ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему: на тему: **«Анализ и аудит расчетов по оплате труда бюджетного учреждения» (по материалам Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области "Видновская станция скорой медицинской помощи")**

по направлению: 38.03.01 – «Экономика»

Научный руководитель:

Допущена к защите: _____

Проректор по учебной работе

Москва, 2018 г.

Содержание

Введение 3
1 Теоретические основы анализа и аудита расчетов по оплате труда 6
1.1 Нормативное регулирование оплаты труда 6
1.2 Задачи, источники и методика анализа формирования и использования фонда заработной платы 10
1.3 Общая методика аудиторской проверки расчетов по оплате труда 13
2 Анализ формирования и использования фонда заработной платы в ГБУЗ МО "Видновская ССМП" 19
2.1 Организационно - экономическая характеристика учреждения ГБУЗ МО "Видновская ССМП" 19
2.2 Анализ состава и структуры фонда заработной платы 23
2.3 Анализ среднемесячной заработной платы 28
2.4 Анализ фонда заработной платы 35
3.Внутренний аудит расчетов по оплате труда в ГБУЗ МО "Видновская ССМП" 39
3.1 Внутренний аудит соблюдения трудового законодательства в ГБУЗ МО "Видновская ССМП" 39
3.2 Проверка правильности начисления оплаты труда 42
3.3 Проверка правильности оплаты листка нетрудоспособности и выплаты пособий 48
3.4 Проверка правильности расчета отпускных 55
3.5 Внутренний аудит удержаний из оплаты труда в ГБУЗ МО "Видновская ССМП" 59
Заключение 61
Список использованных источников. 65
Приложения 70

Введение

Сотрудники, работающие на предприятии, представляют собой главную ценность производства. Величина и форма начисленной заработной платы, являются одними из наиболее актуальных принципов, как для работодателя в первую очередь, так и для работника предприятия. В бюджетных учреждениях фонд заработной платы используется на оплату труда по тарифным ставкам, должностным окладам, а также на доплаты и надбавки. Этот фонд образуется за счет нормативного метода планирования фонда заработной платы. В бюджетных учреждениях плановый фонд заработной платы определяется исходя из численности персонала и средней заработной платы.

Актуальность темы выбранной выпускной квалификационной работы не вызывает сомнения так, как необходим постоянный мониторинг расходов на оплату труда, в том числе и в бюджетных учреждениях. Это обусловлено тем, что главным принципом организации оплаты труда в современной экономике стал принцип материальной заинтересованности каждого работника в результатах своего труда, а работодатель должен получать своевременно информацию о состоянии и достоверности расчетов.

Всесторонний анализ труда нужно проводить постоянно и по нескольким направлениям:

- анализ состава работников;
- анализ использования рабочего времени;
- анализ уровня образования работников;
- анализ производительности труда;
- анализ оплаты труда.

Целью аудиторской проверки является обеспечение законности и эффективности использования государственных бюджетных и внебюджетных денежных средств, подтверждение достоверности и реальности расходов на оплату труда которые приведены в бухгалтерской

отчетности. А также подтвердить соответствие действующему законодательству Российской Федерации порядок налогообложения доходов физических лиц и начисления страховых взносов.

Цель выпускной квалификационной работы является исследование особенностей анализа и аудита труда и заработной платы, процесса формирования и использования фонда заработной платы финансируемого из средств бюджета, Фонда обязательного медицинского страхования.

В соответствии с целью работы поставлены **задачи**:

определить основные нормативные документы, применяемые при аудите оплаты труда;

рассмотреть порядок начисления и расчета зарплаты в бюджетной организации;

исследовать учет расчетов по социальному страхованию;

исследовать учет удержаний из зарплаты медицинских работников;

изучить порядок аналитического и синтетического учета расчетов по оплате труда;

провести анализ формирования и использования фонда оплаты труда;

сделать предложения по повышению эффективности организации оплаты труда.

провести на простых примерах анализ формирования и использования фонда заработной платы в бюджетном учреждении;

сделать выводы по проделанной работе.

Работа содержит три главы. В первой главе определено правовое содержание оплаты труда, определены задачи, источники и методика анализа формирования и использования фонда заработной платы, приведена методика аудиторской проверки расчетов по оплате труда.

Во второй главе дан анализ эффективности использования фонда заработной платы, а также обеспеченности трудовыми ресурсами в

бюджетном учреждении. Предложены мероприятия по повышению эффективности учета оплаты труда.

В третьей главе проведен внутренний аудит соблюдения законодательства по труду.

При выполнении этой работы использовались Кодексы и Федеральные законы, применяемые в Российской Федерации, а также инструкции и положения об оплате труда бюджетных организаций. Использованы ежемесячные журналы для бухгалтеров бюджетной сферы, системы «Гарант» и «Консультант», официальный сайт ГБУЗ МО "Видновская ССМП".

В работе также использованы учебники и учебные пособия по бухгалтерскому учету, анализу и аудиту.

1 Теоретические основы анализа и аудита расчетов по оплате труда

1.1 Нормативное регулирование оплаты труда

Правовое содержание оплаты труда определяется экономическими факторами и формируется в условиях рынка труда, где представлены два собственника. Работодатель, являющийся собственником средства производства и нуждающийся в рабочей силе, и гражданин, который нуждается в получении денежной суммы за использование своей рабочей силы. Независимо от того, кто выступает в роли работодателя - предприятие, организация (юридическое лицо), физическое лицо или государство, возникающие между ними отношения являются отношениями трудового найма и предоставления гражданином своей рабочей силы в обмен на определенную сумму денег, а также иные материальные и социальные блага.

Заработная плата раскрывает определенные права и обязанности участников трудового соглашения, которые регулируют социально-трудовые отношения на данном предприятии и заключаются между работниками и работодателем. Социально-экономическая роль труда и его оплаты проявляется в трех основных функциях:

воспроизводственной;

стимулирующей;

регулирующей.

Воспроизводственную функцию выполняет работник, стимулирующую - работодатель и регулирующую - государство.

По определению социологов труд является категорией не только экономической, но и политической. Занятость населения, уровень его профессиональной подготовки и эффективность труда в жизни государства в целом и регионов в частности, играют очень важную роль в развитии

общества. От успешного решения оплаты за труд во многом зависит рост благосостояния и социально - психологический климат в обществе.

Нормативно - правовое регулирование оплаты труда включает законы Российской Федерации, указы Президента Российской Федерации, Постановления Правительства Российской Федерации, которые устанавливают единые права и обязанности на всей территории нашей страны.

Главным и основным законодательным документом нашей страны является Конституция Российской Федерации, принятая 12 декабря 1993 года. Это высший юридический документ. В ней закреплены основы общественного строя, права, свободы и обязанности граждан, порядок создания и принятия нормативных актов [1].

В статье 34 Конституции РФ определено, что каждый гражданин имеет право на свободное использование своих способностей и своего имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности.

В статье 37 закреплено право каждого гражданина Российской Федерации на самостоятельный выбор рода деятельности или профессию, на свободный труд.

Каждому работающему гарантируется установленная законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни. Установлен размер ежегодного и дополнительного оплачиваемого отпуска. Установлен размер доплаты за вредные условия труда, ночные и праздничные дни и часы, доплаты за совмещение профессий и расширение зон обслуживания. При этом размер оплаты труда гарантирован не ниже минимального, если работник отработал полностью за определенный период норму времени и выполнил норму труда, что также закреплено в статье 133 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) с 1 мая 2018 года установлен на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения и составляет 11163 руб.

Минимальный размер оплаты труда применяется не только для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, для других целей обязательного социального страхования.

В статье 39 Конституции РФ определяются основные виды гарантированной социальной защиты граждан: социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом.

Таким образом, Конституция РФ устанавливает основные правила взаимоотношений между работником, работодателем и государством [1].

Следующим, не менее важным документом является Гражданский кодекс Российской Федерации. Он регулирует гражданские и предпринимательские отношения между гражданами и юридическими лицами в стране и в обществе. Гражданский кодекс РФ основывается на признании равенства участников отношений, неприкосновенности собственности, свободы договора, невмешательства в частные дела, необходимости беспрепятственного осуществления гражданских прав, судебной защиты и восстановления нарушенных прав [3].

Другим очень важным законодательным документом представлен Трудовой кодекс Российской Федерации. Он определяет основные начала трудовых отношений в организации. В нем содержатся общие положения, касающиеся оплаты труда всех работников, а также предусмотрены особенности регулирования труда отдельных их категорий.

В первой статье ТК РФ определены цели и задачи трудового законодательства. Которые являются государственными гарантиями трудовых прав и свобод граждан нашей страны. Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых

условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства [6, стр.22].

Учет труда и порядок расчетов по оплате труда, права и обязанности налогоплательщиков и налоговых органов осуществляет Налоговый Кодекс Российской Федерации. Он устанавливает правильность начисления и удержания налогов на доходы физических лиц (НДФЛ) и юридических лиц, так как рассчитанные суммы налогов и сборов отражаются в первичных учетных документах, в регистрах аналитического и синтетического учета [4].

Семейный Кодекс Российской Федерации, принятый 29 декабря 1995 года № 223 - ФЗ (с изменениями 30.12.2015г. № 475 - ФЗ), разъясняет ситуации, возникающие в случае расторжения брака и взыскания алиментов на содержание несовершеннолетних детей, престарелых родителей [5].

Настоящий принятый и утвержденный в организации Коллективный договор, является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения между работниками и Работодателем в лице их представителей. Он заключается в целях соблюдения гарантий трудовых прав и свобод работников, создания благоприятных условий деятельности организации, максимально способствующих стабильной и производительной работе, росту общественного престижа и деловой репутации, защиты прав и интересов работников [16].

Положение об оплате труда и премировании работников, которое разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, постановления Правительства Москвы от 24 октября 2014 года № 619 - ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», в целях материального стимулирования, материального поощрения и общественного признания заслуг работника. Оно разработано в целях повышения заинтересованности работников в конечном результате [14].

Трудовой договор, контракт, дополнительное соглашение, которые определяют индивидуальные условия труда и его оплаты, условия отдыха и

социальные гарантии для каждого работника и составлены с учетом всех перечисленных ранее документов.

Одним из основных показателей плана по труду является фонд заработной платы. Он предусматривается в перспективных и годовых планах экономического и социального развития предприятий. В фонд заработной платы включены денежные суммы, начисленные за выполненную работу (услуги) всем работникам являющимся постоянными, сезонными или временными. А также суммы, начисленные работникам в соответствии с действующим законодательством за не отработанное время, (оплата перерывов на кормление ребенка в возрасте до 1,5 лет в работе кормящим мамочкам, оплата отпуска, листка нетрудоспособности).

Вместе с проверкой аналитических и синтетических данных расчетов по оплате труда, аудиторская фирма может дать советы по улучшению организации деятельности данного участка учета. Для этой цели аудиторская фирма может порекомендовать следующее: применять унифицированные формы первичных документов, уточнить правильность выполнения расчетов, применить наиболее рациональные системы ведения бухгалтерского учета по начислению зарплаты работникам и другое.

