Оплата труда на предприятиях представлена рисунке 3.

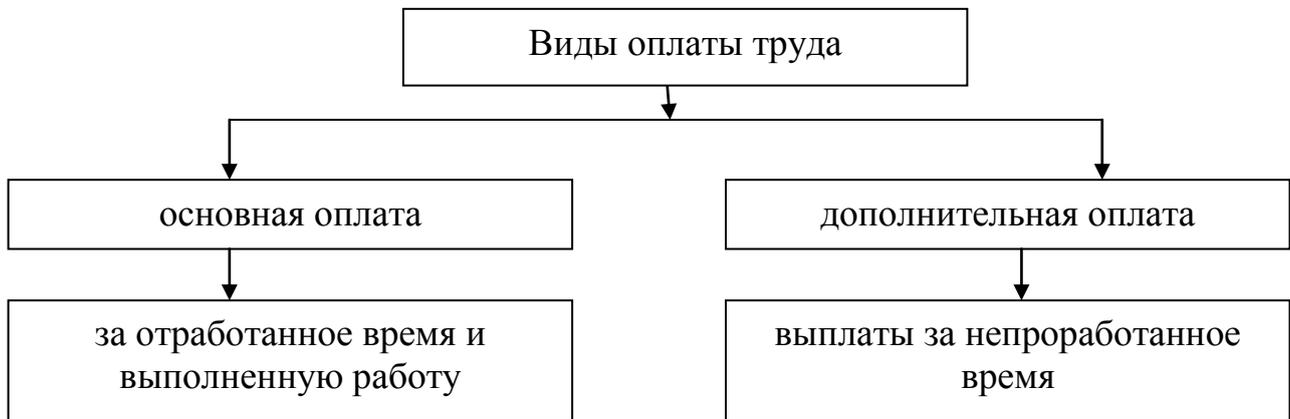


Рисунок 3 – Виды оплаты труда на производственных предприятиях

Выбор формы оплаты труда – компетенция организации (индивидуального предпринимателя). Наиболее сложной задачей при этом является установление взаимосвязи заработной платы каждого работника с количественными и качественными результатами труда. Для того чтобы выбрать форму оплаты труда работников, следует учесть ряд критериев, приведенных в таблице 2.

Таблица 2 - Выбор повременной или сдельной оплаты труда

Критерии выбора формы оплаты труда	Повременная оплата труда	Сдельная оплата труда
Особенности технологического процесса	работник не оказывает существенного влияния на количественный результат организации (предприятия)	результат работы организации зависит от усилий конкретного работника или коллектива
Учет результативности труда	количественные показатели результатов индивидуальной и коллективной работы не могут быть точно измерены (например, управленческая, научно – исследовательская, преподавательская деятельность)	возможен точный количественный учет объемов, номенклатуры и трудоемкости произведенной продукции (работ, услуг)
Особенности регламентации труда	1. целесообразно устанавливать нормы и нормативы, регламентирующие численности и организацию труда работников 2. установление технически обоснованных норм времени (выработки) трудоемко и экономически целесообразно	возможно и экономически целесообразно установление технически обоснованных норм времени (выработки) и проведения правильной тарификации работ
Особенности содержания и характера труда	труд, содержательный, преимущественно умственный, творческий по своему характеру	труд монотонный, преимущественно физический по своему характеру

На современной этапе развития экономики отмечается тенденция расширения

применения повременной оплаты труда при соответствующем сокращении сдельной. Этому способствует, прежде всего, развитие автоматизированных и аппаратурных производственных процессов, рост сферы услуг и растущие требования к качеству производимой продукции (работ, услуг).

Система оплаты труда устанавливается в соответствии с категорией работника. Способ расчета заработной платы зависит от выбора системы сдельной или повременной оплаты труда.

Основные системы повременной оплаты труда:

- простая повременная; - повременно - премиальная.

Системы оплаты труда в рамках повременной и сдельной форм имеют свои преимущества и недостатки, представленные в таблице 3.

Таблица 3 - Достоинства и недостатки систем повременной и сдельной оплаты труда

Субъекты	Преимущества	Недостатки
Системы повременной оплаты труда		
Работник	<ul style="list-style-type: none"> - простая для понимания - стабильность и определенность заработка - сплоченность трудового коллектива 	<ul style="list-style-type: none"> - издержки контроля объемов производства - невозможность повышения заработной платы за счет роста трудовых усилий - ограниченные возможности для поощрения
Работодатель	<ul style="list-style-type: none"> - простая и дешевая с точки зрения регулирования эффективности (производительности) - сокращение издержек контроля качества продукции (работы, услуг) - снижение текучести кадров 	<ul style="list-style-type: none"> - снижение стимулов к производительному труду - увеличение издержек контроля объемов производства продукции (работы, услуг) - сложности установления соответствия заработной
		<ul style="list-style-type: none"> платы трудовым усилиям работника - уравнительность в оплате труда разной производительности - риск колебания производительности оплачивает в основном работодатель - риск противоречия интересов работника и работодателя
Системы сдельной оплаты труда		
Работник	<ul style="list-style-type: none"> - простая для понимания - исключает уравнительность в оплате труда - возможность повысить заработок за счет роста результативности труда - более высокий заработок для производственного персонала 	<ul style="list-style-type: none"> - тенденция к нестабильности заработка - система игнорирует факторы, не зависящие от работника, но влияющие на результат - риск противоречия индивидуальных интересов работника и интересов коллектива или работодателя - риск нарушения техники безопасности
Работодатель	<ul style="list-style-type: none"> - простота для расчетов - стимулирование трудовых усилий работника, - отсутствие необходимости контроля - снижение издержек контроля объемов производства продукции - риск колебания производительности оплачивает работник 	<ul style="list-style-type: none"> - сложности с оплатой труда непроизводственного персонала - сложности с установлением норм труда и определением фиксированной ставки - риск нарушения норм техники безопасности - повышение текучести кадров

Недостатки основных повременных и сдельных систем оплаты труда частично устраняются при внедрении дифференциальных и смешанных систем, основанных на использовании тарифных ставок (окладов), а также бестарифных систем оплаты труда.

1.2 Анализ фонда оплаты труда

Анализ системы оплаты труда персонала, с одной стороны является исходным пунктом планирования, поскольку на его основе рассчитываются и уточняются плановые показатели, с другой, - завершает каждый плановый период, поскольку с его помощью осуществляет контроль выполнения планов по оплате труда оценивается эффективность действующей системы оплаты труда и премирования персонала [21, С.52].

Цель анализа – выявление основных направлений и резервов экономного расходования средств на содержание трудовых ресурсов.

Задачи анализа:

- оценка соответствия фактических расходов плану (экономия или перерасход средств);
- определение динамики расходов за отчетный период;
- выявление и расчет факторов формирования затрат;
- оценка эффективности использования средств;
- разработка и осуществление системы организационно-экономических мер контроля и стимулирования экономного расходования средств на оплату труда работников.

Результаты аналитической работы служат базой для принятия решений и осуществления мер по модернизации управления трудовыми ресурсами.

Анализ фонда оплаты труда позволяет осуществить контроль за процессом оплаты труда и выявить возможности экономии средств. Анализ численности работников необходимо рассматривать в тесной связи с анализом оплаты труда.

В процессе анализа оплат труда сопоставляются значения фонда оплаты труда, а также месячной дневной и часовой заработной платы.

Для анализа фонда оплаты труда (ФОТ) рассчитываются следующие показатели:

1 коэффициент отдачи фонда оплаты труда рассчитывают по формуле:

$$KO_{\text{фот}} = \frac{B_n}{\text{ФОТ}} \quad (1)$$

где B_n - нетто – выручка за период, руб.;

ФОТ – фонд оплаты труда за период, руб.

2 рентабельность ФОТ – чистая прибыль на 1 руб. фонда оплаты труда:

$$P_{\text{фот}} = \frac{\text{ЧП}_p}{\text{ФОТ}} \quad (2)$$

де ЧП_p – чистая прибыль за период, руб.

Для анализа оплаты труда работников предприятия необходимы следующие данные:

- лицевой счет работника;
- табельный лист;
- расчетная ведомость;
- расчет средней заработной платы в зависимости от категории работников.

Динамика фонда заработной платы является началом анализа оплаты труда. Для точности анализируемых данных необходимо сравнить фонд заработной платы всего персонала с фондом оплаты труда за прошедший год. Основную долю в фонде оплаты труда занимает производственный и обслуживающий персонал, поэтому фонд оплаты труда данной категории работников подвергается более глубокому и детальному изучению

В целях углубления анализа выявляют факторы, оказавшие влияние на изменение фонда заработной платы отдельных категорий персонала. Заработная плата производственных рабочих служит самостоятельной статьей в себестоимости продукции.

На величину переменной части фонда заработной платы ($ЗП_{\text{общ}}$) влияют объем выпущенной продукции, структура продукции и прямые трудовые затраты в

себестоимости отдельных видов продукции.

Можно выделить следующие основные этапы анализа состояния и использования трудовых ресурсов, представленные на рисунке 34.

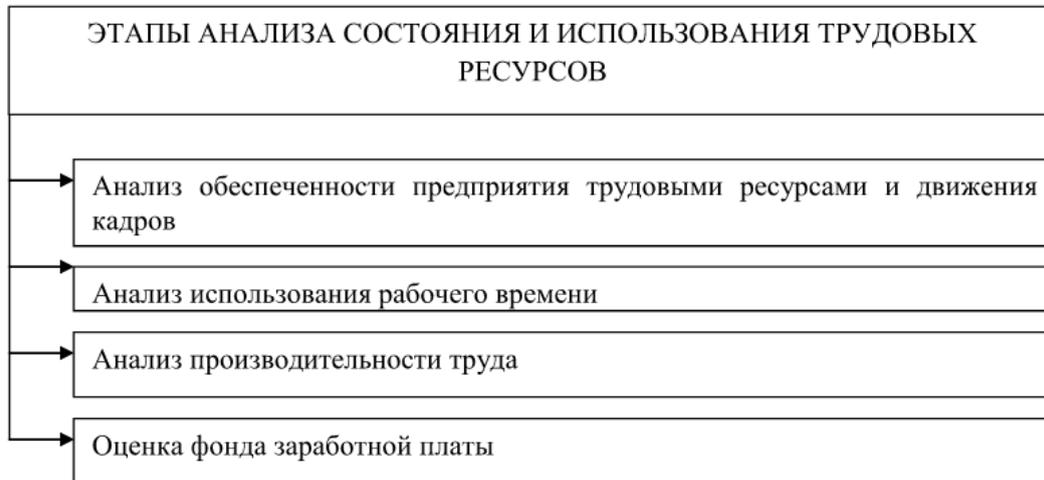


Рисунок 4 - Этапы анализа состояния и использования трудовых ресурсов

Оценка обеспеченности организации персоналом предусматривает следующие основные этапы:

- изучение штатного расписания за ряд лет, сопоставление плановых показателей численности работников и фактических;
- проверка административно-управленческого персонала на соответствие фактического уровня образования сотрудника занимаемой должности;
- обнаружение недостатка или излишка работников по должностям;
- изучение отклонений в составе работников; - изучение движения рабочей силы организации;
- решение вопросов, связанных с подбором кадров, их подготовкой и повышением квалификации;
- анализ источников пополнения рабочей силы.

Важными показателями эффективности использования труда при анализе оплаты труда является трудоемкость и производительность.

Трудоемкость позволяет рассчитать, сколько труда будет вложено в тот или

иной комплекс работ, а также выявить структуру затрат времени и сил. Также она дает возможность определить, насколько может вырасти производительность работы, чтобы обеспечить наиболее рациональное использование человеческих ресурсов и трудозатрат.

Для анализа влияния отдельных факторов на изменение фонда оплаты труда применяют факторный анализ.

Факторный анализ - это вид математического анализа функции нескольких переменных, который позволяет определить, какое влияние на функцию оказывает та или иная переменная. Важность факторного анализа при оценке изменения фонда оплаты труда учреждения заключается в том, что ни один экономический показатель не является зависимым лишь от одного фактора.

Проведя факторный анализ того или иного явления в экономике, можно составить некий план действий, согласно которому можно будет с минимальными затратами времени и ресурсов максимизировать или минимизировать некоторые показатели деятельности учреждения. Это поможет в кратчайшие сроки сделать так, чтобы учреждение работало максимально эффективно.

Факторный анализ служит для установления взаимосвязи между двумя или несколькими переменными. Соответственно, для фонда заработной платы первой и самой важной переменной выступает его фактический абсолютный размер.

Анализ образования и использования фонда оплаты труда включает в себя два основных направления:

1 анализ образования общих затрат на оплату труда и социальных выплат по категориям работающих;

2 анализ использования фонда оплаты труда и социальных выплат по основным направлениям их расходования.

Данный анализ относительного представляет отклонения собой фактического фонда абсолютного оплаты и труда и социальных выплат от установленных плановыми величинами. При проведении относительного анализа принимается во внимание степень выполнения плана по объему производства, на величину которого изменяется плановая величина фонда оплаты труда [6, С.16].

Фонд заработной платы по категориям работников можно представить в виде произведения следующих факторов (мультипликативная модель):

$$\Phi_{ЗП} = K_P \times ЗП_{Г}, \quad (3)$$

где K_P – среднегодовая численность работников;

$ЗП_{Г}$ – средний уровень заработка одного работника за год.