1.2 Задачи, источники и методика анализа формирования и использования фонда заработной платы

Основными задачами анализа в области использования фонда заработной платы являются:

- определение абсолютного и относительного отклонения по фонду заработной платы;

- определение причин изменения переменной и постоянной зарплаты;

- анализ уровня оплаты труда работников на предприятии с учетом инфляции;

- изучение соотношения между темпами роста производительности труда и уровня его оплаты.

Фонд оплаты труда представляет собой общую сумму затрат на оплату труда работников и выплат социального характера.

В состав средств, направляемых на потребление, включаются:

- суммы, начисленные на оплату труда всем работникам (фонд оплаты труда);
- доход (дивиденды, проценты) по акциям, облигациям и вкладам членов трудового коллектива в имущество, начисленные к выплате работникам (за счет прибыли в распоряжении хозяйствующего субъекта);
- суммы предоставленных трудовых и социальных льгот, включая материальную помощь (за счет социального фонда и чистой прибыли).

Приступая к анализу использования фонда заработной платы, необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонения фактической величины от плановой.

Абсолютное отклонение определяется путем сравнения фактически использованных средств на оплату труда с плановым фондом в целом по хозяйствующему субъекту, структурным подразделениям и категориям работников.[15, с. 339]

$$\pm ФЗП = ФЗПф — ФЗППпл, \quad (1)$$

где ±ФЗП — изменение фонда заработной платы;

ФЗПф, ФЗППпл — фактический и плановый фонд заработной платы.

После рассчитывается относительное отклонение. Для определения относительного отклонения по фонду заработной платы, необходимо рассчитать коэффициент выполнения плана по производству продукции [15, с.339].

$$Квп = (ЗПф / ЗППпл) \times 100\%, \quad (2)$$

где Квп — коэффициент выполнения плана по производству продукции;

ЗПф — фактически начисленная зарплата;

ЗППл — плановая зарплата.

Из фактически начисленной суммы зарплаты вычесть плановый фонд, откорректированный на коэффициент выполнения плана по объему выпуска продукции. Корректировка осуществляется только переменной части фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производства продукции [15, с.339].

±ФЗПотносит = ФЗПф - (ФЗППер × Квп + ФЗППост.), (3)

где $\pm ФЗП_{относит}$ — относительное отклонение по фонду заработной платы;

ФЗПф — фонд заработной платы фактический;

$ФЗП_{ПЕР}$, $ФЗП_{ПОСТ}$ — переменный и постоянный фонд заработной платы.

По результатам проведенных расчетов необходимо дать оценку. В ходе последующего анализа следует определить факторы абсолютного и относительного отклонения по фонду заработной платы.

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Московской области "Видновская станция скорой медицинской помощи") (далее Станция) является бюджетным учреждением. В связи с этим фонд заработной платы формируется на календарный год в общем объёме средств, получаемых из различных источников финансирования. Такими являются средства обязательного медицинского страхования, добровольного медицинского страхования, бюджетных ассигнований и средства приносящей доход деятельности.

При этом доля фонда оплаты труда по должностным окладам и компенсационным выплатам распределяется в соотношении:

- доля фонда оплаты труда медицинского персонала, непосредственно занятого оказанием государственных услуг, устанавливается в объёме не ниже фактического уровня за предыдущий финансовый год;

- доля фонда оплаты труда административно - управленческого, технического и прочего персонала, не занятого непосредственным оказанием

государственных услуг, устанавливается в объёме не больше фактического уровня за предыдущий финансовый год [8].

Из фонда Обязательного медицинского страхования оплачивается большая часть должностей Станции. Это оплата работы фельдшеров и медицинских сестёр линейных выездных бригад, врачей ССМП, врачей анестезиологов-реаниматологов, педиатрических выездных бригад.

Должности диспетчеров, врачей и фельдшеров психиатрических бригад, а также бригад по гемодиализу оплачиваются из бюджетных поступлений.

Должности административно-управленческого персонала также оплачиваются из бюджетных средств.

Поэтому проанализировать абсолютное и относительное отклонение в бюджетном учреждении не представляется возможным. План бюджетной организации согласуется с Департаментом и отклонений от утверждённого плана быть не должно. План утверждается Департаментом на календарный год.

1.3 Общая методика аудиторской проверки расчетов по оплате труда

Аудиторская проверка расчетов по оплате труда является трудоемким этапом проверки бухгалтерской отчетности аудируемого предприятия. Аудит расчетов по заработной плате аудитор начинает с проверки соблюдения на предприятии трудового законодательства. При этом аудитор руководствуется Трудовым кодексом РФ, Конституцией РФ, Налоговым кодексом РФ, Семейным кодексом РФ, Коллективным договором, составленным с учетом Трудового кодекса РФ, который регулирует социально-трудовые отношения на данном предприятии и заключается между работниками и работодателем. Применяемая на предприятии автоматизированная система обработки поступающих документов, позволяет использовать базу данных и облегчить сбор информации для проведения аудиторской проверки.

Аудит - это независимый бухгалтерский (финансовый) контроль за деятельностью проверяемой организации, который проводится дипломированными аудиторами. Аудиторская деятельность проводится в соответствии с Федеральными законами, нормативными правовыми актами, инструкциями Министерства Финансов Российской Федерации.

Закон № 307-ФЗ является началом нового этапа развития аудита в России. Ему предшествовали очень важные изменения в законодательстве страны, такие как принятие Федерального закона от 01.12.2007 года № 315-ФЗ «О саморигулируемых организациях». Так как аудиторская организация является коммерческой организацией саморегулируемых организаций аудиторов, это позволило расширить права и обязанности профессиональных аудиторских организаций. В связи с этим аудиторские организации могут кроме проведения аудита, оказывать связанные с аудиторской деятельностью услуги по восстановлению и ведению бухгалтерского учета, а также оказывать помощь в составлении бухгалтерской (финансовой) отчетности, бухгалтерском консультировании, налоговом консультировании, постановке, восстановлению и ведению налогового учета, а также составлению налоговых расчетов и деклараций. [15, стр. 82]

1 декабря 2014 года был принят Федеральный закон об аудиторской деятельности № 403-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Он регулирует правовые основы аудиторской деятельности в Российской Федерации и определяет аудиторскую деятельность, как деятельность по проведению аудита и оказания сопутствующих аудиту услуг, установленных федеральным органом исполнительной власти. Результаты аудиторской проверки являются основой для принятия экономических решений. В Российской Федерации в настоящее время действует закон об аудиторской деятельности, ФСАД (Федеральные правила (стандарты) аудиторской деятельности) и стандарты общественных объединений.

ФСАД являются обязательными для аудиторских организаций. ФСАД утверждены Правительством Российской Федерации и разработаны в соответствии с МСА (Международными стандартами аудита). МСА станут обязательными для аудиторских организаций, аудиторов, а также лиц, заключивших договор оказания аудиторских услуг.

Аудиторская проверка проходит в 3 этапа. 1 этап ознакомительный - включает в себя предварительную оценку и экспертизу. 2 этап основной – включает в себя сбор аудиторских доказательств выборочной проверки и составление рабочей документации. 3 этап заключительный – включает в себя оформление и представление результатов проведения аудиторской проверки в аудиторском заключении.

Аудит соблюдения норм трудового законодательства состоит из четырех этапов:

- аудит коллективного договора;
- аудит трудовых договоров;
- анализ кадровой политики;
- анализ обеспечения безопасности труда в организации. [15,стр.391].

Аудиторская проверка строится на информационной базе, которая представлена фактическим и документальным материалом. Для контроля расчетов по оплате труда используются следующие документы: «табели учета использования рабочего времени и подсчета заработка», листки нетрудоспособности, приказы о предоставлении отпуска, повышении квалификации, расчетные ведомости, расчетно - платежные ведомости, а также лицевые счета сотрудников, в которых отражены все начисления и удержания. Аудит расчетов по оплате труда кроме аудита прямых выплат включает в себя аудит выплат за счет средств фонда социального страхования России и обязательных платежей, связанных с заработной платой (страховые взносы, НДФЛ):

- аудит расчетов по оплате труда;
-аудит расчета пособий;

-аудит выплат государственных пособий гражданам, имеющим детей;

- аудит удержаний из заработной платы;

- аудит начисления и расчетов с бюджетом по НДФЛ;

- аудит расчетов по страховым взносам;

- аудит расчетов по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- аудит привлечения иностранной рабочей силы.[15,стр.405]

Для получения аудиторских доказательств аудитору потребуются следующие источники информации: коллективный договор и трудовые договоры работников, трудовые книжки, приказы о приеме на работу(форма № Т-1), личные карточки(форма № Т-2), штатное расписание(форма № Т-3), приказы о предоставлении отпуска(форма № Т-6), график отпусков(форма № Т-7), приказы о прекращении действия трудовых договоров(форма Т-8), книга учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, должностные инструкции, в том числе должностная инструкция инженера по охране труда и технике безопасности и др.

Составление аудиторского заключения завершает этап оценки и обобщения результатов составленных из анализа достоверности собранных рабочих документов, подготовки сводных документов, определения существенных отклонений, составление письменной информации руководителю по результатам проверки. Аудиторское заключение удостоверяется подписью руководителя аудиторской фирмы и скрепляется печатью. Исправления, помарки и подчистки в аудиторском заключении не допускаются.

Аудитор должен проверить, как ведется оформление сотрудников при приеме и увольнении, как учитывается рабочее время сотрудников, как осуществляется расчет оплаты труда, правильность удержания НДФЛ, как предоставляются льготы по налогообложению. Осуществляется проверка соблюдения гарантий трудовых прав и свобод работников для благоприятных условий деятельности, которые максимально способствуют

стабильной и производительной работе, как защищены права и интересы работников и работодателя, направленнные на обеспечение стабильности и эффективности работы

Правильность оформления проверяется по приказам, контрактам, трудовым соглашениям, лицевым счетам сотрудника. Учет рабочего времени ведется в «Табеле учета и использования рабочего времени и подсчета заработка» (ф. № 421 по ОКУД; коды 504421). По этому документу можно проверить по каждому сотруднику отработанное время, часы для повышения квалификации с полным отрывом от работы, дни очередного оплачиваемого отпуска, дополнительного отпуска за вредные условия труда, отпуска по уходу за ребенком - инвалидом, дни отпуска предоставленного донорам, дни отпуска без сохранения содержания, дни болезни. В табеле также учитываются сотрудники находящиеся в частично оплачиваемых отпусках по уходу за ребенком до 1,5 лет и отпусках без сохранения содержания по уходу за ребенком до достижения им 3х лет.