Таким образом, анализ использования трудовых ресурсов весьма не простой процесс, включающий в себя несколько этапов. Каждый этап важен. В условиях коммерческих отношений интенсивное и экстенсивное использование трудовых ресурсов предприятия – главное условие достижения стабильных на рынке. Результативность и управления лидирующих рабочим позиций потенциалом организации напрямую влияет на ее конкурентные возможности и является одним из преимуществ предприятия.

1.3 Бухгалтерский учета оплаты труда и расчетов с персоналом в бюджетной организации

Все финансово-хозяйственные операции предприятия, в том числе и начисление заработной платы, должны быть документально оформлены и аргументированы.

Бухгалтерия наряду с расчетом причитающихся работникам заработной платы, премий, пособий организует также учет этих сумм на счетах бухгалтерского учета в соответствующих регистрах.

Для систематизации сведений, зафиксированных в первичных учетных документах, бухгалтер использует специальный прием - систему синтетических счетов. Они служат для экономической группировки текущей информации о движении имущества, изменении обязательств, изменении собственных средств предприятия.

Синтетические счета бухгалтерского учета открываются для каждого вида

хозяйственных средств и их источников, а также для отдельных хозяйственных процессов.

Синтетические счета представляют собой двустороннюю таблицу, внешне напоминающую букву «Т», бухгалтеры часто называют их «Т-счетами» рисунок 5.

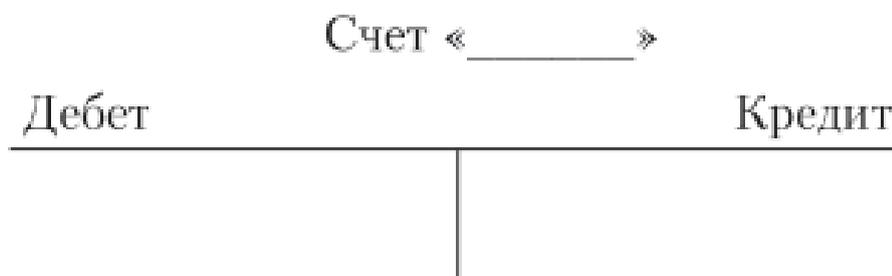


Рисунок 5 – Модель синтетического счета

Счета непосредственно связаны со статьями бухгалтерского баланса, по этому они подразделяются на активные и пассивные. Например, изменение денежных средств в кассе отражают на активном счете, а изменение величины уставного капитала - на пассивном.

Активные счета - это счета бухгалтерского учета, на которых учитываются различные виды имущества, его наличие, состав, движение. Начальное сальдо (остаток на начало периода) активного счета всегда дебетовое (рисунок 6).



Рисунок 6– Модель активного счета

Пассивные счета - это счета бухгалтерского учета, на которых учитываются источники формирования имущества, их наличие, состав, движение. Сальдо начальное пассивного счета всегда кредитовое рисунок 7. [22, С. 33]

Счет « _____ »

Дебет	Кредит
	Сальдо начальное (С _н)
Оборот _{дебетовый} (Об _д) – уменьшение источников <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">○ –</div>	Оборот _{кредитовый} (Об _{кр}) – увеличение источников <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">○ +</div>
	Сальдо конечное (С _к)

Рисунок 7 – Модель пассивного счета

Основными задачами учета расчетов с персоналом по оплате труда представлены на рисунке 8.

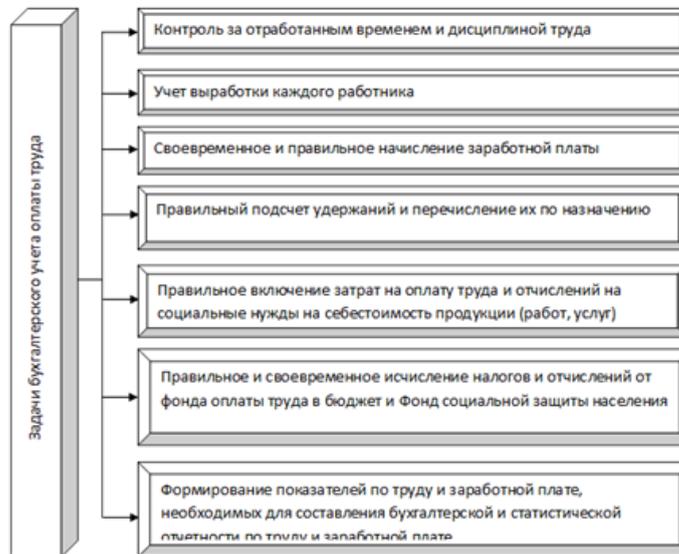


Рисунок 8 - Задачи учета расчетов с персоналом по оплате труда

Как правило, для учета заработной платы используют следующие документы, представленные на рисунке 9.



Рисунок 9 – Документы по учету заработной платы

Главная книга. В данном документе оформляются операции по оборотам всех счетов, задействованных в начислении и выплате заработной платы. Кроме основных указанных выше документов, в организации могут применяться и другие виды документов. Их использование может регламентироваться как внутренней учетной политикой предприятия, так и отраслевой принадлежностью организации. [13, С. 95]

Платежно-расчетная ведомость. В данном документе производят расчет начисления и удержаний всех видов заработной платы, премий, поощрений и др. по каждому структурному подразделению предприятия.

Постановлением Госкомстата России «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» № 1 от 5.01.2004 г. утверждены формы первичных учетных документов по учету труда и его оплаты для расчетов с работниками организации по заработной плате [27, С 22].

Приказ о приеме работников на работу является основанием для начала трудовой деятельности. Ответственными за составление приказа является специалист или инспектор отдела кадров. Данный приказ имеет строго утвержденную форму №Т-1. Приказ утверждается руководителем организации, а во время его отсутствия исполняющим обязанности.

Основными данными, содержащимися в приказе о приеме на работу являются:

- должность (профессия);

- количество ставок, на которую принимается работник;
- должностной оклад;
- наименование службы или отдела, в который принимается работник;
- испытательный срок (если он принимается на работу с испытательным сроком).

После утверждения приказа (распоряжения) его объявляют работнику под роспись, запись о приеме работника на работу вносится в трудовую книжку и заполняется личная карточка работника и открывается лицевой счет.

Схема движения бухгалтерской информации по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» по журнально-ордерной форме бухгалтерского учета представлена рисунке 10



Рисунок 10 - Схема движения бухгалтерской информации по счету 70

Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда является основанием для расчета заработной платы работникам. Табель учета составляется ежемесячно по количеству отработанных дней. За данную форму назначается ответственный человек

в лице руководителя службы или отдела. Далее данный документ подписывается специалистом или инспектором отдела кадров, руководителем организации и передается в бухгалтерию организации.

В таблице подлежат обязательной отметке следующие данные:

- дни нетрудоспособности по уважительной причине (больничный лист) - Б;
- рабочий день - Я;
- выходной – В;
- отпуск – ОТ;
- командировка – К;
- учебный отпуск – У;
- прогул – П.

На основании представленных таблиц учета рабочего времени, выписок из приказов о приеме на работу, переводе работников и других служебных перемещениях бухгалтером организации составляются расчетно-платежная ведомость, расчетная ведомость и платежная ведомость.

Из начисленной заработной платы осуществляются следующие удержания:

- удержания по исполнительным листам;
- налог на доходы физических лиц;
- профсоюзные сборы;
- оплата товаров в счет начисленной заработной платы.

Сумма заработной платы (Z_B), подлежащей выдаче на руки работнику, рассчитывается по формуле:

$$Z_B = Z_H - Y, (4)$$

где Z_H – начисленная заработная плата, руб.;

Y – удержания из заработной платы, руб.

В соответствии с ТК РФ работникам должны предоставляться ежегодные отпуска с сохранением места работы, должности и среднего заработка, расчет которого производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного времени за 12 предшествующих календарных

месяцев.

Операции по начислению и выплате отпускных отражаются в бухгалтерском учете в том же порядке, что и операции по начислению и выплате заработной платы. Обычно большинство работников уходит в отпуск в летнее время, из-за чего выплата отпускных в течение года происходит неравномерно. В целях равномерного включения предстоящих расходов на оплату отпусков работникам организации могут создавать резервы на предстоящую оплату выпускников.

Начисление сумм отпуска отражается по дебету счета 96 и кредиту счета 70.

В случае превышения фактических затрат над суммой начисленного резерва производится доначисление недостающей суммы в резерв, а излишки сторнируются.

При утрате трудоспособности в связи с заболеванием, травмой, санитарно-курортным лечением, болезнью члена семьи, при карантине и по другим причинам работнику должно выплачиваться пособие по временной нетрудоспособности на основании листа нетрудоспособности (больничного листа). Как правило, финансирование выплаты пособий по временной нетрудоспособности застрахованным лицам осуществляется за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации (ФСС России), а также за счет средств работодателя. Таким образом, расходы, связанные с выплатой пособия по временной нетрудоспособности, частично выплачиваются организацией в счет причитающихся с нее страховых взносов в ФСС России, остальные расходы включаются в себестоимость продукции.

2 Объект и методы исследования

2.1 Краткая организационно-экономическая характеристика предприятия

Государственное автономное учреждение «Юргинский психоневрологический интернат» находится в ведении департамента социальной защиты населения Кемеровской области, который осуществляет функции и полномочия Учредителя.

Информация о Департаменте социальной защиты населения Кемеровской области:

Адрес: 650991, г. Кемерово, пр-т Кузнецкий, 19А

Режим работы: Понедельник-пятница с 8-30 до 17-30 Суббота, воскресенье - выходные дни

Обед с 12-00 до 13-00

Телефон: 8(3842) 75-85-85 Факс: 8 (3842) 77-25-75

E-mail: depart@dsznko.ru

Сайт: <http://www.dsznko.ru>

Руководитель: начальник департамента Круглякова Наталья Георгиевна, действительный государственный советник Кемеровской области 1 класса.

Местоположение:

652050, Кемеровская область-Кузбасс, г. Юрга, ул. Шоссейная, д. 34, тел./факс 8 (384-51) 4-80-16

Режим работы учреждения:

Понедельник-пятница с 8.00 до 16.30

Обед с 12.00 до 12.30

Выходной: суббота, воскресенье.

Эл. почта: mail@yupni.ru

Официальный сайт: <http://yupni.ru>

ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» осуществляет свою деятельность на основании Лицензии №ФС-42-01- 002171 от 29 мая 2012г. «На осуществление медицинской деятельности» и Приложения №1 к Лицензии №ФС-42-

01-002171 от 29 мая 2012г. с номенклатурой услуг: «При осуществлении доврачебной медицинской деятельности по: диетологии, медицинским осмотрам (предрейсовым, послерейсовым), медицинском массажу, организации сестринского дела, сестринскому делу, сестринскому делу в педиатрии, физиотерапии, функциональной диагностике, лечебному делу.

Интернат является государственным специализированным медико-социальным учреждением, предназначенным для постоянного проживания и обслуживания инвалидов старше 18 лет, страдающих психическими хроническими заболеваниями и нуждающихся в постоянном постороннем уходе, а также для обеспечения соответствующих их возрасту и состоянию здоровья условий жизнедеятельности и оказания всего комплекса социальных услуг.

Автономное учреждение создано в целях осуществления предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий органа государственной власти Кемеровской области в сфере социального обслуживания населения, а именно, постоянного, временного (сроком до шести месяцев) и пятидневного в неделю проживания инвалидов, старше 18 лет, страдающих психическими хроническими заболеваниями и нуждающихся в постоянном постороннем уходе, а также для обеспечения соответствующих их возрасту и состоянию здоровья условий жизнедеятельности и оказания всего комплекса социальных услуг.

В состав Автономного учреждения входят структурные подразделения, обеспечивающие выполнение основных задач по приему и размещению граждан, предоставлению социальных услуг в соответствии с государственными стандартами социального обслуживания.

В структуру интерната входят:

- административно-руководящий состав;
- два медико-социальных отделения, в которых проживают 286 человек;
- служба медицинского наблюдения и обслуживания;
- служба социально-трудовой реабилитации и культурно-массового обслуживания;
- пищеблок;

- вспомогательный отдел.

Предметом деятельности Автономного учреждения является стационарное социальное обслуживание граждан, которое предусматривает:

- прием и размещение граждан в соответствии с профилем Автономного учреждения;

- предоставление гражданам, в соответствии с утвержденными нормами, благоустроенной жилплощади с мебелью и инвентарем, обеспечение постельными принадлежностями, предметами личной гигиены, постельным бельем, одеждой и обувью;

- организация рационального, в том числе диетического питания с учетом возраста и состояния здоровья граждан;

- уход за гражданами;

- организация консультаций врачей-специалистов, способствующих продлению активного образа жизни проживающих, а также госпитализация проживающих с участием лечебно-профилактических учреждений;

- осуществление мероприятий по медико-социальной реабилитации инвалидов с целью восстановления или компенсации утраченных или нарушенных способностей к бытовой, социальной, профессиональной деятельности;

- проведение санитарно-гигиенических противоэпидемиологических мероприятий;

- содействие в обеспечении нуждающихся граждан зубными протезами, слуховыми аппаратами, очками, протезно-ортопедическими изделиями, необходимыми средствами передвижения;

- организация досуга граждан, проведение совместно с территориальными органами социальной защиты населения и учреждениями культуры культурно-массовых и спортивных мероприятий;

- создание условий для отправления религиозных обрядов;

- оказание помощи в написании писем;

- организация труда работников Автономного учреждения, внедрение в практику работы средств малой механизации, облегчающих их труд по уходу за

тяжело больными гражданами;

- создание условий для использования имеющихся трудовых возможностей, участие в лечебно-трудовой деятельности;

- проведение мероприятий по обучению доступным профессиональным навыкам, восстановление личного и социального статуса;

- проведение мероприятий по повышению качества обслуживания, содержания и ухода, внедрению в практику профессиональных форм и методов работы по социальному обслуживанию граждан;

- внедрению новых методов социального обслуживания;

- оказание консультативной помощи по юридическим вопросам;

- содействие в оказании ритуальных услуг.

В учреждении развернуто отделение социально-реабилитационного профиля на 286 мест, предназначенное для организации поэтапного выполнения индивидуальных программ социальной реабилитации проживающих.

Отделение в зависимости от возраста и состояния здоровья проводит:

- психолого-коррекционную работу; готовит и проводит мероприятия по организации досуга и отдыха проживающих;

- обучает навыкам самообслуживания, поведения в быту и в общественных местах;

- организует трудотерапию проживающих, согласно индивидуальным планам реабилитации;

- осуществляет мероприятия медицинского назначения, питания и ухода.

Общая балансовая стоимость недвижимого имущества, находящегося у учреждения на праве оперативного управления - 846 470,00 рублей.

Общая балансовая стоимость движимого имущества, находящегося у учреждения на праве оперативного управления – 14 443 474,81 рублей.

Общая балансовая стоимость материальных запасов – 7 940 119,30 рублей.

Проживающие интерната размещены в 75 комнатах, оборудованными односпальными кроватями, прикроватными тумбочками, шкафами.

На каждом этаже расположены холлы с мягкой мебелью, где любой желающий

сможет провести время за просмотром телевизора.

Для нужд получателей социальных услуг в учреждении создан компьютерный класс, оснащенный современными персональными компьютерами.

Для проведения кружковой деятельности имеется специально оборудованное помещение, где ежедневно занимаются проживающие интерната в следующих секциях:

- «Творческая мастерская»;
- «Фантазеры»;
- «Волшебная нить»;
- «Основы православной культуры»;
- «Умелые ручки» и прочая свободная досуговая деятельность.

Столовая интерната оснащена новыми последними видами техники и оборудования, недавно сделан капитальный ремонт.

По состоянию на 01.01.2020 г. в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» работает 162 человека: 126 женщин, 36 мужчин.

Организационная структура предприятия представлена на рисунке 5.

Всего учреждением получено доходов за 2019 года- 103625468,29 руб. Планом ФХД по учреждению на 2019 году утверждена субсидия на выполнение государственного задания 68209294 руб. за 2019 года учреждению профинансировано 68207294 руб. Израсходовано 68207294 руб. Остаток на счете отсутствует Плата за предоставление социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания - 29249219,80 руб. руб., плата за коммунальные услуги с арендатора 211546 руб., возмещение недостачи 4437,74 руб., возмещен ущерб 2084,54 руб., возмещена пеня по решению суда 4806,07 руб., денежные средства от прочей платной деятельности 3813668,83 руб.

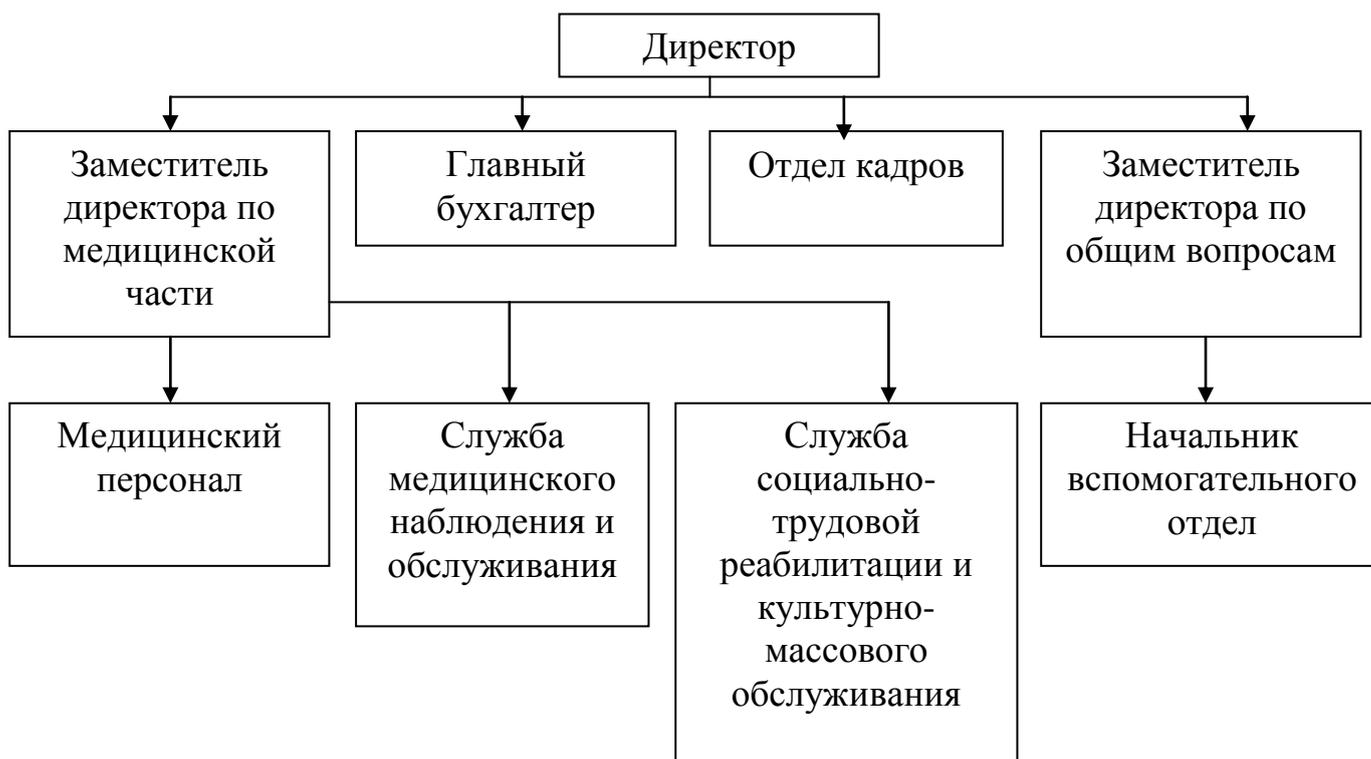


Рисунок 11 - Организационная структура ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат»

Стоимость имущества учреждения на 01.01.2020 характеризуется следующими показателями:

- нежилые помещения-4775948 руб.,
- машины и оборудование - 12988687,50 руб.,
- транспортные средства -1941596,90 руб.,
- производственный и хозяйственный инвентарь - 5169903,73 руб.,
- прочие основные средства -79969 руб.,
- материальные запасы - 13049542,40 руб.,
- на учет баланса учреждения поставлен земельный участок стоимость - 14680891,55 руб.

Анализ основных финансово-экономических показателей деятельности учреждения позволяет дать общую оценку работы предприятия, не раскрывая внутреннего содержания каждого фактора, повлиявшего на формирование отдельных

показателей, а также дать возможность непосредственно ознакомиться с масштабами хозяйственной деятельности и ее особенностями.

Баланс исполнения бюджета отражает данные о финансовых и нефинансовых активах, обязательствах на первый и последний день отчетного периода по счетам единого плана счетов бюджетного учета. [18, с. 409]

Горизонтальный анализ заключается в построении таблицы, в которой балансовые показатели дополняются относительными темпами роста (снижения).

Цель горизонтального анализа состоит в том, чтобы выявить абсолютные и относительные изменения величин различных статей баланса за определенный период, дать оценку этим изменениям.

Таблица 4- Основные показатели финансово – хозяйственной деятельности за 2017-2019 гг ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат»

Показатели	2017	2018	2019	Абсолютные отклонения		Темпы роста, %	
				2018/ 2017	2019/ 2018	2018/ 2017	2019/ 2018
Выручка, тыс. руб.	81407	161122	326450	15285	56523	51,33	450,60
Численность работников, чел	158	160	162	2	2	2,22	2,22
Себестоимость продаж, тыс.руб.	21066	13446	72203	-7620	58793	63,83	537,25
Прибыль от продаж, тыс.руб.	103410	267600	369000	76650	23070	7,80	13,79
Чистая нераспределенная прибыль, тыс. руб.	2965	981	1991	-1984	1010	33,09	202,96
Экономическая рентабельность, %	0,41	0,11	0,26	-0,31	0,15	-	-
Фонд оплаты труда	210956,21	226105,5	239423,3	44250	44410	107,22	106,76

Выручка ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» в 2019 году по сравнению с 2018 годом выросла на 56523 тысячи рублей или в 4,5 раза, что обусловлено выполнением плана по реализации готовой продукции (рисунок 6).

Прибыль от продажи в 2019 году составила 369 тысяч рублей, что на 2307 тысяч ниже показателя 2018 года. Однако чистая учреждения в 2019 году составила 1991 тысяч рублей, что значительно выше данных 2018 года.

Себестоимость реализованной продукции в 2019 увеличилась в 5,37 раза, что

обусловлено общим ростом цен для изготовления продукции.

Увеличение экономической рентабельности на 0,15 % в 2019 году связано с положительной динамикой, это значит, что идет рост доходов учреждения, увеличивается количество продаж, оказывается большой спектр услуг для населения не только огорода, но области в целом.

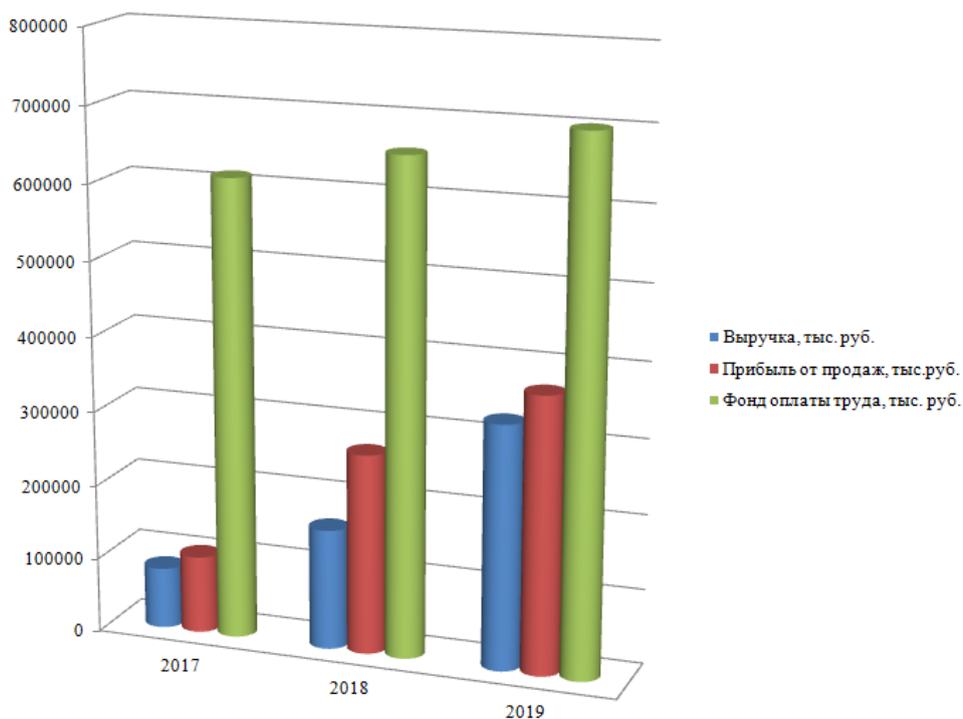


Рисунок 12 – Основные экономические показатели
ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат»
за 2017-2019 гг.

Анализируя материальные запасы на основе бухгалтерского учета, следует отметить, что в 2019 году произошло увеличение материальных запасов на 56056,21 руб., по сравнению с 2017 годом.

Финансовый результат на конец 2019 года составил 2722458,39 руб., а на конец 2015 года 2233059,64 руб., т.е. сумма увеличилась на 489398,75руб., а в процентном выражении составило 85,45%. Это говорит о том, что учреждение имеет не малое преимущество в своей сфере деятельности, и грамотно распределяет бюджетные средства.

Динамика основных показателей активов бюджетных средств с 2017 по 2019

год ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» представлена на рисунке 13.