Контроль аналитического учета расчетов по оплате труда может быть сплошным или выборочным, а также внешним и внутренним. Сплошной контроль позволяет более полно проверить правильность оформления документов, так как при выборочной проверке аудиторы смотрят только часть документов (например, расчет зарплаты за один квартал). Сплошная проверка является более трудоемкой, увеличивает срок проведения аудита, что влечет за собой увеличение стоимости работы. При выборочной проверке возрастает риск не обнаружить ошибки при ведении бухгалтерской деятельности на определенном участке работы. Проверка, при которой проверяется только один участок работы, называется тематической.

Внешний аудит проводится аудиторскими организациями и государственными контрольными органами. Дать объективные, достоверные и точные сведения об аудируемом объекте - вот главная задача внешнего аудита. Он бывает обязательный и инициативный. Обязательный аудит проводится в случаях, установленных федеральными законами.

Обязательный аудит проводится ежегодно в организациях, ценные бумаги которых допущены к обращению на торгах на рынке ценных бумаг, а также с консолидированной отчетностью проводится только аудиторскими организациями. Инициативный аудит проводится только по решению руководства организации.

Внутренний аудит - это проверка и оценка достоверности, реальности и точности отражения в бухгалтерском учете финансовых и хозяйственных операций в соответствии с требованиями нормативных правовых документов. Внутренний аудит связан с оценкой надежности и эффективности системы внутреннего контроля, включающий проверку с целью выявления и предупреждения злоупотреблений, а также позволяющий своевременно выявить и устранить ошибки в финансово - хозяйственной деятельности организации, проверить соблюдение действующего законодательства.

Выводы к первой главе

В этой главе затронута тема формирования фонда оплаты труда в бюджетной медицинской организации. Представленные в главе формулы дают возможность проследить этапы формирования фонда. Учреждение самостоятельно формирует свой фонд оплаты труда на календарный год и определяет его структуру в общем объеме средств, которые поступают из различных источников финансирования.

Фонд оплаты труда учреждения включает в себя фонд оплаты по должностным окладам, по компенсационным выплатам и выплатам стимулирующего характера. Размер компенсационной части фонда оплаты труда, предусмотрен для выплат за работу с вредными и опасными условиями труда. Стимулирующая часть фонда формируется для всех работников учреждения. Рекомендуемый размер стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не менее 30 процентов с учетом всех

источников финансирования. Конкретное значение этого показателя определяется учреждением самостоятельно.

2 Анализ формирования и использования фонда заработной платы в ГБУЗ МО "Видновская ССМП"

2.1 Организационно - экономическая характеристика учреждения ГБУЗ МО "Видновская ССМП"

Станция скорой и неотложной медицинской помощи ГБУЗ МО "Видновская ССМП" является крупнейшим лечебно - профилактическим учреждением. Она оказывает скорую медицинскую помощь как заболевшим и пострадавшим, находящимся вне лечебно - профилактического учреждения, так и в пути следования в лечебно - профилактического учреждение в случае необходимости госпитализации пациента или его перевода. Также оказывает экстренную консультативную помощь населению при обращении по телефону и пациентам в стационарах, не имеющих профильных специалистов путем направления в этот стационар экстренной специализированной (консультативной) бригады соответствующего профиля.

ГБУЗ МО "Видновская ССМП" обслуживает территорию шести муниципалитетов: Ленинский район, г.о. Домодедово, Ступинский район, г.о. Кашира, г.о. Озеры, г.о. Серебряные Пруды.

Обслуживаемое население – более 520 тысяч человек.

Государственное бюджетное учреждение ГБУЗ МО "Видновская ССМП" является самостоятельной медицинской организацией. Медицинский округ: №12 (12ТУ)

Адрес центральной станции: 142700, Московская область, Ленинский район, город Видное, улица Центральная, дом 12А

ИНН 7702132064, КПП 770201001, ОГРН 1027700504299, ОКПО 1934199,.действует с 03.03.1995 года. Свидетельство о государственной регистрации № 1027700504292. Лицензия на осуществление медицинской деятельности № ЛО-77-009108 от 07 октября 2014 года, действующая по 31 октября 2016 года, а с 01 ноября 2016 года новая лицензия на осуществление медицинской деятельности № ЛО-77-01-013361 от 31 октября 2016 года в

соответствии с частью 2 статьи 12 Федерального закона «О лицензировании отдельных видов деятельности». Уставный капитал 0 рублей. Корреспондирующие проводки согласовываются с Казначейством.

В соответствии с классификатором ОКВЭД, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 1 декабря 2005 года № 713, и учредительными документами (устав, положение) данному виду экономической деятельности присвоен код 85.14.4 – Деятельность учреждений скорой медицинской помощи.

Станция является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, лицевой счет по учету бюджетных средств, имеет круглую печать со своим наименованием, дополнительные печати для различных документов, штампы, бланки. Станция является некоммерческой организацией имеющей лицевой счет по учету средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Структура управления ГБУЗ МО "Видновская ССМП" представлена на рисунке 1.

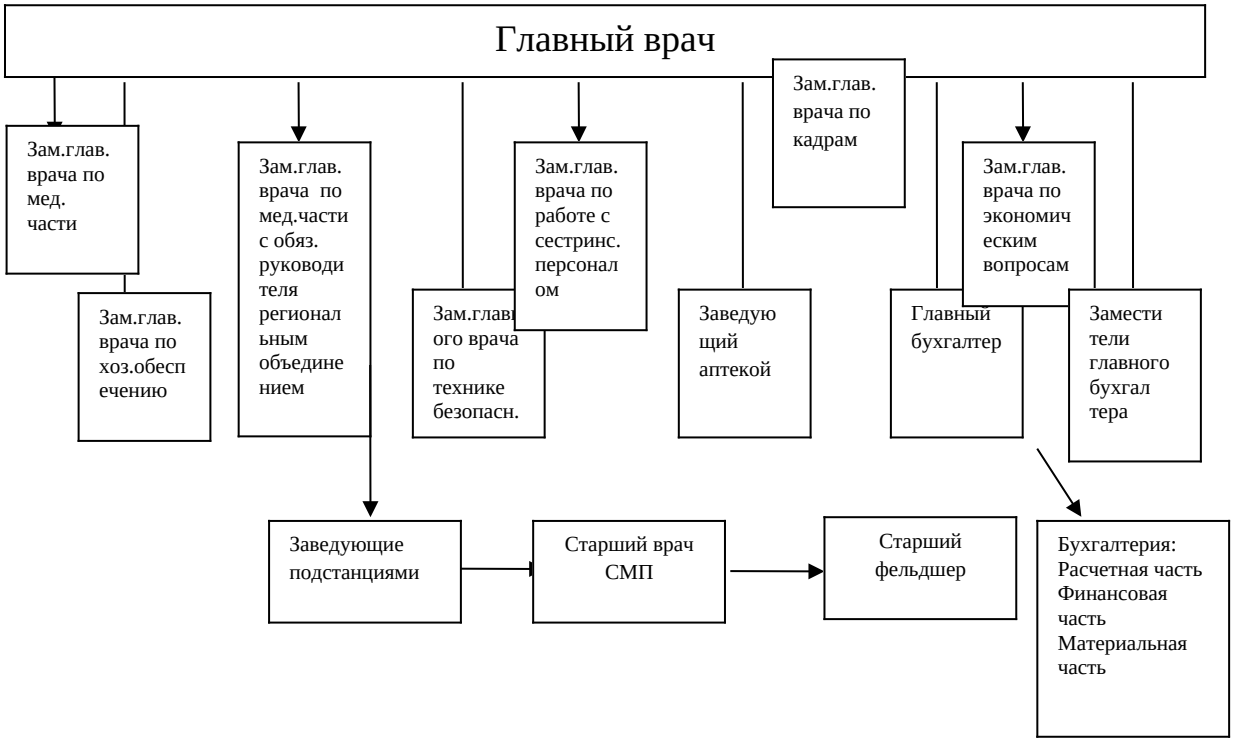

Рисунок 1- Структура управления ГБУЗ МО "Видновская ССМП"

Руководителем Станции является Главный врач. На эту должность назначаются и с неё смещаются руководители по распоряжению Департамента здравоохранения Московской области.

Социально - правовые отношения работников Станции и Главного врача учреждения, регулируются на основе трудового договора, дополнительных соглашений с сотрудниками, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Уставом Станции и Коллективным договором, который является правовым актом, заключенным в целях гарантий трудовых прав и свобод работников станции.

Права и обязанности Главного врача составляют права как руководителя юридического лица, а также права и обязанности руководителя как наемного работника.

Главный врач является единоличным исполнительным органом Станции, действует на основе единоличия в рамках, установленных учредителем, организует работу Станции, самостоятельно решает все вопросы деятельности Станции, за исключением вопросов, отнесенных законодательством Российской Федерации или учредительными документами к ведению иных органов.

Главный врач самостоятельно разрабатывает и утверждает единое штатное расписание Станции в пределах фонда оплаты труда и утверждённой структуры Станции, с учетом необходимости качественного оказания медицинской помощи в рамках выполнения Территориальной программы государственных гарантий оказания гражданам бесплатной медицинской помощи, оказания государственных услуг (выполнения работ).

Главный врач участвует в утверждении плана финансово - хозяйственной деятельности Станции на текущий финансовый год и плановый период, принимает активное участие в формировании плана прогнозных показателей по доходам и расходам на очередной финансовый год и плановый период для предоставления в Департамент здравоохранения

Московской области с целью формирования обоснования бюджетных средств.

Заместители главного врача по медицинской части с возложением обязанностей по руководству региональными объединениями, по работе с сестринским персоналом проводят руководство лечебным процессом, занимаются планированием лечебной деятельности, осуществляют её контроль и регулирование, а также составляют отчетность о проделанной работе.

Заместитель главного врача по экономическим вопросам тесно связан с планово - экономическим отделом, а также с расчетной, материальной, финансовой частями и с договорным отделом Станции.

Заместитель главного врача по административно - хозяйственной части отвечает за организацию производственно - хозяйственной деятельности и материально - технического обеспечения лечебно - диагностического процесса.

Главный бухгалтер организует работу бухгалтерии и экономического отдела. Основной задачей главного бухгалтера является подготовка, организация и ведение всего процесса бухгалтерского учета и контроля учреждения.

Отдел по экономическим вопросам разрабатывает финансовые планы и контролирует их исполнение, а также разрабатывает положения об оплате труда работников, ценовую политику, при необходимости создает квалификационную комиссию для присвоения или повышения разряда.

Бухгалтерия осуществляет учет и контроль поступления и расходования денежных средств, товарно-материальных ценностей, проведение банковских и кассовых операций, осуществляет анализ финансово-хозяйственной деятельности. Производит начисление заработной платы сотрудникам Станции и её структурных подразделений, а также удержание налогов и других сумм для перечисления на расчетные счета других физических и юридических лиц.

Отдел кадров, руководствуясь правилами внутреннего трудового распорядка - локальным нормативным актом, и в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами осуществляет своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников. Знакомит с основными правами, обязанностями и ответственностью сторон трудового договора, режимом работы, временем отдыха, применяемым к работникам меры поощрения и взыскания, иными вопросами регулирования трудовых отношений на Станции. В соответствии с трудовым законодательством, ведет учет личного состава, выдачу справок о настоящей и прошлой трудовой деятельности работников, хранение и заполнение трудовых книжек и ведение установленной документации по кадрам, а также подготовку материалов для представления персонала к поощрениям и награждениям.