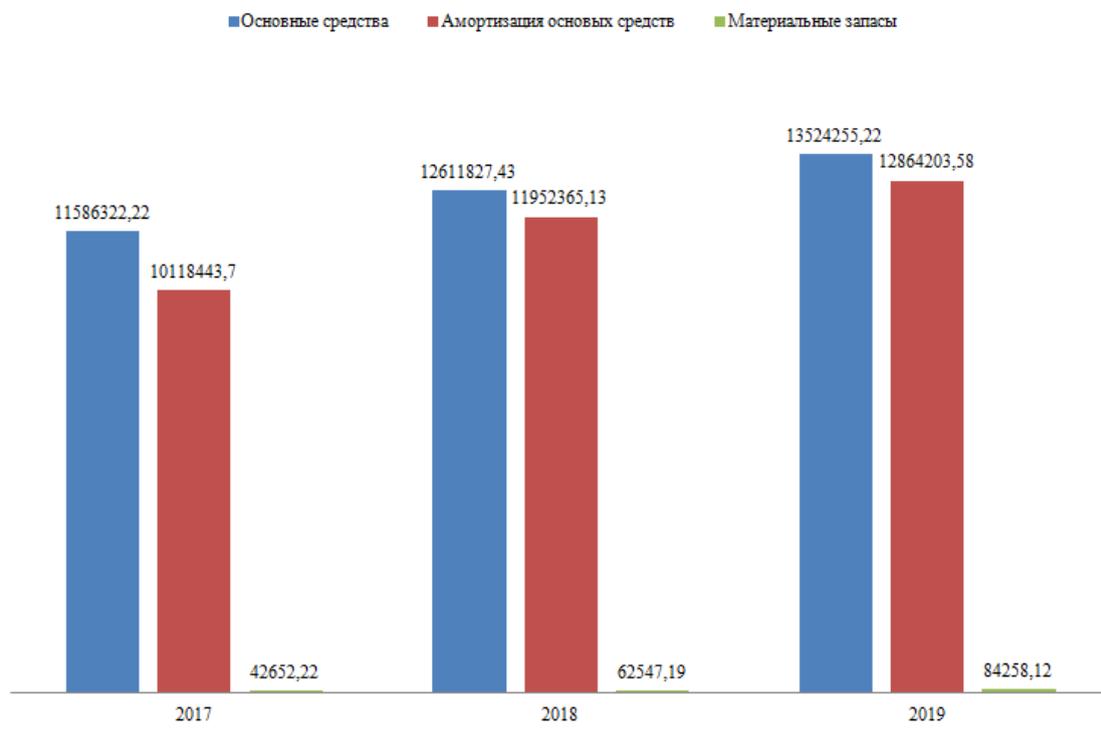


Рисунок 13 - Динамика основных показателей активов бюджетных средств

Динамика основных показателей пассивов бюджетных средств ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» за 2017-2019 гг. представлена на рисунке 14.

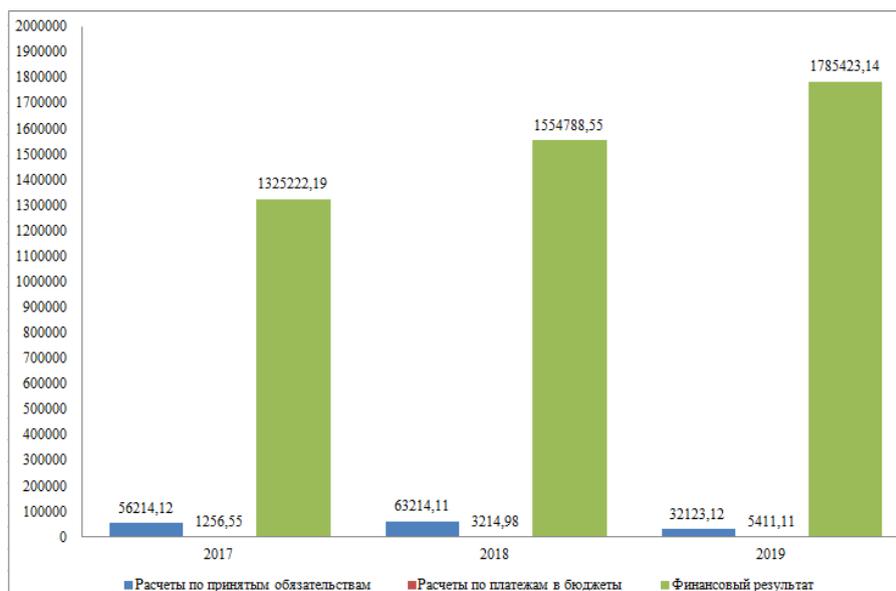


Рисунок 14- Динамика основных показателей пассивов бюджетных средств

Таким образом, можно утверждать, что ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» демонстрирует хорошие результаты, генерирует положительную прибыль, а анализ структуры активов и пассивов организации позволяет сделать ряд важных выводов, необходимых как для осуществления ее текущей финансово-хозяйственной деятельности, так и для принятия управленческих решений на перспективу.

3 Расчеты и аналитика

3.1 Учет расчетов с персоналом по оплате труда в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат»

В ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» применяется окладная система оплаты труда. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, окладов рабочих профессий отражаются в штатном расписании персонала Учреждения.

По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Размер часовой ставки заработной платы рассчитывается исходя из оклада (должностного оклада) работника путем деления его на среднемесячное количество рабочих часов в календарном году.

Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Совокупный размер заработной платы работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

Для учета личного состава и использования рабочего времени используют в учреждении унифицированные формы первичных учетных документов. Работу по составлению графика документооборота главный бухгалтер.

Приемом на работу, перемещением по службе, увольнением и т.п. занимается отдел кадров. Документы по кадровому составу представлены в виде приказов, распоряжений, указаний за подписью руководителя.

При приеме на работу с сотрудниками заключается трудовой договор в двух экземплярах, оформляется пакет документов.

Документы которые предоставляет сотрудник:

- трудовая книжка;

- копия паспорта;
- копия документа об образовании;
- копия страхового свидетельства государственного пенсионного страхования;
- копия свидетельства о присвоении ИНН;
- копия свидетельства о браке;
- копия свидетельства о рождении ребенка;
- копия военного билета.

В свою очередь учреждение оформляет следующие документы:

- заявление о приеме на работу, с указанием должности на которую претендует сотрудник;

- личная карточка (форма Т-2);
- заявление о предоставлении стандартного налогового вычета на содержание детей.

Для учета использования рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда применяется «Табель учета рабочего времени». [19, С.55]

Для расчета заработной платы медицинской сестры нам необходимы данные об окладе (должностном окладе). Сумма оклада определяется от количества отработанных дней в месяц, в соответствии с табелем учета рабочего времени.

Согласно табелю учета рабочего времени за октябрь 2020 года медицинская сестра отработала 14 дней. По данным штатного расписания ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» оклад (должностной оклад) медицинской сестры составляет 6568,00 руб.

На основании табеля учета рабочего времени в расчетной ведомости был произведен расчет заработной платы старшей медицинской сестры (таблица 7).

Также, в соответствии с положением об оплате труда учреждения старшей медицинской сестре полагаются следующие доплаты: доплата за интенсивность и результативность, выплата за выслугу лет, доплата за вредность, персональный повышающий коэффициент.

Старшая медицинская сестра имеет 2 детей, поэтому при расчете НДФЛ стандартный налоговый вычет составляет 2800 рублей. [17, С. 59]

Таблица 5- Расчет заработной платы старшей медицинской сестры

Начисления				Удержания	
Вид начисления	Отработано		Сумма	Вид удержания	Сумма
	Часы	Дни			
Начислено			43801,99		
Районный коэффициент		14,00	10108,15	НДФЛ	5649,00
Специальная оценка условий труда		14,00	525,44	Выплата аванса	15000,00
Персональный повышающий коэффициент		14,00	13136,00		
Выплата за выслугу лет		14,00	1970,40		
Оплата по окладу (по часам)	151,2	14,00	6568,00		
Выплата 30%		14,00	1970,40		
Выплата за вредность		14,00	1642,00		
Выплата за интенсивность	151,2	14,00	7881,60	Всего удержано	20525,26
Долг предприятия на конец					23107,99

Аналитический учет расчетов по оплате труда ведется по каждому работнику в разрезе отдельных начислений и удержаний. К регистрам аналитического учета заработной платы относятся лицевой счет работника, налоговая карточка учета совокупного дохода физического лица, расчётные и расчетно - платёжные ведомости.[19, С.26]

Аналитические показатели в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» имеют следующую последовательность регистрации:

- первичные документы (табель учета использования рабочего времени, приказы, справки и т.д.);
- лицевой счет работника;
- расчетные и платежные ведомости.

Учет расчетов по оплате труда ведется в программе «Инфо-предприятие».

Работники получают все виды доходов, предусмотренные положением об оплате труда в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат», а именно заработная плата, пособия по временной нетрудоспособности, отпускные выплаты, материальная помощь.

Для получения информации по выплате заработной платы, начислениях за определенный период и когда были выплачены, то используется счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Учет расчетов по социальному страхованию и обеспечению производится с использованием счета 69.

По взносам в каждый из внебюджетных фондов в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» открыты субсчета:

- 69.01 – Расчеты с фондом социального страхования;
- 69.02 – Расчеты с Пенсионным фондом РФ;
- 69.03 – Расчеты с фондом обязательного медицинского страхования;
- 69.11 – Расчеты с фондом социального страхования по несчастным случаям и профессиональным заболеваниями.

Бухгалтерские записи по учету расчетов с Пенсионным фондом РФ за сентябрь 2020 года представлены в таблице 8.

Таблица 6- Бухгалтерские записи по учету расчетов с Пенсионным фондом РФ

Содержание операции	ДТ	КТ	Сумма	Документ
Начисленная заработная плата	20,26	70	3508294,6	Расчетная ведомость
Начислены страховые взносы в ПФР с заработной платы работников	20,26	69.02	771824,81	Бух.справка
Перечислены страховые взносы в ПФР	69.02	51	771824,81	Платежное поручение

После начисления заработной платы производится учет расчетов по социальному страхованию и обеспечению

Бухгалтерские записи по учету расчетов с Фондом социального страхования за сентябрь 2020 года представлены в таблице 7.

Таблица 7 - Бухгалтерские записи по учету расчетов с Фондом социального страхования

Содержание операции	ДТ	КТ	Сумма	Документ
Начисленная заработная плата	20,26	70	3508294,6	Расчетная ведомость
Начислены страховые взносы в ФСС с заработной платы работников	20,26	69.01	31574,65	Бух.справка
Перечислены страховые взносы в ФСС	69.01	51	31574,65	Платежное поручение

Рассмотрим порядок расчета и начисления отпускных за 14 дней врачу диетологу в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат».

Для получения отпускных необходимо выполнить следующие этапы:

- 1 Написать заявление в отделе кадров о предоставлении ежегодного отпуска.
- 2 Подписать заявление у директора интерната.
- 3 Отдел кадров издает приказ на предоставление отпуска на требуемое количество календарных дней.
- 4 Бухгалтерией составляется записка – расчет о предоставлении отпуска, рассчитывается средний заработок за последние 12 месяцев, в данном случае сумма годового заработка составила 589036 руб.

Среднедневной заработок врача – диетолога составил равен 1791,1 руб.

Выплаты за отпускное время составят 25076,75 руб.

В соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации налоговая ставка в 13% подлежит учету не только с начисления заработной платы, премий и т.д., но и с отпускных выплат. Соответственно в данном случае сумма НДФЛ с отпускных составит 3259,98 руб.

Следуя правилам расчета итоговая сумма к выплате составит 21816,87 руб.

В учете данный расчет будет отражен в таблице 8.

Таблица 8- Схема бухгалтерских записей ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» по начислению отпускных врачу – диетологу

Содержание операции	Сумма, руб.	ДТ	КТ	Документ
Начисленные отпускные	25076,75	20	70	Приказ, записка расчет
Удержан НДФЛ	3259,98	70	68	Бух.справка
Перечисленные отпускные с расчетного счета	21816,87	70	51	Реестр на перечисление з/п
Перечислен в бюджет НДФЛ	3259,98	68	51	Платежное поручение

Организация, выплачивающая работнику заработную плату, является налоговым агентом и, соответственно, обязана исчислить, удержать и перечислить в бюджет НДФЛ.

Из начисленной заработной платы кроме НДФЛ производятся и другие удержания.

Так, у подсобного рабочего из заработной платы удерживаются алименты. Удержание алиментов производится бухгалтерией ежемесячно на основании исполнительного листа таблица 9.

Таблица 9 - Удержание алиментов в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» у подсобного рабочего за март 2020 г.

Содержание фактов хозяйственно жизни	ДТ	КТ	Сумма, тыс. руб.	Документ
Начисленная заработная плата	20	70	20000	Расчетно – платежная ведомость
Удержана сумма НДФЛ с работника	70	68	2236	Бух.справка
Удержана сумма алиментов	70	76	5921	Исполнительный лист
Перечислен НДФЛ в бюджет	68	51	2236	Платежное поручение
Перечислены алименты	76	51	5921	Платежное поручение
Выплачена заработная плата	70	50	11784	Расчетно-платежная ведомость

Алименты перечисляются бухгалтером ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» на расчетный счет получателя алиментов.

Далее произведем расчет пособия по временной нетрудоспособности. Расчет любого пособия начинают с определения расчетного периода. В случае с пособием по временной нетрудоспособности расчетный период составляет 2 календарных года, предшествующих страховому случаю. При этом первые 3 дня болезни оплачиваются за счет работодателя, а начиная с 4-го дня – за счет средств ФСС. [5, С.22]

Приведем пример расчета по временной нетрудоспособности по общему заболеванию специалиста отдела кадров (период нетрудоспособности с 13.12.2019 по 22.12.2019 г.).

Расчетный период составил 2018 и 2017 гг.