Представленная здесь структура управления позволяет обеспечить стабильность и эффективность функционирования Станции, упорядочить отношения которые позволяют работать как единое целое.

Эта структура дает возможность уменьшить дублирование отдельных функций и в результате этого повысить эффективность управления в целом.

2.2 Анализ состава и структуры фонда заработной платы

Документами для начисления заработной платы в ГБУЗ МО "Видновская ССМП" являются приказы главного врача о приеме на работу в соответствии с квалификацией, приказы об увольнении и перемещении сотрудников согласно штатному расписанию. Табели учета использования рабочего времени, которые составляются в структурных подразделениях старшими фельдшерами подстанции, являются основными документами для расчета заработной платы, а также другие финансовые документы, которые поступают в бухгалтерию от сотрудников Станции.

Расчет заработной платы сотрудников Станции, которые обеспечивают выполнение государственного задания, осуществляется

раздельно от расчета заработной платы сотрудников, работающих в рамках Территориальной программы обязательного медицинского страхования и выполняющих работы (оказание услуги) в рамках выполнения платных медицинских услуг с формированием раздельного журнала операций № 6.

Расчет заработной платы сотрудников Станции, относящихся к административно - управленческому персоналу и заработной платы прочего персонала в рамках государственного задания, производится раздельно от расчета заработной платы сотрудников, финансируемых из других источников.

Оплата труда работников в ГБУЗ МО "Видновская ССМП" производится на основе Единой тарифной сетки по оплате пруда работников федеральных государственных учреждений. В соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации, Коллективным Договором на 2016-2018 годы, постановлением Правительства РФ от 05.08.2008г. № 583-ФЗ. А также на основании приказа Департамента здравоохранения МО от 09 июня 2012 г. № 531 с учетом:

- единого тарифно- квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений, Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений;

- мнения выборного профсоюзного органа или представительного органа работников.

Работа на ГБУЗ МО "Видновская ССМП" связана с вредными и опасными условиями труда, так как приходится работать независимо от времени суток и в разных погодных условиях, находиться на выезде по вызовам.

Оценка вредных и опасных условий труда на рабочих местах предусмотренных трудовым законодательством, с 1 января 2014г. осуществляется на основании результатов специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», а также Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014г. 33н. [10,]

Согласно ст.219 ТК РФ каждый работник имеет право на рабочее место, отвечающее требованиям охраны труда, компенсации, установленные в соответствии Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и опасными условиями труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и праздничные дни;

-доплаты за работу с вредными условиями труда установленными в размере 15%, 25% к должностным окладам.

На Станции установлены выплаты стимулирующего характера по результатам работы на основании решения Центральной премиальной комиссии Станции, в соответствии с Коллективным договором Станции на период с 01.01.2016г. по 31.12.2018г. (зарегистрированному Комитетом общественных связей Московской области за № 1-1).

Приказом о премировании сотрудников Станции по итогам работы за квартал или год, устанавливается расчетный коэффициент «К прем» с учетом стажа работы, объема выполняемой работы, наличия нарушений

связанных с выполнением работы, по которому ведется подсчет суммы премии.

Кprем = [(Ккач + Котв + Кстаж + Кдо)* Котр]* Кпроф, (4)

где

Ккач – коэффициент качества работы.

Котв - коэффициент работы ответственным (исполнял обязанности старшего);

Кстаж - коэффициент стажа, количество лет непрерывной работы на скорой помощи;

Кдо - коэффициент должностного оклада;

Котр - коэффициент фактической работы сотрудника в периоде, за который производится премирование;

Кпроф – коэффициент, указывающий на принадлежность сотрудника структурного подразделения к определенным выездным бригадам, а также к диспетчерской службе [10, стр. 108].

Работа в ГБУЗ МО "Видновская ССМП" происходит круглосуточно, не только в будни, но и в праздники, независимо от времени суток и оплата труда при сменном режиме имеет свои особенности.

За работу в субботу и воскресенье по графику сотрудники получают зарплату в обычном размере. Согласно ст. 111 ТК РФ при сменном графике выходные могут предоставляться не только в субботу и воскресенье, но и в другие дни недели.[2,стр.69]

Работа по графику, которая приходится на праздничный день, оплачивается в двойном размере должностного оклада за отработанное время (ст. 153 ТК РФ) [2,стр.82].

Оплата работы в ночную смену производится в размере 100% должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов (ст.96 ТК РФ) [2,стр.65].

В соответствии со статьей 44 ТК РФ, Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421- ФЗ «О внесении изменений в отдельные

законодательные акты Российской Федерации» и в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда». На основании Коллективного договора ГБУЗ МО "Видновская ССМП", действующим на период с 01.01.2016г. по 31.12.2018г. с 01.01.2016 года дополнительно установлена выплата компенсационного характера в размере 5% от должностного оклада работникам станции связанным с вредными условиями труда.

Заработная плата сотрудника станции формируется из :

- должностного оклада ;

- надбавка за вредные условия труда (5%; 15%; 25%);

- выслуга за продолжительность непрерывной работы в медицинских учреждениях здравоохранения (20%; 30%; 55%; 80%) [2, стр. 99 - 102].

Таблица 1 -Единая тарифная сетка по оплате труда в 2017 году:

Должность	Базовый оклад (в рублях)	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (в руб.)
Врач СМП	18600,00	53,31	28516,00
Врач 2 категории	18600,00	65,51	30785,00
Врач 1 категории	18600,00	78,24	33153,00
Врач высшей категории	18600,00	92,04	35719,00
Фельдшер СМП	10500,00	89,83	19932,00
Фельдшер 2 категории	10500,00	108,63	21906,00
Фельдшер 1 категории	10500,00	129,29	24075,00
Фельдшер высшей категории	10500,00	151,85	26444,00

Для сотрудников станции установлены выплаты стимулирующего

Фельдшер по ППВ	10500,00	75,23	18399,00
Фельдшер по ППВ 2 категории	10500,00	92,57	20220,00
Фельдшер по ППВ 1 категории	10500,00	111,66	22224,00
Фельдшер по ППВ высшей категории	10500,00	132,47	24409,00

характера за продолжительность непрерывной работы в медицинских учреждениях здравоохранения:

-стаж непрерывной работы 3года- 20%; 5 лет- 30%;

-стаж непрерывной выездной работы 3 года- 30%; 5 лет- 55%; 7 лет- 80%.

С целью привлечения и закрепления молодых кадров с 01.01.2016 года установлены стимулирующие выплаты молодым специалистам в возрасте до 35 лет в течение трех первых лет непрерывной работы на Станции, занимающим должности врачебного и среднего медицинского персонала в размере:

- 10% от должностного оклада в течение первого года работы;

- 20% от должностного оклада в течение второго года работы;

- 30% от должностного оклада в течение третьего года работы.[2, стр. 90]

2.3 Анализ среднемесячной заработной платы

Существует много случаев, когда предприятие должно платить не оклад, а средний заработок. Средний заработок начисляется в случае, если сотрудник на предприятии не находится, но работодатель обязан оплачивать это время в соответствии с требованиями Трудового кодекса.

Для расчета среднего заработка необходимо определить:

- продолжительность расчетного периода;

- заработок за расчетный период;

- среднедневной или среднечасовой заработок;

- итоговую сумму среднего заработка.

Основные и дополнительные отпуска за вредные и опасные условия труда и ненормированный рабочий день, а также выходные пособия, отпуска предоставляемые донорам за сданную кровь и её компаненты рассчитываются из 12 календарных месяцев. Часы учебы на курсах повышения квалификации, дополнительные выходные дни по уходу за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет также имеют расчетный период - 12 календарных месяцев предшествующих наступлению случая (ст.262 ТК РФ).[2, стр. 123]

Листки нетрудоспособности и отпуска по беременности и родам, ежемесячные пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет рассчитываются из 24 календарных месяцев.

После определения расчетного периода рассчитываем заработок за этот период. В него включаются все выплаты, начисленные системой оплаты труда на предприятии: оклад, премии, доплаты и надбавки. Затем, определив заработок за нужный период, производим расчет среднего заработка. Для отпусков, дополнительных выходных дней и ежемесячных пособий по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет , а также листков нетрудоспособности рассчитываем среднедневной заработок.

Среднедневной заработок = Заработок за дни, отработанные в расчетном периоде / Количество фактически отработанных дней в расчетном периоде.[7, стр. 675]

В ГБУЗ МО "Видновская ССМП" для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат:

- заработная плата, начисленная по тарифным ставкам, должностным окладам за отработанное время;

- надбавки и доплаты к тарифным ставкам, должностным окладам за выслугу лет (стаж работы), ученую степень, ученое звание, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;

- выплаты, связанные с условиями труда (вредность), выплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу;

- премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

- другие виды выплат по заработной плате.

Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

При расчете среднего заработка из расчетного периода исключаются дни, а также начисленные за это время суммы, если:

- за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

- работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

- работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

- работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Расчет среднего заработка для оплаты предоставленного отпуска работнику производится исходя из суммы заработной платы, начисленной за расчетный период. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по

28-е (29-е) число включительно). Затем определяем средний дневной заработок путем деления суммы заработной платы, начисленной за расчетный период, на 12 месяцев и на коэффициент 29,3, который показывает среднее количество дней в месяце без учета праздников [7, стр. 680 - 696].

Проанализируем начисление листка нетрудоспособности из среднедневного заработка.

Фельдшер линейной выездной бригады подстанции № 56 Григоренко П. В. был временно нетрудоспособен в ноябре 2017 года в течение 13 календарных дней с 05.11.2017 года по 17.11.2017 года и на 11 календарных дней с 18.11.2017 года по 28.11.2017 года.

Для правильного расчета листка нетрудоспособности, так как Григоренко П. В. не работал на подстанции в 2015 и 2016 годах, он предоставил справку по форме № 182н с заработком за два года на предыдущем месте работы. Заработок за расчетный период с 1 января 2015г. по 31 декабря 2016г. составил 632944,04 рубля (317596,48+315347,56) Количество календарных дней, на которые делится заработная плата - 730. Страховой стаж составляет 11 лет 07 месяцев.

Средний дневной заработок для расчета временной нетрудоспособности составил:

632944,04 руб. / 730 = 867,05 руб.

Размер дневного пособия будет рассчитан исходя из 100%, так как страховой стаж выше 8 лет.

Размер пособия по временной нетрудоспособности Григоренко П. В. с 05.11.2017 года по 17.11.2017 года за 13 календарных дней составил:

867,05 руб. * 13 дней = 11271,61 руб.

Оплата будет производиться из двух источников:

- 3 календарных дня за счет средств ГБУЗ МО "Видновская ССМП":

867,05 руб. * 3 = 2601,14 руб.;

-10 календарных дней за счет средств ФСС:

867,05 руб. * 10 = 8670,47 руб.