Страховой стаж - 11 лет, соответственно процент дневного среднего заработка составляет 100%.

Сумма выплат за расчетный период в 2017 году – 312 607 рублей, 2018 год – 361 804 рублей.

Средний заработок составил: $(312607+361804)/730 = 923,85$ руб.

Минимальный размер оплаты труда на 13.12.2019 год составил – 10456 руб.

Минимальный месячный размер оплаты труда на 13.12.2019 года с учетом районного коэффициента – 11815,28 руб. Дневной заработок – 381,14 руб. Используется для расчета дневной заработок – 923,85 руб.

Начисления по больничному листу представлены в таблице 10.

Таблица 10- Расчет пособия по временной нетрудоспособности по общему заболеванию специалиста отдела кадров

Начало	Конец	Дней	Пособие в день, руб.	Пособие всего, руб.	Пояснение
13.12.2019	15.12.2019	3	923,85	2771,55	Пособие за счет работодателя
16.12.2019	22.12.2019	7	923,85	6466,95	Пособие за счет ФСС

Схема бухгалтерских записей по начислению больничного листа и удержания НДФЛ представлена в таблице 11.

Таблица 11- Схема бухгалтерских записей по начислению больничного листа и удержания НДФЛ в учете

Содержание операции	Сумма, руб.	ДТ	КТ	Документ
Начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет работодателя	2771,55	20	70	Расчет пособия по временной нетрудоспособности
Удержан НДФЛ из пособия по временной нетрудоспособности	1201,00	70	68	Бух.справка
Пособие по временной нетрудоспособности выплачено работнику	8307,50	70	51	Реестр перечислений
Перечислен в бюджет НДФЛ	1201,00	68	51	Платежное поручение

Далее произведем расчет отпуска по беременности и родам юриконсульту ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» с 10.10.2020. В 2018-2019 годах ее заработок составил 836700 руб. В расчетном периоде сотрудница находилась в отпусках по временной нетрудоспособности 43 календарных дня. Рассчитаем сумму среднего дневного заработка для определения суммы пособия по беременности и родам.

1 Количество календарных дней в периоде используемых для расчета пособия - 687 дней. $(365+365-43)$, где 365- количество календарных дней в расчетном периоде. Средний дневной заработок составляет 1217,90 руб.

2 Сравним средний заработок с предельным размером среднего заработка. Поскольку рассчитанный размер среднего дневного заработка меньше предельного, расчет пособия по беременности и родам будет произведен из него, т.е. из суммы 1217,90 рублей.

3 Сумма пособия по беременности и родам составит 170506 рублей (140 календарных дней x сумму среднего дневного заработка).

Отражение фактов в учете ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» по начислению и выдаче пособий представлены в таблице 12.

Таблица 12 - Отражение фактов в учете ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» по начислению и выдаче пособий в бухгалтерском учете

Содержание операции	ДТ	КТ	Сумма, руб.	Документ
Начислено пособие по беременности и родам	69	70	170506	Листок нетрудоспособности, расчетно– платежная ведомость
Выплачено пособие по беременности и родам	70	50	170506	Расчетно–платежная ведомость, РКО

Таким образом, исследование бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда показало, что учет ведется в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» с использованием программы «Инфо-предприятие»

Бухгалтерия, под руководством главного бухгалтера ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» обеспечивает:

- соблюдение сроков расчета и выдачи заработной платы работникам;
- соблюдение сроков удержания налога на доходы физических лиц (НДФЛ) и своевременную передачу удержанных сумм в установленные сроки;
- соблюдение сроков и удержаний для перечисления платежей в ФСС
- правильное начисление и своевременное перечисление обязательных платежей в социальный и пенсионные фонды.

Учет операций по начислению заработной платы осуществляется в соответствии с нормативным законодательством РФ. Основные недостатки организации учета расчетов с персоналом в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат»:

- использование не интегрированных между собой программ, т.е. отсутствие возможности создания специальных кадровых документов и взаимосвязи их с расчетными документами;
- ненадлежащий уровень первичного учета.

В целях устранения недостатков и совершенствования учета за расчетом с персоналом по оплате труда можно порекомендовать внедрить конфигурацию 1С:

Предприятие 8.0.

3.2 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда в организации

Фонд заработной платы является отправной точкой для расходования средств предприятия, т.к. многие отчисления в бюджетные и внебюджетные фонды государства рассчитываются именно исходя из величины фонда заработной платы. Анализ фонда оплаты труда является источником выявления резервов для создания необходимых ресурсов роста и совершенствования оплаты труда, а также нововведением новых дополнительных форм оплаты труда сотрудников.

Показатели движения кадрового персонала представлены в таблице 13.

Таблица 13 - Анализ движения кадрового персонала ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат»

Категория работников	2017 год	2018 год	2019 год		2019 год,%		
			план	факт	плану	2017	2018
Дирекция	17	16	18	18	100	90	80
Служба медицинского наблюдения	45	45	45	25	100	100	100
Пищеблок	18	18	18	18	100	100	100
Отделение социально-трудовой реабилитации	25	24	25	25	100	90	100
Отделение социального сопровождения	28	29	30	30	100	94	96
Вспомогательный отдел	23	24	24	24	100	100	100

Обеспеченность трудовыми ресурсами достаточна. Фактическая численность соответствует штатному расписанию.

В структуре персонала ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» наибольший удельный вес приходится на различные службы учреждения.

Состав работников по уровню образования представлен в таблице 14.

Таблица 14 - Состав работников по уровню образования (данные на начало 2020 года)

Образование	Численность работников, чел	Доля в общей численности, %
Высшее	77	47,53
Незаконченное высшее	14	8,64
Средне профессиональное	59	36,42
Среднее общее	12	7,41
Всего работников	162	100,00

В составе работников ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» значительно преобладают работники с высшим профессиональным образованием. На их долю приходится 47,53% от общей численности учреждения.

Состав работников ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» представлен на рисунке 15.



Рисунок 15– Состав работников ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» по уровню образования

Структура и состав кадровых работников по возрасту представлены в таблице 15.

Таблица 15 - Состав работников ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» по возрасту (на 01.01.2020 года)

Возраст	Численность работников, чел.	Доля в общей численности, %
20-25 лет	6	3,7
26-30 лет	18	11,1
30-35 лет	32	19,75
36-40 лет	30	18,51
41-45 лет	31	19,13
46-50 лет	22	13,58
51-55 лет	8	4,93
56-60 лет	9	5,55
60 лет и более	6	3,7
Всего	162	100,00

Из таблицы видно, что преобладает кадровый состав в возрасте от 30 до 45 лет. На их долю приходится 57,39 % от общего состава.

Состав работников по возрасту представлен на рисунке 16.

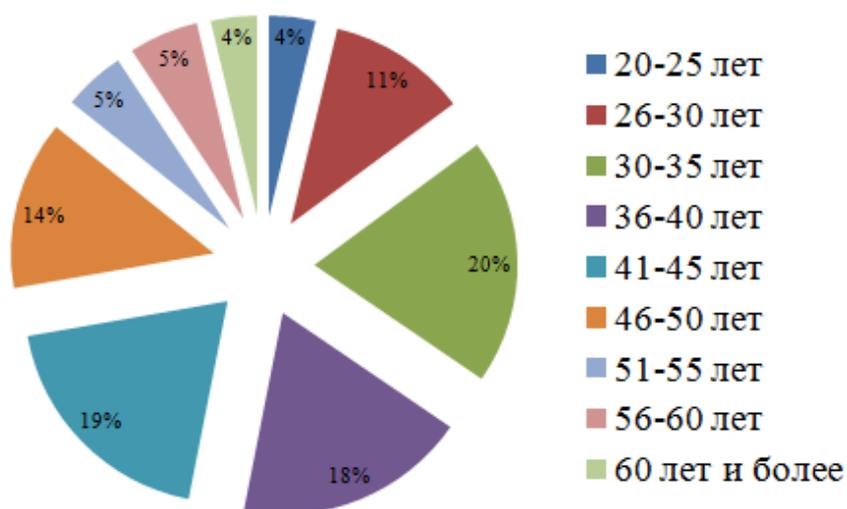


Рисунок 16 – Состав работников ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» по возрасту

Распределение работников по трудовому стажу представлены в таблице 16.

Таблица 16 - Распределение работников по трудовому стажу в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат»

Трудовой стаж	Численность работников, чел.	Доля в обще численности, %
до 5 лет	31	17,61
от 5 до 10 лет	64	44,32
от 10 до 15 лет	30	17,05
от 15 до 20 лет	21	11,93
свыше 20 лет	16	9,09
Всего	162	100,00

Большинство работников ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» имеют стаж работы от 5 до 10 лет, меньше всего работников с трудовым стажем свыше 20 лет.

Динамика фонда заработной платы представлена в таблице 17.

Таблица 17 - Динамика фонда заработной платы ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» за 2017-2019 гг., тыс. руб.

Показатели	2017 год	2018 год	2019 год
Фонд заработной платы, всего	37858820,34	45828983,25	50302925,8
Дирекция	5389779	7017492	8365950
Служба медицинского наблюдения	19616468	25540641	27852145
Пищеблок	2586936	2755621,02	2962582,21
Отделение социально-трудовой реабилитации	3625225,11	3854125,19	4011025,32
Отделение социального сопровождения	3752002,21	3659852,02	3985565,2
Вспомогательный отдел	2888410,02	3001252,02	3125658,07

За анализируемый период фонд заработной платы увеличился на % и составил. При этом больший тем роста был отмечен у фонда оплаты труда службы медицинского наблюдения. Динамика среднемесячной заработной платы представлена в таблице 18.

Таблица 18 - Динамика среднемесячной заработной платы, тыс. руб.

Показатели	2017 год	2018 год	2019 год
В целом по учреждению, в т.ч.	210956,21	226105,5	239423,3
Дирекция	62230	64214,25	65625,87
Служба медицинского наблюдения	41173,02	45252,00	48369,21
Пищеблок	21015,01	22147,33	23654,09
Отделение социально-трудовой реабилитации	32589,99	35748,25	39852,00
Отделение социального сопровождения	31582,02	34222,52	36296,15

Вспомогательный отдел	22366,17	24521,11	25625,98
--------------------------	----------	----------	----------

Проведенный анализ показал, что в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» наблюдается рост среднемесячной заработной платы, как у сотрудников дирекции, так и у остальных служб и отделов.

Динамика фонда оплаты труда и среднемесячной заработной платы в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» за 2017-2019 гг. представлена на рисунке 17.

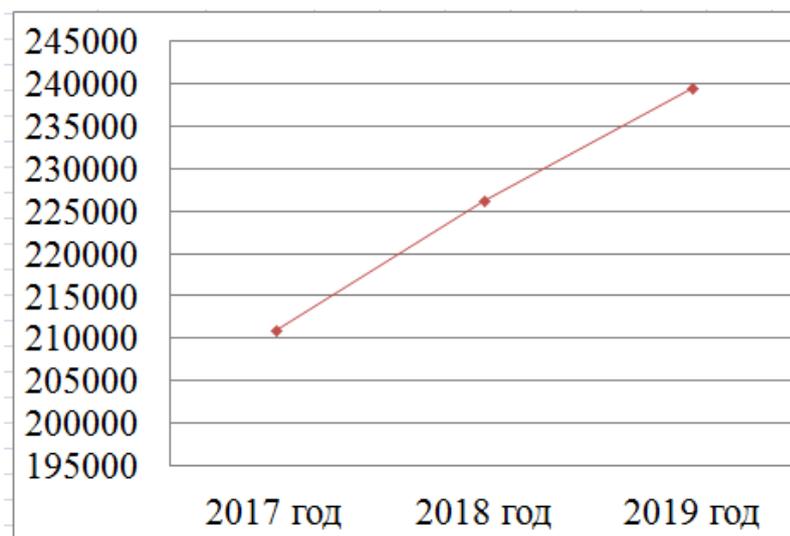


Рисунок 17 - Динамика фонда оплаты труда и среднемесячной заработной платы в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» за 2017-2019 гг.

Показатели эффективности использования фонда оплаты труда в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» представлены в таблице 19.

Таблица 19 - Показатели эффективности использования фонда оплаты труда за 2017-2019 гг.

Показатель	2017 год		2018 год		2019 год		% отношение 2017 / 2019 гг. тыс.руб
	тыс.руб	%	тыс.руб	%	тыс.руб	%	
Основная заработная плата всего, в т.ч.	210956,2 1	100	226105,5	100	239423,3	100	244,99
Повременная оплата труда	3210	21,67	3870	49,70	5388	14,85	167,85
Почасовая оплата труда	11602	78,33	3916	50,30	30900	85,15	366,33

Показатели эффективности использования фонда оплаты труда ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» представлены в таблице 20.

Таблица 20- Показатели эффективности использования фонда оплаты труда за 2017-2019 гг.

Показатели	2017 год	2018 год	2019 год
Фонд заработной платы, тыс. руб.	210956,21	226105,5	239423,3
Доходы, тыс. руб.	81407	161122	326450
Прибыль, тыс. руб.	103410	267600	369000
Зарплатоотдача	2,12	2,17	2,00
Зарплатоемкость	0,47	0,48	0,50
Уровень фонда заработной платы в процентах к доходам, %	47,16	48,29	49,95
Уровень фонда заработной платы в затратах предприятия, %	70,31	57,91	50,23

Анализ показал, что эффективность использования фонда оплаты труда снизилась, что выразилось в уменьшении зарплат отдачи с 2,12 в 2017 г. до 2,00 в 2019 г. Отрицательным моментом также является рост уровня фонда оплаты труда в процентах к доходам, это говорит о том, что темп роста доходов был ниже темпа роста заработной платы.

Таким образом, приведенные данные свидетельствуют, что темп роста производительности ниже темпа роста среднемесячной заработной платы, что говорит о неэффективном управлении трудовыми ресурсами и фондом заработной платы на предприятии.

4 Результаты проведенного исследования

4.1 Пути совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда

В современных условиях предприятия и организации разрабатывают и применяют различные формы и системы оплаты труда, которые направлены на усиление материального стимулирования работников и в увеличении производительности труда.

Труд представляет собой целесообразную деятельность человека, направленную на производство товаров и услуг, связанную с затратами физических и умственных усилий.

Понятие «рабочая сила» имеет два значения. Во-первых под рабочей силой понимается «совокупность физических, духовных и интеллектуальных способностей человека, которые он может использовать для материальных и духовных благ, услуг, т.е. для осуществления трудовой деятельности». Во вторых, рабочая сила – это «совокупность носители способности к труду – тех людей, которые обладают указанными способностями».

Экономическая категория «управление затратами» представляет научный интерес среди ученых и широко обсуждается в литературе.

В рыночной экономике применяются следующие характеристики оплаты труда: частные и обобщенные.

К обобщенным характеристикам относят показатели затрат на рабочую силу или стоимость труда, при этом существуют два подхода к определению затрат: с точки зрения общества и точки зрения конкретного предприятия. На практике сбор данных о затратах на рабочую силу организован на основе концепции издержек работодателя, а при осуществлении международных сопоставлений эти данные дополняются информацией об участии государства в финансировании затрат на использование рабочей силы.

В течении всего жизненного цикла работник периодически оказывается в такой ситуации, когда не происходит непосредственного потребления рабочей силы в

процессе труда, а возмещение средств на собственное воспроизводство должно возмещаться.

Проанализировав управление затрат на оплату ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» мною было определено, что данная система управления это деятельность в основном административно-управленческого персонала. Данная деятельность должна быть направлена не только на повышение эффективности затрат на оплату труда, но и на объединение методов учета и анализа затрат, в которые вливаются дополнительные операции такие как, нормирование, планирование и бюджетирование.

При формировании учетно-аналитической системы управления затратами на оплату труда управленческому персоналу необходима разработка норм, планов, прогнозов и бюджетов

В статье 37 Конституции Российской Федерации «определено право каждого на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда». [1, С.67]

Необходимо бухгалтерский учет построить таким образом, чтобы формировалось четкое представление об информации по деятельности предприятия при минимальных затратах труда и средств на его ведение.

При формировании необходимой для управления информации важна ее своевременность (оперативность).

В бухгалтерской деятельности это особенно важно, что обуславливает широкое применение бухгалтерских пакетов и программ, благодаря внедрению которых повышается оперативность обработки данных и достоверность деловой информации, принимаются более объективные финансовые и управленческие решения.

В ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» используются ряд первичных документов, которые ведутся в произвольной форме.

Мною было предложено, как один из путей совершенствования системы учета расчетов с персоналом, введение унифицированных форм, утвержденных Правительством Российской Федерации. Именно унифицированные формы

разработанные Федеральным государственным унитарным предприятием "Научно-исследовательский и проектно-технологический институт статистической информационной системы Федеральной службы государственной статистики" позволят избежать ошибок в системе учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Для ведения бухгалтерского учета ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» не использует специализированных программ.

В соответствии с утвержденным Приказом Министерства Финансов Российской Федерации от 31 октября 2000 года № 94н, в который входит Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» применяет в своей работе план счетов.

Также мною было выяснено, что бухгалтерия ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» для расчетов расчета и учета оплаты труда не использует никаких специальных программных продуктов, а пользуется давно устаревшей программой Microsoft Office Excel 2010, предназначенной для работы с электронными таблицами, созданная корпорацией Microsoft.

Данная программа позволяет лишь подготовить данные для расчета и проверить правильность заполнения расчетов по оплате труда работникам.

Суть работы в данной программе заключается в следующем работнику бухгалтерии необходимо в ручную вносить все данные в соответствующие поля программы, после чего, программа рассчитывает сумму заработной платы работников всех структурных подразделений.

Календарь бухгалтера на 2020 год ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» представлен в таблице 21.

Таблица 21 - Календарь бухгалтера на 2020 год ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат»

Вид отчетности	Период предоставления отчетности	Срок предоставления в ИФНС
Справки 2-НДФЛ	2019 год (при невозможности удержать НДФЛ с доходов)	до 01.03.2020 г.
	2019 год	до 03.04.2020 г.

	(по всем выплаченным доходам)	
Расчет 6 - НДФЛ	2019 год	до 03.04.2020 г.
	I квартал 2020 г.	до 02.05.2020 г.
	I полугодие 2020 г.	до 31.07.2020 г.
	9 месяцев 2020 г.	до 31.10.2020 г.
Расчет РСВ-1 ПФР на бумаге	2019 год	до 15.02.2020 г.
Расчет РСВ-1 ПФР в электронном виде	2019 год	до 20.02.2020 г.
Расчет по страховым взносам	2019 год	до 02.05.2020 г.
	I квартал 2020 г.	до 31.07.2020 г.
	I полугодие 2020 г.	до 31.10.2020 г.
	9 месяцев 2020 г.	до 02.05.2020 г.
Расчет 4-ФСС (в части всех взносов, уплаченных в ФСС) на бумаге	2019 год	до 20.01.2020 г.
Расчет 4-ФСС (в части всех взносов, уплаченных в ФСС) в электронном виде	2019 год	до 25.01.2020 г.
Расчет 4-ФСС (в части взносов «на травматизм») на бумаге	I квартал 2020 г.	до 20.04.2020 г.
	I полугодие 2020 г.	до 20.07.2020 г.
	9 месяцев 2020 г.	до 20.10.2020 г.
Расчет 4-ФСС (в части взносов «на травматизм») в электронном виде	I квартал 2020 г.	до 25.04.2020 г.
	I полугодие 2020 г.	до 25.07.2020 г.
	9 месяцев 2020 г.	до 25.10.2020 г.

Данное усовершенствование позволит учреждению спланировать работу в требуемый налоговый период, оценить ближайший месяц или квартал в плане загруженности и распределить задачи по датам.

Это повысит скорость обработки информации, уменьшит количество допускаемых бухгалтером ошибок, систематизирует конечную информацию.

4.2 Мероприятия по совершенствованию управления фондом заработной платы

В целом существующий в организации учет оплаты труда ведется в соответствии с действующим законодательством, что закреплено учетной политикой организации.

Грубых нарушений по ведению учета оплаты труда выявлено не было.

Однако, в ходе исследования был выделен ряд следующих недостатков по организации бухгалтерского учета оплаты труда в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат»:

- не достаточно детализирован учет формирования резерва на оплату отпусков работников;

- резерв на оплату отпусков формируется на основании нормы отчислений, устанавливаемой по итогам предыдущего периода;

- отсутствие информации о расчете среднегодневного заработка, начисленных отпускных, удержании НДФЛ и сумме к выплате в формируемом документе «Расчет среднего заработка»;

- применяемая форма оплаты труда на предприятии оказывает минимальный стимулирующий эффект.

В связи с выявленными недостатками для совершенствования учета и организации оплаты труда в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» можно предложить следующее:

- 1 Детализировать учет расчетов по оплате труда;

- 2 Детализировать учет формирования резерва на оплату труда работников;

- 3 Поменять процесс учета расходов на оплату отпусков;

- 4 Объединить информацию о расчете среднегодневного заработка, начисленных отпускных, удержании НДФЛ и сумме к выплате в одном документе или использовать форму Т-60 «Записка-расчет отпуска работнику»;

- 5 Внедрить бестарифную систему оплаты труда.

Рассмотрим каждое предложение по совершенствованию учета и организации оплаты труда в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» более подробно.

В результате исследования порядка организации учета в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» выявлено, что учет расчетов по оплате труда осуществляется на синтетическом счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», к которому нет открытых субсчетов.

С целью контроля правильности расчетов по оплате труда, снижения трудоемкости составления статистической отчетности, оперативности предоставления информации руководству предприятия можно рекомендовать открыть к счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» субсчета второго порядка по выплатам отдельно штатным сотрудникам и совместителям, которые представлены на рисунке 18.



Рисунок 18 - Субсчета к счету 70 «Расходы с персоналом по оплате труда»

Такое деление позволит оперативно сформировать информацию о произведенных начислениях и выплатах совместителям и штатным сотрудникам за необходимый промежуток времени. Формирование резерва на оплату отпусков работников осуществляется на синтетическом счете 96 «Резервы предстоящих расходов», к которому нет открытых субсчетов.

В результате резерв на оплату ежегодного отпуска и на оплату страховых взносов, начисленных на отпускные выплаты, учитывается на одном счете. Необходимо отметить, что формирование резерва на оплату отпусков работников осуществляется на синтетическом счете 96 «Резервы предстоящих расходов», к которому нет открытых субсчетов.

В результате резерв на оплату ежегодного отпуска и на оплату страховых взносов, начисленных на отпускные выплаты, учитывается на одном счете.

С целью снижения трудоемкости процесса инвентаризации резерва на оплату отпуска и повышения контроля правильности и достоверности суммы сформированного резерва предложено к синтетическому счету 96 «Резервы предстоящих расходов» открыть субсчета представленные на рисунке 18.

В целях совершенствования бухгалтерского учета по оплате труда ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» необходимо поменять процесс учета расходов на оплату отпусков.

Так, согласно учетной политики предприятия, резерв на оплату отпусков формируется на основании нормы отчислений, устанавливаемой по итогам предыдущего периода. Однако, данный метод из-за влияния ряда факторов (динамика численности персонала, различные доплаты и премии, зависящие от выручки предприятия) не позволяет ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» полностью покрыть все расходы на оплату отпусков.

Поэтому ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» для расчета резерва на оплату отпусков предлагается использовать метод группового дохода. В ходе исследования так же выявлено, что отпускные выплачивают работникам предприятия не всегда за три календарных дня до начала отпуска, что является нарушением Трудового кодекса и может привести к штрафным санкциям в случае проверки контролирующими органами.

Отсутствие данной информации не является нарушением, но вызывает неудобство для пользователей, так как данную информацию необходимо получать из других первичных документов или регистров. Поэтому можно рекомендовать объединить информацию о расчете среднедневного заработка, начисленных отпускных, удержании НДФЛ и сумме к выплате в одном документе или использовать форму Т-60 «Записка-расчет отпуска работнику».

Также следует отметить, что при расчете отпускных выплат на предприятии производят расчет среднедневного заработка автоматизированным способом и формируют документ «Расчет среднего заработка», в котором отражен только расчет среднего заработка, а информация о начислении отпускных, удержании НДФЛ и сумме к выплате отсутствует.



Рисунок 19 – Схема субсчетов к счету 96 «Резервы предстоящих расходов»

В рамках данного исследования предлагается внедрение бестарифной системы оплаты труда в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» которая может применяться:

- на основе постоянного (относительно постоянного) коэффициента квалификационного уровня работника (ККУ), характеризующего квалификационный уровень работника;

– на основе коэффициента трудового участия (КТУ), характеризующего вклад работника в результаты работы.

Определение коэффициента квалификационного уровня работника является наиболее сложным моментом при разработке и введении «бестарифной» системы оплаты труда. Он устанавливается для всех членов трудового коллектива и определяется как частное от деления фактической заработной платы работника за прошлый период на минимальный уровень оплаты труда на предприятии.

При бестарифной модели организации заработной платы квалификационный уровень рассматривается шире, чем общепринятое понимание квалификационного разряда у рабочих или должностной категории у специалистов, руководителей и служащих.

Учитываем следующие основные выплаты в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат»:

- оплату по тарифным ставкам - для рабочих и оплату по должностным окладам - для специалистов, служащих, руководителей;
- премии за основные результаты деятельности, выплаченные работникам по системе премирования;
- надбавки за работу при сменном режиме;
- доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания и аналогичные выплаты;
- доплаты за повышенную интенсивность труда.

Все другие выплаты в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» (оплата сверхурочных работ, доплата за отклонения от условий работы, предусмотренные лечебным процессом) не учитываются при начислении коэффициента квалификационного уровня.

Рассмотрим проект коэффициентов квалификационного уровня по должностным группам ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» таблица 22.

В связи с тем, что заработная плата не отражает объективные отличия в квалификации работников, предлагается установить в отделах и службах ГАУ

«Юргинский психоневрологический интернат» коэффициенты квалификационного уровня по различным группам работников.