Размер пособия по временной нетрудоспособности Григоренко П. В. с 18.11.2017 года по 28.11.2017 года за 11 календарных дней составил:

867,05 руб. * 11 дней = 9537,51 руб.

Второй листок нетрудоспособности будет полностью оплачен из средств ФСС. Источником финансирования будут средства поступившие из средств Обязательного медицинского страхования.

Проанализируем начисления отпускных из среднедневного заработка. Врачу-педиатру 27 подстанции Герасимову К.Г. был предоставлен дополнительный отпуск за вредные условия труда с 06.12.2017 года по 11.12.2017 года на 6 календарных дней и очередной отпуск с 12.12.2017 года по 26.12.2017 года на 15 календарных дней.

Расчетный период для оплаты - с 01.12.2016г. по 30.11.2017г.

Таблица 2 – Расчет заработной платы сотрудника

Средняя премия неиндексируемая			19208,33			
Расчетный период	Норма времени для расчета средней премии	Отработанное время для расчета средней премии	Индексированные выплаты	Неиндексированные выплаты	Итого выплат	Отработанное время при расчете среднего заработка
Декабрь 2016	31	31	86976,23	5000,00	91976,23	29,3
Январь 2017	31	31	111856,77	5000,00	116856,77	29,3
Февраль 2017	29	29	98728,73	5000,00	103728,73	29,3
Март 2017	31	31	102453,03	5000,00	107453,03	29,3
Апрель 2017	30	30	101050,15	5000,00	106050,15	29,3
Май 2017	31	31	102057,27	5000,00	107057,27	29,3
Июнь 2017	30	6	20174,59	1428,57	21603,16	5,86
Июль 2017	31	31	100389,89	5000,00	105389,89	29,3
Август 2017	31	31	91925,04	5000,00	96925,04	29,3
Сентябрь2017	30	30	95570,68	5000,00	100570,68	29,3
Октябрь2017	31	31	103099,35	5000,00	108099,35	29,3
Ноябрь 2017	30	30	105650,29	5000,00	110650,29	29,3
	366,00	342,00	1119932,02	56428,57	1176360,59	328,16

Период начисления	Средний заработок	Сумма к оплате
С 06.12.2017 по 11.12.2017	4240,29	25441,75
С 12.12.2017 по 26.12.2017	4240,29	63604,37

Таблица 3 - Расчет отпускных сотрудника

Период	Продолжи-	Средний	Средний	Коэффи	Сумма в

	тельность в днях	заработок индексиро-ванный	заработок неиндесиро-ванный	циент	рублях
С 06.12.2017 по 11.12.2017	6	3412,76213	827,52896	1,00000	25441,75
С 12.12.2017 по 26.12.2017	15	3412,76213	827,52896	1,00000	63604,37

В расчетном периоде Герасимову К.Г. была начислена заработная плата в сумме 1176360,59 руб. и средняя премия в сумме 19208,33 руб.

Средний заработок для расчета суммы оплаты дней отпуска равняется: средний заработок индексированный 3412,76 + средний заработок неиндексированный 827,53 = 4240,29

Сумма отпускных за 6 календарных дней составила:

4240,29 * 6 = 25441,75 руб.

Сумма отпускных за 15 календарных дней составила:

4240,29 * 15 = 63604,37 руб.

Источником финансирования будут средства поступившие из средств Обязательного медицинского страхования.

Проанализируем расчет среднедневного заработка ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет.

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет производится полностью за счет ФСС РФ. В настоящее время пособие рассчитывается из зарплаты за два полных календарных года, с 1 января по 31 декабря, предшествующих страховому случаю [9,стр.650].

Проверим расчет начисленного ежемесячного пособия по государственному социальному страхованию фельдшера по ППВ оперативного отдела Рагозиной А.В., находившейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет с 31.07.2016 года по 28.11.2017 года.

Для начисления ежемесячного пособия был отдан приказ, в котором указывался период нахождения отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет. Для этого было предоставлено в отдел кадров заявление

Рагозиной А.В. на предоставление данного отпуска, свидетельство о рождении ребенка, справка с места работы мужа о том, что по месту его работы данный отпуск он не оформлял и ежемесячное пособие ему не начислялось, не выплачивалось и выплачиваться не будет.

На основании этого отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет предоставлен с 31.07.2016 года по 28.11.2017 года. Для его расчета использовался период с 01.01.2014 года по 31.12.2015 года. Рассчитаем сумму ежемесячного пособия: 1285,74 * 30,4дн. * 40% = 15634,60 рублей. С 01.11.2017 года по 30.11.2017 года она составила 1285,74 * 28,38дн. *40% = 14592,34 рублей.

В связи с тем, что Рагозина А.В. приступила к работе раньше исполнения ребенку 1,5 лет на неполную рабочую неделю с рабочими днями по ежемесячно утвержденному графику из расчета 0,5 ставки с 01.10.2017 года, за ней сохранено право на получения пособия по государственному социальному страхованию.

Также установлены дополнительные перерывы для кормления ребенка через каждые три часа и продолжительностью 30 минут, которые Рагозина А.В. может соединить и использовать в начале или в конце смены. Эти часы также оплачиваются из среднего заработка.

Так как с 01.10.2016 года по 30.09.2017 года заработная плата не начислялась, сдвигаем расчетный период на один год назад. Берем зарплату за период с 01.10.2015 года по 30.09.2016г. Но в этом периоде она отработала только с 01.10.2015 года по 02.02.2016 года, что составило в сумме 327644,21 рублей за фактически отработанные 534,2 часа. Для расчета стоимости одного часа кормления производим следующие вычисления: 327644,21 / 534,2 = 444,86 рублей.

В ноябре 2017г. Рагозиной А.В. было предоставлено к оплате 8,5 часа, что составило: 444,86 * 8,5 = 3781,32 рубля.

Источником финансирования будут средства поступившие из средств бюджетных поступлений. Это связано с тем, что сотрудница работает в Оперативном отделе, в котором нет выездных линейных должностей.

Для оплаты сотрудникам станции, находящимся на курсах повышения квалификации необходимо рассчитать среднечасовой заработок.

Среднечасовой заработок = Заработок за час, ыотработанные в расчетном периоде / Количество фактически отработанных часов в расчетном периоде.

Проанализируем для примера расчет курсов повышения квалификации фельдшера линейной выездной бригады 27 подстанции Александрова С.Н. с 12.10.2017 года по 01.12. 2017 года. В ноябре Александров С.Н. находился на учебных курсах полностью месяц, что составило 160,7 часа.

Расчетный период взят с 01.10.2016 года по 30.09.2017 года. Заработная плата составила 915397,54 рубля.

Всего отработано 2293,08 часов за этот период.

Средняя оплата стоимости одного часа равна: 915397,54 / 2293,08 = 399,20110 рублей.

Оплата курсов повышения квалификации в ноябре 2017 года составила:

160,7 * 399,20110 = 64151,62 рубля.

Источником финансирования будут средства, поступившие из средств Обязательного медицинского страхования, так как сотрудник является фельдшером линейной выездной бригады.

2.4 Анализ фонда заработной платы

Исходные данные, на основании которых проведем факторный анализ заработной платы в ГБУЗ МО "Видновская ССМП" является заработная плата работников Станции начисленная по тарифным ставкам (окладам) Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений МО, включая надбавки к заработной плате.

Надо отметить, что на Станции с 2010 года не происходило никаких изменений в фонде оплаты труда медицинского персонала. Первая надбавка в размере 4% была установлена с 01.04.2016 года как выплата компенсационного характера от должностного оклада (приказ № 677 от 31.03.2016 г.).

Приказ был издан в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации и на основании Федерального закона от 28 декабря 2014 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации, в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» Коллективного договора по ГБУЗ МО "Видновская ССМП", действующего с 01 января 2015 года по 31 декабря 2017 года.

Это привело к оформлению дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата которых устанавливается в повышенном размере.

В соответствии с Коллективным ГБУЗ МО "Видновская ССМП", дейсвующим с 01 января 2016 года по 31 декабря 2018 года, установлена выплата компенсационного характера в размере 5% от должностного оклада (приказ № 2836 от 31.12.2015 г.).

Таким образом, произошло увеличение фонда заработной платы всего на 1%. Но несмотря на то, что фонд заработной платы увеличился незначительно, все же на станции есть консолидированный фонд экономии заработной платы в соответствии с положением о премировании работников Станции, для стимулирующих выплат сотрудникам по итогам успешного выполнения планового задания, а также для проведения поощрительных мероприятий сотрудников Станции.

В 2016 году было произведено сокращение некоторых категорий медицинских работников, в результате чего произошла экономия фонда заработной платы, не смотря на выплаты сокращенным сотрудникам

Станции. Это осуществилось в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 22 января 2016 года № 33н «О внесении изменений в порядок оказания скорой, в том числе скорой специализированной медицинской помощи». Утвержденный приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 июня 2013 года № 388н, решением Медицинского совета ГБУЗ МО "Видновская ССМП" от 29 марта 2016 года, протоколом № 2 был издан приказ № 679 от 31 марта 2016 года о сокращении штата и количества ставок некоторых специализированных выездных бригад.

Выводы к главе 2

Станция скорой и неотложной медицинской помощи "Видновская ССМП "является крупнейшим в России лечебно - профилактическим учреждением. Она оказывает скорую медицинскую помощь как заболевшим, так и пострадавшим в несчастных случаях.

Главный врач является единоличным исполнительным органом Станции и участвует в утверждении плана финансово - хозяйственной деятельности на текущий финансовый год и участвует в формировании плана прогнозных показателей по доходам и расходам на очередной финансовый год для предоставления в Департамент здравоохранения Москковский области с целью формирования обоснования бюджетных средств.

Главный бухгалтер организует работу бухгалтерии по ведение всего процесса бухгалтерского учета и контроля учреждения.

Отдел по экономическим вопросам разрабатывает финансовые планы и контролирует их исполнение.

Бухгалтерия осуществляет учет и контроль поступления и расходования денежных средств, товарно-материальных ценностей, проведение банковских и кассовых операций, производит начисление

заработной платы сотрудникам, а также удержание налогов и других сумм для перечисления на расчетные счета других физических и юридических лиц.

Учет расчетов с сотрудниками Станции начинается после заключения трудового договора нового работника с работодателем, далее с приказа в отделе кадров о зачислении работника в структурное подразделение, где на него заводится карточка учета. В бухгалтерии открывают лицевой счет, в котором будут отражены все виды начислений и удержаний, в соответствии с законами и нормативными актами Российской Федерации. Результатом этих начислений является расчетный листок, который выдается на руки всем сотрудникам учреждения.

Во второй главе также исследованы расчеты по начислению заработной платы, расчеты по социальному страхованию. Особенностью расчета отпусков в медицинской организации является увеличенное количество дней как основного отпуска, так и дополнительного.

На Станции в виду специфики работы выездных бригад и опасности условий работы, дополнительные отпуска имеют разное количество календарных дней для разных категорий медицинских работников. Самый высокий процент опасности установлен для психиатрических бригад, что составляет 35 процентов.

Для линейных выездных бригад установлен дополнительный отпуск в количестве 14 календарных дней.

Для специальных бригад, выезжающих на вызова которые связаны с кардиологией и реанимацией, установлен 21 календарный день.

3 Внутренний аудит расчетов по оплате труда в ГБУЗ МО "Видновская ССМП"

3.1 Внутренний аудит соблюдения трудового законодательства в ГБУЗ МО "Видновская ССМП"

Станция скорой и неотложной медицинской помощи ГБУЗ МО "Видновская ССМП" является крупнейшим лечебно - профилактическим учреждением. Она оказывает скорую медицинскую помощь как заболевшим и пострадавшим, находящимся вне лечебно - профилактического учреждения, так и в пути следования в лечебно - профилактического учреждение в случае необходимости госпитализации пациента или его перевода. Также оказывает экстренную консультативную помощь населению при обращении по телефону и пациентам в стационарах, не имеющих профильных специалистов путем направления в этот стационар экстренной специализированной (консультативной) бригады соответствующего профиля.

Уставный капитал 0 рублей.

Корреспондирующие проводки согласовываются с Казначейством.

Целью внутреннего аудита в ГБУЗ МО "Видновская ССМП" является установление соответствия применяемой в организации методики бухгалтерского учета и налогооблажения операций по оплате труда и расчетов с персоналом действующим в Российской Федерации в проверяемом периоде нормативным документам.[14,стр.167]

Внутренний аудит проводится на станции уполномоченными сотрудниками отдела кадров. Которые проверяют документы по зачислению, увольнению и переводу сотрудников станции.

Проверяют правильность оформления документов, которые предоставляют сотрудники для оформления отпусков по уходу за ребенком до 1,5х и 3х лет, по уходу за ребенком - инвалидом, отпусков для доноров, для сдачи экзаменационной сессии студентам медицинских ВУЗов.

Внутренний аудит расчетов с персоналом по оплате труда станции проводят уполномоченные для этого сотрудники бухгалтерии. В комиссию по проверке правильности начислений по заработной плате, а также удержаний из заработной платы входят: заместитель главного бухгалтера и два сотрудника расчетной части.

По начисленным видам оплат можно проверить: оплату за отработанные по графику часы, как по основной работе, так и по совместительству.

Работа по совместительству оформляется приказом, в котором четко прописана часть отрабатываемой ставки (0,25; 0,5), указана должность, оклад и надбавки к окладу (выслуга, вредность в % к окладу, ученая степень, доплата до прежнего уровня).

Проверить правильность расчетов из среднего заработка за дни предоставленного отпуска, пособий по государственному социальному страхованию, оплату листков нетрудоспособности.

Проверить выплату премий и других стимулирующих выплат согласно приказам Главного врача станции.

По удержаниям с работников необходимо проверить: правильность предоставления льгот по налогам на доходы физических лиц, расчета удержаний по исполнительным листам, расчетов по прочим видам удержаний, которые предоставляются в сверочных табелях по учету рабочего времени.

Если выявляются несовпадение данных в бухгалтерских записях, ошибки в расчетах (старший фельдшер не учел больничный лист, или приказ об изменениях в работе поздно поступил) то устанавливают причину расхождения, и производят снятие или доплату отработанных часов.

Если выясняется, что бухгалтер-расчетчик неправильно произвел расчеты, отмечают ошибки и предупреждают о необходимости пересчета начисления. При контроле начислений, которые рассчитываются с использованием среднего заработка, прежде всего, устанавливают, правильно

ли определен средний заработок. Если ошибки не обнаружены, то дальше расчеты на этом участке можно не проверять.

Источниками информации для внутренней проверки являются первичные документы, регистры бухгалтерского учета и отчетности. Сводные ведомости распределения начисленной заработной платы (по видам, шифрам затрат), регистры по счету 4 30406 730 «Увеличение расчетов с прочими кредиторами» и по счету 4 30211 830 «Уменьшение кредиторской задолженности по заработной плате» в части расчетов заработной платы и по исполнительным листам, журнал операций расчетов по оплате труда № 6, Главная книга, баланс.

При приеме на работу на сотрудника заводится личная карточка по форме Т-2, с которой он знакомиться под личную подпись.

Издается приказ о приеме на работу. На основании приказа о зачислении открывается лицевой счет в бухгалтерии станции. в котором производится начисление заработной платы, расчет отпусков, листков нетрудоспособности, а также производиться удержания предусмотренные федеральными законами.

При приеме на работу инспектор отдела кадров руководствуется Трудовым кодексом РФ, должностными инструкциями, а также Коллективным договором Станции на период с 01.01.2015 г. по 31.12.2017 г. (зарегистрированным Комитетом общественных связей МО 09.01.2015г. за № 1-1).

При проверке соблюдения трудового законодательства было установлено, что трудовые отношения между организацией и работником оформлены трудовым договором без нарушений Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с Коллективным договором Станции.

Приказы о приеме на работу новых сотрудников оформлены своевременно с учетом всех предоставляемых документов, а также решений

квалификационных комиссий Департамента здравоохранения для учета категорий сотрудников.

3.2 Проверка правильности начисления оплаты труда

Документами для начисления заработной платы в ГБУЗ МО "Видновская ССМП" являются приказы главного врача о приеме на работу в соответствии с квалификацией, приказы об увольнении и перемещении сотрудников соогласно штатному расписанию.

Табели учета использования рабочего времени, которые составляются в структурных подразделениях старшими фельдшерами подстанции, являются основными документами для расчета заработной платы, а также другие финансовые документы, которые поступают в бухгалтерию от сотрудников Станции.

Расчет заработной платы сотрудников Станции, которые обеспечивают выполнение государственного задания, осуществляется раздельно от расчета заработной платы сотрудников, работающих в рамках Территориальной программы обязательного медицинского страхования и выполняющих работы (оказание услуги) в рамках выполнения платных медицинских услуг с формированием раздельного журнала операций № 6.

Расчет заработной платы сотрудников Станции, относящихся к административно - управленческому персоналу и заработной платы прочего персонала в рамках государственного задания, производится раздельно от расчета заработной платы сотрудников, финансируемых из других источников.

Оплата труда работников в ГБУЗ МО "Видновская ССМП" производится на основе Единой тарифной сетки по оплате пруда работников федеральных государственных учреждений. В соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации, Коллективным Договором на

2016-2017 годы, постановлением Правительства РФ от 05.08.2008г. № 583-ФЗ.

Величина минимального размера оплаты труда по установлена "Соглашением о минимальной заработной плате на 2017 год между Правительством МО, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей". Если заработная плата сотрудника не достигает минимального размера оплаты труда, то производится доплата сотруднику до этого уровня

«Табель учета и использования рабочего времени и подсчета заработка» (Форма № 421) для ГБУЗ МО "Видновская ССМП" утвержден приказом по Станции за № 29 от 15.01.2007 года "Об утверждении инструкции по порядку составления табеля учета и использования рабочего времени и подсчета заработной платы, оформлению листков нетрудоспособности".

Табельный учет охватывает всех работников Станции. Каждому сотруднику присваивается определенный табельный номер, который указывается во всех документах по учету труда и заработной платы. Сущность табельного учета заключается в ежедневной регистрации прихода сотрудников Станции и подстанций на работу, ухода с работы, а также учете случаев опозданий и неявок на работу с указанием их причины.

Табели составляются в двойном экземпляре старшими фельдшерами подстанций, которые находятся в разных округах МО. Табели подписываются заведующим подстанцией - врачом СМП, старшим фельдшером станции и передаются в бухгалтерию для проведения расчетов.

Должностные оклады всех работников Станции устанавливаются трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда. На основании Коллективного договора, приказа «Об учетной политике ГБУЗ МО "Видновская ССМП", приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 6 августа 2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и

фармацевтических работников», утверждены должности работников в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками.

Работа на ГБУЗ МО "Видновская ССМП" связана с вредными и опасными условиями труда, так как приходится работать независимо от времени суток и в разных погодных условиях, находиться на выезде по вызовам.

Оценка вредных и опасных условий труда на рабочих местах предусмотренных трудовым законодательством, с 1 января 2014г. осуществляется на основании результатов специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», а также Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014г. 33н. [16,стр.6]

Согласно ст.219 ТК РФ каждый работник имеет право на рабочее место, отвечающее требованиям охраны труда, компенсации, установленные в соответствии Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и опасными условиями труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и праздничные дни;

-доплаты за работу с вредными условиями труда установленными в размере 4%, 15%, 25% к должностным окладам.

На Станции установлены выплаты стимулирующего характера по результатам работы ГБУЗ МО "Видновская ССМП" на основании решения Центральной премиальной комиссии Станции, в соответствии с Коллективным договором Станции на период с 01.01.2014г. по 31.12.2018 г. (зарегистрированному Комитетом общественных связей МО за № 1-1).

Приказом о премировании сотрудников Станции по итогам работы за квартал или год, устанавливается расчетный коэффициент с учетом стажа

работы, объема выполняемой работы, наличия нарушений связанных с выполнением работы, по которому ведется подсчет суммы премии.

Работа в ГБУЗ МО "Видновская ССМП" происходит круглосуточно, не только в будни, но и в праздники, независимо от времени суток и оплата труда при сменном режиме имеет свои особенности.

За работу в субботу и воскресенье по графику сотрудники получают зарплату в обычном размере. Согласно ст. 111 ТК РФ при сменном графике выходные могут предоставляться не только в субботу и воскресенье, но и в другие дни недели.[3,стр.69]

Работа по графику, которая приходится на праздничный день, оплачивается в двойном размере должностного оклада за отработанное время (ст. 153 ТК РФ).[3,стр.82]

Оплата работы в ночную смену производится в размере 100% должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов (ст.96 ТК РФ).[3,стр.65]

Рассмотрим пример. Проверим начисления заработной платы врачу - педиатру высшей категории подстанции № 17 Бурковой З.И. Согласно ЕТС - установлен оклад в размере 35719 руб.

В декабре 2017 года она отработала 68,3 часа по основной должности и по внутреннему совместительству, в той же должности, 27,7 часа, а также 32 часа в ночное время. Норма рабочего времени в декабре 2017г. составляет 176,1ч. Продолжительность ночной смены с 22:00 до 06:00. За работу в ночное время Бурковой З.И. начислена доплата в размере 100% от должностного оклада за отработанные часы. С 08.12.17г. по 27.12.17 г. она находилась в очередном отпуске на 20 календарных дней за период 19.01.17 г. - 18.01.2018 г.

Оплата труда за фактически отработанное время составила:

Оклад 35719 руб. / 176,1 * 63,8 = 13853,54 руб.

Вредность 4% 1428,76 руб. / 176,1 * 63,8 = 554,14 руб.