Таблица 22 - Проект коэффициентов квалификационного уровня по должностным группам ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат»

Профессионально квалификационная группа	Размер окладов, руб.	повышающие коэффициенты
1. Профессиональная квалификационная группа №1. «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
Санитарка	3740,00	1,00
Младшая медицинская сестра	3829,00	1,024
Сестра – хозяйка	4032,00	1,078
2. Профессиональная квалификационная группа №2. «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
Медицинская сестра диетическая	5019,00	1,342
Медицинская сестра по физиотерапии	5019,00	1,342
Медицинская сестра по массажу	5253,00	1,404
Фармацевт	5483,00	1,466
Медицинская сестра (палатная)	5253,00	1,404
Медицинская сестра процедурной/перевязочной	5483,00	1,466
Фельдшер	5717,00	1,528
Старшая медицинская сестра	6568,00	1,756
3. Профессиональная квалификационная группа №3. «Врачи и провизоры»		
Врач – психиатр	8577,00	2,293
Врач – педиатр	8577,00	2,293
Врач – физиотерапевт	8577,00	2,293
4. Профессиональная квалификационная группа №5. «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»		
Помощник воспитателя	4790,00	1,281
5. Профессиональная квалификационная группа №5. «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»		
Младший воспитатель	4032,00	1,078
Дежурный по режиму	5253,00	1,404
6. Профессиональная квалификационная группа №7. «Должности педагогических работников»		
Инструктор по труду/физической культуре	5019,00	1,342
Социальный педагог	5019,00	1,342
Воспитатель	5019,00	1,342
Мастер производственного обучения	5253,00	1,404
Учитель – дефектолог/логопед	5253,00	1,404
7. Профессиональная квалификационная группа №8. «Руководители структурных подразделений»		

Заведующий (начальник)структурного подразделения	5717,00	1,528
8. Профессиональная квалификационная группа №11. «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
Социальный работник	5019,00	1,342
Специалист по социальной работе	5001,00	1,405
Психолог	5444,00	1,529
Специалист – реабилитолог	5813,00	1,632
Заведующий отделением	6033,00	1,694
9. Профессиональная квалификационная группа №12. «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
Инспектор по кадрам	4238,00	1,19
Заведующий материальным складом	4238,00	1,19
Заведующий производственным складом	4238,00	1,19
Механик	4560,00	1,28
10. Профессиональная квалификационная группа №13. «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
Бухгалтер	4238,00	1,19
Экономист	4560,00	1,28
Специалист по кадрам	4560,00	1,28
Инженер труда по нормированию	4560,00	1,28
Специалист по охране труда	5444,00	1,467
Юрисконсульт	4560,00	1,28
Специалист по закупкам	5444,00	1,467
Бухгалтер/экономист 2 категории	5444,00	1,467
Специалист по охране труда 2 категории	5813,00	1,632
Юрисконсульт 2 категории	5444,00	1,467
Бухгалтер/экономист 1 категории	5813,00	1,632
Инженер труда по нормированию 1 кат.	5813,00	1,632
Системный администратор	5813,00	1,632
Ведущий бухгалтер/экономист	6255,00	1,756
Ведущий инженер	6255,00	1,756
11. Профессиональная квалификационная группа №14. «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
Начальники всех прочих отделов	5001,00	1,405
12. Должности руководителей структурных подразделений учреждения, не предусмотренные ПКГ		
Шеф – повар	5221,00	1,467
Заведующий прачечной	4779,00	1,34
13. Профессиональная квалификационная группа №15. «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня, не указанные в ЕТКС»		
Кателянша, уборщик помещений /	3561,00	1,00

территорий, вахтер (сторож), парикмахер, дезинфектор		
Гардеробщик	3561,00	1,00
14. Профессиональная квалификационная группа №16. «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня, указанные в ЕТКС»		
Мойщик посуды, кухонный рабочий, швея	3561,00	1,00
Слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник	3561,00	1,00
Подсобный рабочий, грузчик, садовник	3561,00	1,00
Водитель автомобиля 1 категории	3838,00	1,07
Водитель автомобиля 2 категории	4560,00	1,28
Водитель автомобиля 3 категории	5221,00	1,467
15. Профессиональная квалификационная группа №17. «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня, указанных в ЕТКС»		
Изготовитель пищевых полуфабрикатов	3561,00	1,00
Заместитель шеф-повара	4779,00	1,34
Плотник	3838,00	1,078
Слесарь-сантехник	4560,00	1,28
Штукатур-маляр	4560,00	1,28

основу оценки квалификационного уровня работников ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» предлагается принимать:

- образование и квалификацию;
- стаж работы;
- сложность выполняемой работы.

Вопрос о включении конкретного специалиста или рабочего в ту или иную квалификационную группу решается с учетом его индивидуальных качеств. С течением времени квалификационные уровни отдельных работников могут меняться. Каждое такое изменение необходимо открыто обсуждать, поэтому конфликтов и споров, как правило, не должно возникать.

Разрыв между крайними соотношениями в оплате труда первой и последней из квалификационных групп работников должен быть достаточным для стимулирования труда различной сложности и в то же время не допускать необоснованно высокой дифференциации в оплате труда.

Всех работников ГАУ «Юргинского психоневрологического интерната» по наличию образования можно распределить на четыре группы, каждой из которых

устанавливаются дополнительные коэффициенты для оплаты, как это показано в таблице 23.

Таблица 23 - Дополнительные коэффициенты оплаты для работников ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат»

Группы	Образование	Коэффициент
1	Среднее общее	0,30
2	Среднее профессиональное	0,40
3	Незаконченное общее	0,50
4	Высшее образование	0,60

Проанализировав таблицу 26, минимальный коэффициент для оплаты составляет 0,30, в основном данный коэффициент применяется для оплаты рабочих. В данном учреждении численность данной группы работников составляет 12 человек.

Коэффициент оплаты 0,45 применяется для работников средней категории, в основном это средний медицинский персонал. В данном учреждении численность данной группы работников составляет 59 человек.

Коэффициенты оплаты 0,50 и 0,60 применяется для работников средней категории, в основном это врачебный и административный персонал. В данном учреждении численность данной группы работников составляет 91 человек.

К дополнительному коэффициенту оплаты в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» также относится и стаж работы, т.е. за образом: за каждый год стажа до достижения 15 лет устанавливается 0,1 коэффициента, свыше 15 и более лет, работнику устанавливается 0,2 балла.

Подготовка и повышения квалификации учитывается при оценке профессионально–квалификационного уровня

Учет комплексной оценки работников ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» является эффективным методом для стимулирования роста профессионализма, т.к. наглядно показывает работнику, какую прибавку в его заработок приобретение даст второй повышение профессии квалификации, и каждый год, окончание ВУЗа, отработанный по специальности.

Оценка сложности функций рабочих проводится по признакам, отраженных в тарифно-квалификационном справочнике и учтенных в тарифном разряде. Кроме

того, учитываются признаки, которые повышают сложность труда рабочих и требуют от них большего опыта и трудозатрат.

К этим признакам можно отнести:

- разнообразие работ;
- функции руководства отделами и службами;
- дополнительная ответственность и сложность в технологическом и лечебном процессе.

Коэффициент количественную трудовую оценку участия вклада (КТУ) каждого - представляет работника в собой результате коллективного труда, в зависимости от индивидуального вклада и качества работы.

Различают КТУ базовый и КТУ фактический.

КТУ базовый - постоянный коэффициент, который устанавливается каждому работнику и показывает, на какую долю распределяемого заработка изначально претендует тот или иной член бригады.

Коэффициент трудового участия определяется для всех членов трудового коллектива, включая директора, и утверждается советом трудового коллектива, который сам решает периодичность определения коэффициента трудового участия (раз в месяц, в квартал и т.д.) и состав показателей для его расчета.

При установлении факторов, влияющих на повышение и понижение КТУ, рекомендуется учитывать:

- фактическое совмещение профессий и расширение зон обслуживания;
- выполнение более сложных работ и работ за отсутствующего рабочего;
- содействие в работе другим работникам учреждения;
- соблюдение трудовой и производственной дисциплины и другое.

Порядок определения и применения КТУ устанавливается для работников в соответствии с действующим на предприятии положением, утвержденным директором учреждения по согласованию с профсоюзом.

Базовый КТУ при распределении переменной части заработной платы чаще всего принимается равным 1.

Фактический КТУ определяется как базовый плюс - минус корректировка в зависимости от повышающих и понижающих факторов. Пример разработки факторов КТУ приведен в таблице 24.

Таблица 24 - Разработка корректирующих факторов в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат»

Повышающие факторы	Понижающие факторы
Срочность выполнения внеплановых заданий	Нарушение выполнения ОТ внеплановых заданий
Выполнение сроков предписания контролирующих органов	Нарушение сроков предписания контролирующих органов
Выполнение дополнительного объема работа за временно-отсутствующего работника	Не выполнение дополнительного объема работа за временно-отсутствующего работника
Высокий уровень выполнения работы	Некачественное выполнение заданий

При снижении КТУ за нарушения, нарушении правил техники безопасности, опозданиях на работу, за которые предусмотрено снижение премии, величина уменьшения заработной платы не может превышать сумму начисленной данному рабочему премии.

Минимальный размер заработка работника не может быть ниже размера тарифной ставки за отработанное время, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

В случае если при помощи КТУ распределяется не только переменная часть заработной платы, а весь заработок, то базовый КТУ равен 1.

В этом случае КТУ базовый, может быть установлен как отношение:

- месячной тарифной ставки (должностного оклада) к минимальной тарифной ставке (должностному окладу) работника отдела или службы;
- тарифной ставки (должностного оклада) с учетом установленной премии к среднему уровню заработной платы по отделу или службе.

Фактический КТУ определяется как базовый, также учитывается количество отработанного времени.

Итак, можно сказать, что задача стимулирования труда и правильной организации заработной платы в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» может быть сведена к обеспечению материальной заинтересованности сотрудников в достижении максимальных результатов работы, в увеличении производительности труда и повышении эффективности работы, ускорении научно–технического прогресса, оптимальном использовании материальных и трудовых ресурсов.

Обоснованность введения бестарифной сетки оплаты труда на ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» в значительной степени определит полноту реализации принципа социальной справедливости при распределении заработанных средств между сотрудниками учреждения, увеличит уровень их социальной защищенности в современных условиях нестабильной рыночной экономики.

4.3 Оценка эффективности предложенных мероприятий

В учреждении основная задача заключается в том, чтобы поставить заработную плату в зависимость от его трудового коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого.

Формирование заработной платы включает:

- определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
- разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
- разработку системы должностных окладов служащих и специалистов; - обоснование показателей и системы премирования сотрудников. [12 С.43]

В Российской Федерации определены следующие критерии определения размера заработной платы - это количество и качество труда, которые включают его сложность, квалификацию работника, условия выполняемой работы.

Распространенным измерителем количества труда является рабочее время, но могут использоваться и другие количественные измерители, например дневная выработка.

Заработная плата в соответствии с ее количеством означает, что работнику оплачивается весь предоставленный им труд, т.е. если работник в течение месяца привлекался к сверхурочным работам, оплачивается не только труд в пределах нормы рабочего времени, но и дополнительная (сверхурочная) работа, но если работник две недели в текущем месяце проболел, оплачивается только фактически отработанное время, а за время болезни выплачивается пособие по временной нетрудоспособности.

Заработная плата оплачивается в основном денежными средствами в валюте Российской Федерации, т.е. в рублях.

Предложенные мероприятия по совершенствованию учета расчетов по оплате труда будут способствовать получению оперативных данных для своевременного принятия решения.

Рассмотрим эффективность от использования метода группового дохода для расчета резерва на оплату отпусков.

Суть данного метода заключается в расчете для каждого подразделения предприятия количества не востребовавшихся дней отдыха, на которое имеют право подчиненные по состоянию на определенную дату.

При этом размер средней заработной платы будет рассчитываться следующим образом:

$$ЗП_{\text{ср.д.г.}} = ЗП_{\text{гр.с.}} \cdot Д_{\text{тек.}} \cdot Ч \quad (5)$$

где $ЗП_{\text{гр.с.}}$ - средняя оплата труда, начисленная всем работникам за рассматриваемый промежуток времени;

$Д_{\text{тек.}}$ - количество дней в рассматриваемом периоде;

$Ч$ - численность сотрудников.

Тогда для каждой категории работников резерв отпусков будет рассчитан по следующей формуле:

$$P_{\text{отп.}} = (ЗП_{\text{ср.д.г.}} + ЗП_{\text{гр.с.}} \cdot N) \cdot Д_{\text{отп}} \quad (6)$$

Сумма результатов по каждой группе - это общий размер резервов на оплату отпусков.

На основании штатного расписания рассчитаем резерв на оплату отпусков для ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат».

Исходные данные представлены в таблице 25.

Таблица 25 - Исходные данные для расчета резерва на оплату отпусков
ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат»

Подразделение	Численность	Средняя дневная заработная плата, руб.	Средняя заработная плата сотрудников, руб.	Резерв на отпуск, руб.
Дирекция	18	1856,26	1002380,40	962586,12
Служба медицинского наблюдения	45	1121,32	22706730,0	1958245,22
Пищеблок	18	668,09	360768,60	321457,01
Отделение социально-трудовой реабилитации	25	896,12	322603,20	301102,01
Отделение социального сопровождения	30	822,10	739890,00	701110,80
Вспомогательный отдел	24	551,99	397432,80	354852,80
Общее количество денежных средств				4599353,96

Таким образом, ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» необходимо удержать 4599353,96 руб. для оплаты отпускных пособий и других подобных денежных компенсаций сотрудникам всех подразделений предприятия.