Выслуга 80% 28575,20 руб. / 176,1 * 63,8 = 11082,83 руб.

Оплата за работу по внутреннему совместительству:

65722,96 руб. / 176,1 * 27,7 = 10338,02 руб.

Оплата за работу в ночное время:

35719 руб. / 176,1 * 32 = 6490,68 руб.

Оплата за интенсивность труда в размере 20%:

35719 руб. / 176,1 * 48*20% = 1947,20 руб.

Оплата питания:

(68,3+27,7) * 8,33 руб. =799,68 руб. (стоимость 1-го часа 8,33 руб.)

Ежемесячные целевые выплаты в рамках национального проекта "Здоровье" в сфере здравоохранения, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 29.12.2009г. № 1111:

5000 руб./176,1*68,3=1939,24 руб.

Оплата труда за декабрь составляет:

13853,54 + 554,14 + 11082,83 + 10338,02 + 6490,68 + 1947,20 + 799,68 + 1939,24 = 47005,33 руб.

Если линейная выездная бригада задерживается на вызове, то такая задержка оплачивается сотрудникам как сверхурочная в соответствии со ст. 152 ТК РФ: за первые два часа - 150%, а за последующие часы - 200%. [3,стр.82]

Также производится процентная доплата, в зависимости от количества поступающих вызовов и на основании приказа за интенсивность труда фельдшерам и медицинским сестрам по передаче вызовов линейным и специализированным бригадам.

Врачам и фельдшерам специализированных выездных бригад устанавливается приказом выплата за интенсивность труда в размере 10%. 15%, 20%,30%,35%. 50%, а также производится оплата за неполный состав бригады (1 врач + 1 фельдшер): врачам - 40%; фельдшерам - 60%.

Начисление и выдача заработной платы сотрудникам Станции производится два раза в месяц: аванс – 25-ого числа и заработная плата за прошедший месяц в полном размере – 10-ого числа (согласно ст. 136 ТК РФ).

Сумма аванса составляет 40% должностного оклада с учетом всех надбавок, имеющихся у сотрудника.[3,стр.77-78]

Учет расчетов по оплате труда и другим выплатам с каждым работающим в ГБУЗ МО "Видновская ССМП" ведется на аналитических счетах (лицевых счетах), открываемых на каждого работника.

Лицевые счета работников хранятся в архиве учреждения в течение 75 лет. Для учета налога на доходы физических лиц на каждого работника открывается налоговая карточка.

Расчетно-платежные ведомости подписываются главным врачом, главным бухгалтером и составившими их работниками. На основании расчетно-платежных ведомостей (ф.0504401) делают записи в журнале операций расчетов по оплате труда № 6.

Выплата начисленных сумм (за минусом удержаний) перечисляться безналичным путем на лицевые счета сотрудников в Сбербанке города Москвы, на основании письменного заявления сотрудника.

Синтетический учет начисления и выдачи заработной платы и других оплат ведется на счете 4 10960 211 «Затраты на зарплату в себестоимости готовой продукции, услуг, зарплаты медицинских работников" и счете 4 10970 211 «Общехозяйственные расходы на производство готовой продукции, услуг, зарплаты администрации".

Операции по счету оформляются следующими бухгалтерскими проводками:

Дебет счета 0 10960 211 «Затраты на заработную плату в себестоимости готовой продукции, работ, услуг».

Кредит счета 0 30211 730 «Увеличение кредиторской задолженности по заработной плате».

Произведено удержание из начисленной заработной платы сотрудников:

Дебет счета 4 30211 830 «Уменьшение кредиторской задолженности по заработной плате».

Кредит счета 4 30403 730 «Увеличение кредиторской задолженности по удержаниям из выплат по оплате труда».

Дебет счета 4 30403 830 «Уменьшение кредиторской задолженности по удержаниям из выплат по оплате труда».

Кредит счета 4 30406 730 «Увеличение расчетов с прочими кредиторами».

Перечисление денежных средств на банковские карты сотрудников:

Дебет счета 4 30211 830 «Уменьшение кредиторской задолженности по заработной плате»

Кредит счета 2 20111 610 «Выбытие денежных средств с лицевых счетов Казначейства».

3.3 Проверка правильности оплаты листка нетрудоспособности и выплаты пособий

Согласно Федеральному закону от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» назначение и выплата пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам осуществляются работодателем по месту работы застрахованного лица.

В случае если застрахованное лицо работает у нескольких работодателей, пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам назначаются и выплачиваются ему каждым работодателем.

За счет средств обязательного социального страхования выплачиваются следующие виды пособий:

- пособие по временной нетрудоспособности;

- пособие по беременности и родам;

- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;

- единовременное пособие при рождении ребенка;

- ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;

- социальное пособие на погребение либо возмещение стоимости гарантированного перечня услуг по погребению;

- оплата дополнительных выходных дней по уходу за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет (ст.262 ТК РФ) [3, стр. 123].

Пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника оплачивается за счет средств работодателя, а за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности - за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации [13].

С начала 2007 года вступил в силу новый порядок оплаты больничных листов, при котором учитываются не только рабочие дни, но и выходные дни.

Размер пособия по нетрудоспособности зависит от страхового стажа - общего стажа работы. Размер оплаты больничного листка сотрудникам, имеющим до 5 лет страхового стажа - 60%, от 5 до 8 лет - 80%, более 8 лет - 100%.

Порядок исчисления пособий по временной нетрудоспособности определен Положением об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащим обязательному социальному страхованию, утвержденным Постановлением правительства РФ от 15.06.2007 № 375, которое распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2007.

В зависимости от страхового стажа работника полученный при расчете среднедневной заработок умножается на процент пособия. Полученная таким образом сумма дневного пособия сравнивается с максимальной суммой дневного пособия за расчетный месяц. Сумма дневного пособия умножается на количество дней нетрудоспособности для получения суммы оплаты нетрудоспособности.

При несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании выплата пособия по временной нетрудоспособности осуществляется за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. При этом, при расчете среднего заработка, сумма оплаты нетрудоспособности не ограничивается максимальной суммой дневного пособия.

Выберем для проверки начислений листки нетрудоспособности некоторых сотрудников. Врач СМП подстанции № 17 Горбацевич В.В. был временно нетрудоспособен в декабре 2017 года в течение 4 календарных дней.

Заработок за расчетный период (1 января 2015г. по 31 декабря 2016г.) составил 1192000,00 руб. (568000,00+624000,00)

Количество календарных дней, на которые делится зарплата - 730.

Страховой стаж составляет 5 лет 11 месяцев.

Средний дневной заработок для расчета временной нетрудоспособности составил:

1192000,00 руб. / 730 = 1632,88 руб.

Размер дневного пособия рассчитан исходя из фактического заработка с учетом страхового стажа:

1632,88 руб. * 80% = 1306,30 руб.

Размер пособия по временной нетрудоспособности Горбацевича В.В.за 4 календарных дня составил:

1306,30 руб. * 4 дня = 5225,20 руб.

Оплата будет производиться из двух источников:

- 3 календарных дня за счет средств ГБУЗ МО "Видновская ССМП":

1306,30 руб. * 3 = 3918,90 руб.;

-1 календарный день за счет средств ФСС:

1306,30 руб. * 1 = 1306,30 руб.

Сумма НДФЛ, которая подлежит удержанию из пособия:

5225,20 руб. * 13% = 679,00 руб.

Сумма пособия по временной нетрудоспособности к выплате составит:

5225,20 руб. - 679,00 руб. = 4546,20 руб.

Пособие будет выплачиваться вместе с зарплатой за декабрь 2017 года.

Пособие по беременности и родам выплачивается сотруднице при предъявлении больничного листка на отпуск по беременности и родам. Порядок оплаты первых трех дней нетрудоспособности за счет средств организации на пособие по беременности и родам не распространяется. Пособие выплачивается за счет средств ФСС за все дни, которые сотрудница была в декретном отпуске. Это следует из части 1 статьи 3 Закона от 29 декабря 2006г. № 255-ФЗ [9,стр 617]

Проверим расчет начислений листка нетрудоспособности по беременности и родам фельдшера Алексеевой М. С.

Представленный к оплате листок нетрудоспособности с 20.07.2017 года по 06.12.2017 года должен включать заработок за расчетный период с 1 января 2015г. по 31 декабря 2016г. Но сотрудница была в отпуске по беременности и родам с 06.06.2013 года по 23.10.2013 года, а также в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет с 24.10.2013 года по 09.01.2016 года. Из этого следует, что для расчета недостает 2015 года, в котором Алексеева М. С. не работала в связи с уходом за ребенком.

На основании части 1 статьи 14 закона № 255-ФЗ определено, что если застрахованное лицо в двух календарных годах, либо в одном из указанных годов находилось в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком, непосредственно предшествующих году наступления страхового случая, то по заявлению застрахованного лица пропущенные годы могут быть заменены другими календарными годами или годом при условии, что это приведет к увеличению размера пособия.

В нашем случае подлежит замене 2015 год. Произведем его замену на 2012 год согласно заявлению сотрудника.

Заработок за расчетный период с 01.01.12 года по 31.12.13 года и с 01.01 16 года по 31.12 16 года составил 700252,00 руб. и количество дней невыхода - 45 календарных дней.

Количество календарных дней, на которые делится заработная плата равно 730.- 45= 685.

Страховой стаж составляет 10 лет 1 месяц. Но в данном случае отпуск по беременности и родам всегда оплачивается 100%, вне зависимости от стажа, здесь учитывается заработок за два расчетных года.

Средний дневной заработок для расчета временной нетрудоспособности составил: 700252,00 руб. / (730 – 45) = 1022,27 руб.

Таблица 4 – Расчет пособия по временной нетрудоспособности работника

Период начисления	Время болезни в днях	Процент	Средний заработок	Сумма к оплате
с 20.07.2016 по 31.07.2016	12,00	100	1022,27	12267,20
с 01.08.2016 по 31.08.2016	31,00	100	1022,27	31690,27
с 01.09.2016 по 30.09.2016	30,00	100	1022,27	30668,01
с 01.10.2016 по 31.10.2016	31,00	100	1022,27	31690,27
с 01.11.2016 по 30.11.2016	30,00	100	1022,27	30668,01
с 01.12.2016 по 06.12.2016	6,00	100	1022,27	6133,60

Размер пособия по государственному социальному страхованию Алексеевой М. С. за 140 календарных дней составил 143117,36 рублей. Сумма пособия будет выплачена за счет средств ФСС РФ, в связи с этим сумма пособия НДФЛ не облагается и начислений страховых взносов в различные фонды не будет произведено.

Единовременное пособие женщинам, которые состоят на учете в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности выплачивается на основании ст. 9 Закона от 19 мая 1995г. № 81-ФЗ, п. 19 Порядка, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 23 декабря 2009г. № 1012н.

В 2017 с 1 февраля году пособие выплачивалось в размере 613,14 рублей.

Единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается одному из родителей ребенка, и только по одному месту работы, п.27 Порядка, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 23 декабря 2009г. № 1012н.