Однако, необходимо отметить, что результат все равно является приблизительным, поскольку оптимизируются расходы на заработную плату.

Опрос сотрудников учреждения показал, что внедрение предлагаемой системы оплаты труда позволит сократить текучесть кадров среди сотрудников на 5 человек.

Эффект от применения бестарифной системы оплаты труда для ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» будет заключаться в следующем:

- повышение мотивации будет способствовать росту производительности труда, что улучшит финансовые результаты работы предприятия;

- снижение затрат на поиск и адаптацию персонала за счет снижения текучести кадров;

- оптимизация расходов на заработную плату.

Затраты на поиск и адаптацию одного сотрудника составляют 1,56 тыс. руб.

Следовательно, экономия по данной статье составит:

$$5 \cdot 1,56 = 7,8 \text{ тыс. руб.}$$

Внедрение новой системы оплаты труда будет способствовать более эффективному построению процессов и принятию эффективных управленческих решений.

Опыт внедрения на других предприятия показывает, что производительность труда в среднем увеличивается на 0,8%.

Следовательно, дополнительная прибыль от внедрения новой системы оплаты труда составит:

$$215226 \text{ тыс. руб.} \cdot 0,8\% = 1721,8 \text{ тыс. руб.}$$

Для повышения мотивации сотрудников и повышения труда планируется увеличить фонд заработной платы сотрудников на 3,5%.

Увеличение составит:

$$239423,3 \text{ тыс. руб.} \cdot 3,5\% = 200,32 \text{ тыс. руб.}$$

Тогда, эффект от мероприятия составит:

$$7,8 + 1721,8 - 200,32 = 1529,28 \text{ тыс. руб.}$$

Эффективность мероприятия составит:

$$1529,28/200,32 = 7,63$$

Эффективность мероприятий по совершенствованию оплат труда представлена в таблице 26.

Таблица 26 - Эффективность мероприятий по совершенствованию оплат труда

Показатели	Значение
Снижение затрат на поиск и адаптацию персонала, тыс. руб.	7,8
Рост качества и производительности труда, тыс. руб.	200,32
Дополнительные затраты на заработную плату, тыс. руб.	239,42
Эффект, тыс. руб.	1529,28
Эффективность	7,63

Эффект от реализации мероприятия составит 1529,28 тыс. руб. Эффективность составит 7,63.

Это означает, что каждый рубль, вложенный в совершенствование системы оплаты труда, принесет учреждению 7,63 руб. дохода.

При реализации мероприятий по совершенствованию оплаты труда могут возникнуть следующие виды рисков:

- рост затрат на реализацию мероприятий по сравнению с запланированными показателями;
- более низкий темп роста производительности труда по сравнению с запланированными;
- увеличение текучести кадров и, как следствие, увеличение затрат на поиск и адаптацию.

Для нейтрализации данных рисков рекомендуется реализация мероприятия, таких как:

- постоянный мониторинг динамика оказания услуг – еженедельно;
- мониторинг затрат в разрезе мероприятий по совершенствованию оплаты труда;
- изучение причин увольнения кадров;
- оценка влияния новой системы оплаты труда на работу сотрудников предприятия, внесение корректив в случае необходимости.

Рассчитаем, как изменятся показатели эффективности реализации мероприятий по совершенствованию оплаты труда, если затраты на реализацию мероприятий увеличатся на 10%, а рост производительности труда будет ниже запланированного показателя на 10%.

Таблица 27 - Эффективность мероприятий по совершенствованию оплаты труда при возникновении рисков ситуаций, тыс.руб.

Показатели	Затраты
Снижение затрат на поиск и адаптацию персонала, тыс. руб.	8,58
Рост качества и производительности труда, тыс. руб.	199,80
Дополнительные затраты на заработную плату, тыс. руб.	215,48
Эффект, тыс. руб.	1376,35
Эффективность	6,87

В случае возникновения рискованных ситуаций эффект от предлагаемых мероприятий составит 1376,35 тыс. руб.

Эффективность будет равна 6,87, т.е. рискованность мероприятий низкая.

Также за нарушение ведения бухгалтерского учета исследуемой организации, предусмотрены штрафные санкции. Под данные санкции попадает не только ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат», но и ответственным должностное лицо – директор.

Инспекцией Федеральной Налоговой службы РФ предусмотрены следующие виды нарушений, подлежащие штрафным санкциям:

- несвоевременное или неправильное отражение на счетах бухучета хозяйственных операций, денежных средств, материальных ценностей;

- отсутствие первичных документов или регистров бухгалтерского учета

Минимальный штраф за любое из этих нарушений - 10 000 руб. Максимальный штраф грозит организации, если допущенные нарушения привели к занижению налоговой базы по любому налогу.

В этом случае он составит 20% от суммы неуплаченного налога, но не менее 40000 руб. Наложение такого штрафа возможно, в частности, при отсутствии первичных документов, подтверждающих расходы, которые были учтены для целей налогообложения.

Таким образом, мероприятия по изменению формы оплаты труда на бестарифную будут способствовать росту производительности труда, предложенное введение стандартизированных продуктов поможет учреждению избежать проблем с государственными органами Российской Федерации.

Заключение

Организация оплаты труда на предприятии должна быть построена таким образом, чтобы размер заработной платы находился в прямой зависимости от количества и качества труда, при этом необходимо учитывать количество необходимых затрат труда на данном рабочем месте.

На основании проведенного исследования организации учета труда и заработной платы в ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат» выявлено, что учреждение использует повременно-премиальную и почасовую систему оплаты труда, при которой работнику устанавливается оклад или тарифная (часовая) ставка в соответствии со штатным расписанием и выплачивается премия по результатам выполненной работы.

С целью мотивации работников повысить производительность труда предложено применение бестарифной системы оплаты труда. Эффект от реализации мероприятия составит 1376,35 тыс. руб. Эффективность составит 6,87.

Предложенные мероприятия будут способствовать ГАУ «Юргинский психоневрологический интернат»:

1 оперативно получать информацию по расчетам с персоналом по оплате труда с целью своевременного реагирования руководства на изменение производительности труда

2 совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда должно стать созданием отдела внутреннего финансового контроля; внедрение внутреннего электронного документооборота, проведение регулярного повышения квалификации персонала бухгалтерии.

Список использованных источников

1 Гражданский кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]// URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142 (дата обращения: 01.12.2020).

2 Налоговый кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]//URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165 (дата обращения: 01.12.2020).

3 Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. // URL: <https://www.assessor.ru/zakon/tk> (дата обращения: 01.12.2020).

4 Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» [Электронный ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855 (дата обращения: 01.12.2020).

5 Положения по бухгалтерскому учету (ПБУ) [Электронный ресурс] // URL: <http://www.garant.ru/doc/pbu> (дата обращения: 01.12.2020).

6 Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации [Электронный ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_20081 (дата обращения: 01.12.2020).

7 Положение о правилах осуществления перевода денежных средств (утв. Банком России 19.06.2012 № 383-П) [Электронный ресурс]//URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_131829 (дата обращения: 01.12.2020).

8 Андросов, А. М. Бухгалтерский учет и отчетность: пособие для работников бух.служб и органов всех форм собственности / А.М. Андросов. - М.: Финансы и бизнес, 2019. - 320 с.

9 Бухгалтерский учет: учеб. для вузов / под ред. Ю.А. Бабаева. -М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018.- 476 с.

10 Бухгалтерский учет: учеб.пособие. / Под ред. к.э.н., доц Л.Е. Дуденко. -

М.: Перспектива, 2018. - 358 с.

11 Бухгалтерский финансовый учет: Учебник для студентов вузов /под.ред. Ю.А. Бабаева– 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. – 650 с.

12 Бухгалтерский учет: учебник / А.С. Бакаев [и др.]; под ред. П.С. Безруких. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Бухгалтерский учет, 2017. - 736 с.

13 Бухгалтерский учет и анализ: учебник для академического бакалавриата / И.В. Захаров, О.Н. Калачева; под ред. И.М. Дмитриевой. - М.: Юрайт, 2015. - 423 с.

14 Бухгалтерский учет и анализ. Краткий курс : учеб. пособие / Л.А. Саполгина. — М.: КноРус, 2015. - 152 с.

15 Васенко, О.В. Учет затрат в бухгалтерском учете: практ. пособие / О.В. Васенко, А.А. Сперанский. - М.: Экзамен, 2016. - 254 с.

16 Вахрушина, С.А. Международные стандарты финансовой отчетности: учеб. пособие / С.А. Вахрушина. - М.: Омега-Л, 2017. - 568 с.

17 Вахрушина, М.А. Анализ финансовой отчетности: учеб. пособие / М.А. Вахрушина. - М.: Вузовский учебник, 2019. - 367 с.

18 Вещунова, Н.Л. Бухгалтерский учет: учебник для вузов / Н.Л. Вещунова. - М.: Велби, 2017. - 420 с.

19 Воронина, Л.Ю. Теория бухгалтерского учета: учеб. пособие / Л.Ю. Воронина. - М.: Эксмо, 2017. - 480 с.

20 Дусаева, Е.М. Теория бухгалтерского учета: сборник задач: учеб. пособие / Е.М. Дусаева, Л.И. Суханова. - М.: Бухгалтерский учет, 2018. - 160 с.

21 Зотова, Н.Н. Бухгалтерский учет и анализ: учеб. пособие / Н.Н. Зотова, О.Т. Зырянова. - Курган: Изд- во Курганского гос. ун-та, 2015. — 225 с.

22 Иванов, И.Н. Экономический анализ деятельности предприятия: учебник / И.Н. Иванов. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 348 с.

23 Камышанов, П.И. Бухгалтерский финансовый учет: учебник / П.И. Камышанов, А.П. Камышанов. - М.: Омега-Л, 2016. - 590 с.

24 Керимов, В.Э. Бухгалтерский управленческий учет: учебник / В.Э.

Керимов. - М.: Дашков и Ко, 2019. - 484 с.

25 Козлова, Е.П. Бухгалтерский учет в организациях: / Е.П. Козлова, Т.Н. Бабченко, Е.Н. Галинина. М.: Финансы и статистика, 2016.

26 Комментарии к Положениям по бухгалтерскому учету [Текст] / под общ. ред. М.П. Кочкина. - М.: Главбух, 2016. - 352 с.

27 Кондраков, Н.П. Бухгалтерский (финансовый, управленческий) учет: учебник / Н.П. Кондраков. - М.: Проспект, 2016. - 492 с.

28 Маркин, Ю.П. Экономический анализ: учеб. пособие для студентов вузов / Ю.П. Маркин. - М.: Омега-Л, 2012. - 450 с.

29 Паркшеян, Х.Р. Бухгалтерский учет в вопросах и ответах: / Х.Р. Паркшеян. — М.: Экономика, 2004. - 255 с.

30 Пономарева Л.В. Бухгалтерская отчетность организации: учеб. пособие. - М.: Бухгалтерский учет, 2007. - 384 с.

31 Русалева, Л.А. Теория бухгалтерского учета: учебник / Л.А. Русалева, В.М. Богаченко, Т.М. Калачева. - М.: Бухгалтерский учет, 2007. - 350 с.

32 Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности: учебник / Г.В. Савицкая. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 282 с.

33 Соколов Я.В. Бухгалтерский учет: учебник / Я.В. Соколов. - М.: Велби, 2007. -776 с.

34 Сотникова, Л.В. Бухгалтерская отчетность организации / под ред. Л.В. Бакаева. - М.: ИПБР-БИНФА, 2006. - 598 с.

35 Стражева, Н.С. Бухгалтерский учет: пособие для вузов / Н.С. Стражева. - М.: Книжный дом, 2017. -320 с.

36 Тумасян, Р.З. Бухгалтерский учет: учеб. пособие / Р.З. Тумасян. - М.: Нитар альянс, 2016. - 799 с.

37 Тысячникова, Н.А. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: / Н.А. Тысячникова, Ю.Н. Юденков. - М.: КноРус, 2013. -720 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Утверждаю: _____

Директор ГАУ КО «Юргинский психоневрологический интернат» Лыскова О.Б.

Оценочный лист деятельности заместителя директора по общим вопросам

Оценку эффективности труда осуществляет директор учреждения, оценка за _____ месяц 2020 г.

№ п/п	Должность, ФИО	Наименование показателей эффективности труда							Суммарное количество баллов Σ (гр.3+... гр9)	Примечание
		Качество и полнота исполнения трудовой функции (от 0 до 10)	Интенсивность и результат исполнения трудовой функции (от 0 до 10)	Проявление творческой инициативы, креативность (от 0 до 5)	Соблюдение требований правил вн. труд. распорядка (от 0 до 5)	Соблюдение требований правил санэпидрежима, ОТ и ПБ (от 0 до 5)	Взаимоотношения с получателями социальных услуг (от 0 до 5)	Взаимоотношения с персоналом учреждения (от 0 до 5)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1										

Оценку труда произвёл _____ (Фамилия. И.О.)

Основное назначение трудовой функции заместителя директора по общим вопросам

Заместитель директора по общим вопросам осуществляет руководство процессами социально-трудовой реабилитации и культурно-массового обслуживания, а также осуществляет управленческие функции общего характера, осуществляет руководство процессами обеспечения хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии и противопожарной защиты зданий и помещений, в которых расположены подразделения Учреждения.