В 2017 году пособие выплачивалось в размере 15512,65 рублей.

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет производится полностью за счет ФСС РФ. В настоящее время пособие рассчитывается из зарплаты за два полных календарных года, с 1 января по 31 декабря, предшествующих страховому случаю.

Проверим расчет начисленного ежемесячного пособия по государственному социальному страхованию Алексеевой М. С., находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет.

Для начисления ежемесячного пособия отдается приказ, в котором указывается период нахождения отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет. Для этого требуется заявление Алексеевой М. С. на предоставление данного отпуска, свидетельство о рождении ребенка, справка с места работы мужа о том, что по месту его работы данный отпуск не оформлялся и ежемесячное пособие не начислялось, не выплачивалось и выплачиваться не будет. На основании этого отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет предоставлен с 07.12.2016 года.

Для его расчета используем тот же период с 01.01.2012 года по 31.12.2012 года и с 01.01.2016 года по 31.12.2016 года, что и при расчете

отпуска по беременности и родам, так как условия для начисления пособия не изменились.

Сотрудница была в отпуске по беременности и родам с 06.06.2013 года по 23.10.2013 года, а также в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет с 24.10.2013 года по 09.01.2016 года.

Для расчета пособия берем средний дневной заработок, который составляет 1022,27 рублей.

Рассчитаем сумму ежемесячного пособия: 1022,27 * 30,4 * 40% = 12430,77 рублей.

С 07.12.2017 года по 31.12.2017 года она составила 1022,27 * 24,25 *40% = 10026,42 рублей.

Вместе с пособием по уходу за ребенком до 1,5 лет выплачивается ежемесячная компенсация в размере 50,00 рублей до достижения ребенком возраста 3-х лет.

Порядок назначения ежемесячной компенсация в размере 50,00 рублей установлен Правительством РФ от 03.11.94г. № 1206.

Социальное пособие на погребение либо возмещение стоимости гарантированного перечня услуг по погребению выплачивается на основании справки из ЗАГСа о смерти члена семьи и письменного заявления сотрудника.

Оплата дополнительных выходных дней по уходу за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет рассчитывается из среднего заработка и предоставляется на четыре календарных дня.[3, стр. 123]

Учет расчетов на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний ведется на счете 0 30306 730 «Увеличение кредиторской задолженности по страховым взносам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Учет расчетов по страховым взносам в Пенсионный фонд РФ ведется на счете 0 30310 730 «Увеличение кредиторской задолженности по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование на выплату страховой части трудовой пенсии».

Взносы на страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством отражаются на счете 0 30302 730 «Увеличение кредиторской задолженности по страховым взносам на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Начисленные суммы взносов по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством отражаются проводкой:

Дебет счета 0 10960 213 «Затраты на начисления на выплаты по плате труда в себестоимости готовой продукции, работ, услуг».

Кредит счета:

0 30302 730 «Увеличение кредиторской задолженности по страховым взносам на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»,

0 30306 730 «Увеличение кредиторской задолженности по страховым взносам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»,

0 30310 730 «Увеличение кредиторской задолженности по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на выплаты страховой части трудовой пенсии».

3.4 Проверка правильности расчета отпускных

Основной отпуск сотрудникам Станции предоставляется ежегодно в соответствии с графиком, который составляется с учетом пожеланий сотрудников, старшим фельдшером подстанции и передается инспектору

отдела кадров для внесения в личную карточку сотрудника. (ст. 122 ТК РФ) [3,стр.72].

Для сотрудников Станции, чей стаж выездной работы свыше трех лет, к основному отпуску прибавляется три календарных дня и общее количество календарных дней основного отпуска составляет 31 день.

Не рабочие праздничные дни в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ) [3,стр.71] Основной отпуска за первый год работы на Станции предоставляется сотрудникам по истечении шести месяцев непрерывной работы.

Кроме основного отпуска, при работе с вредными и опасными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск (ст. 117 ТК РФ) [3,стр.71].

Для разных категорий сотрудников он определен Коллективным договором Станции. Психиатрам предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 35 календарных дней за фактическое отработанное время. Анестизиологам - реаниматологам предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 21 календарный день. Дополнительный отпуск врачей и фельдшеров линейных выездных бригад, а также некоторых других категорий медицинских работников составляет 14 календарных дней. Денежную компенсацию выплачивать сотрудникам за неиспользованные отпуска можно только после использования основного отпуска, который составляет 28 календарных дней, по письменному заявлению работника (ст. 126 ТК РФ) [3,стр.73]. Однако работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, замена отпуска денежной компенсацией не допускается.

Исключением из правил является компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 127 ТК РФ) [3, стр.73].

Ежегодный основной отпуск предоставляется полностью, за исключением случаев, когда по инициативе сотрудника отпуск разделяют на

части. Одна из частей отпуска предоставляется не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ) [3.стр.73].

В ГБУЗ МО "Видновская ССМП" для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат:

- заработная плата, начисленная по тарифным ставкам, должностным окладам за отработанное время;

- надбавки и доплаты к тарифным ставкам, должностным окладам за выслугу лет (стаж работы), ученую степень, ученое звание, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;

- выплаты, связанные с условиями труда (вредность), выплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу;

- премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

- другие виды выплат по заработной плате.

Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

При расчете среднего заработка из расчетного периода исключаются дни, а также начисленные за это время суммы, если:

- за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

- работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

- работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

- работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Расчет среднего заработка для оплаты предоставленного отпуска работнику производится исходя из суммы заработной платы, начисленной за расчетный период.

При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Затем определяем средний дневной заработок путем деления суммы заработной платы, начисленной за расчетный период, на 12 месяцев и на коэффициент 29,3, который показывает среднее количество дней в месяце без учета праздников.

Произведем проверку начисления отпускных.

Врачу-педиатру Бурковой З.И. был предоставлен дополнительный отпуск за вредные условия труда с 08.12.2017 года по 10.12.2017 года на 3 календарных дня и очередной отпуск с 11.12.2017 года по 27.12.2017 года на 17 календарных дней.

Расчетный период для оплаты - с 01.12.2016 г. по 30.11.2017 г.

В расчетном периоде Бурковой З.И. была начислена заработная плата в сумме 1666826,60 руб.

Сумма отпускных за 3 календарных дня составила:

1666826,60 руб. /12 мес. / 29,3 дн. * 3 = 14222,07 руб.

Сумма отпускных за 17 календарных дней составила:

1666826,60 руб. /12 мес. / 29,3 дн. * 17 = 80591,71 руб.

Бухгалтерская проводка о начислении отпускных:

Дебет счета 0 10960 211 «Затраты на заработную плату в себестоимости готовой продукции, работ, услуг».

Кредит счета 0 30211 730 «Увеличение кредиторской задолженности по заработной плате».

3.5 Внутренний аудит удержаний из оплаты труда в ГБУЗ МО "Видновская ССМП"

Заработная плата сотрудников Станции является объектом налогообложения налогом на доходы физических лиц (НДФЛ) по ставке налога 13%. Она распространяется на доходы граждан Российской Федерации.

На Станции есть сотрудники, которые являются гражданами Республики Беларусь и Армении. Ставка 30 % удерживается с доходов иностранных граждан, которые пребывают на территории Российской Федерации менее 183дней, далее устанавливается ставка налога 13% как для граждан Российской Федерации.

Для проверки правильности удержания налога на доходы физических лиц аудитор руководствуется Налоговым кодексом РФ главой 23 «Налог на доходы физических лиц».

Для предоставления стандартных налоговых вычетов сотрудник подает заявление с приложением копий необходимых подтверждающих документов (копии свидетельства о рождении, справку из учебного учреждения, справку о совместном проживании).

При определении размера налоговой базы в соответствии с п.3 ст.210 НК РФ налогоплательщик имеет право на получение стандартных налоговых вычетов:

- согласно ст. 218 НК РФ предоставляется налоговый вычет в размере 1400,00 рублей на первого и второго ребенка, 3000,00 рублей на третьего и каждого следующего ребенка;

- на ребенка инвалида родителю – 12000,00 рублей.

Удержания по исполнительным листам проверяется аудитором, используя исполнительные листы и данные о доходах работника.

Удержания по исполнительным листам на несовершеннолетних детей и по «Постановлениям об обращении взыскания на заработную плату и иные

доходы должника», установленные решением суда производятся в размере 25%, 33%, 50%,70%.

Самый высокий размер удержаний из заработной платы установлен при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, при возмещении вреда, причененного здоровью другого лица, при отбывании исправительных работ и возмещении ущерба, причененного преступлением.

Удержанные суммы отражаются такой проводкой:

Дебет счета 4 30211 830 «Уменьшение кредиторской задолженности по заработной плате».

Кредит счета 4 30403 730 «Увеличение кредиторской задолженности по удержаниям из выплат по оплате труда».

Выводы к третьей главе

В третьей главе была проверена правильность начисления как основной, так и дополнительной заработной платы. Были выявлены нарушения по заполнению табеля учета рабочего времени. Не были учтены дни нахождения на больничных листках, а также не внесены в работу сотрудников изменения по приказам, которые были устранены во время проверки.

Затем была проведена проверка удержаний из заработной платы. В результате проверки не были обнаружены нарушения. Сумма удержаний отражена правильно.

Ведение и оформление первичных документов для предоставления льгот по налогообложению, а также предоставлению налогового вычета в связи с приобретением квартиры, оформлены правильно. При проверке учета в учетных регистрах корреспонденции бухгалтерских счетов, сводных расчетов по заработной плате, исходя из экономического содержания хозяйственных операций и соответствующих сумм, ошибок по удержанию и перечислению не выявлено.

Заключение

При подведении итогов анализа фонда заработной платы на примере государственного бюджетного учреждения ГБУЗ МО "Видновская ССМП" были проанализированы состав и структура фонда оплаты труда, а также порядок начисления средней заработной платы.

Анализируя состав и структуру фонда заработной платы, можно отметить, что доля выплат в отчетном периоде с 01.01.2016г. по 31.12.2016г. по должностным окладам составляет основную часть 59,9% и большую долю занимают стимулирующие выплаты 40,1%, что составляет большой удельный вес от фонда оплаты труда. В ходе анализа оплаты труда ГБУЗ МО "Видновская ССМП" установлено, что оплата труда работников учреждения производится из четырех источников - из средств ОМС, ДМС, бюджета и средств полученных от предпринимательской деятельности.

При анализе правильности оформления приема на работу по приказам, контрактам, трудовым соглашениям, а также при увольнении сотрудников по приказам о прекращении трудового соглашения по инициативе сотрудника отдел кадров руководствуется Коллективным договором на 2016 – 2018 годы и Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Для удобства проведения анализа заработной платы ведение бухгалтерского учета на Станции осуществляется в автоматизированной комплексной системе с отражением хозяйственных операций в программе «Парус-8» «Зарплата» (Своды, подготовка и передача отчетности).

Модуль «Расчет заработной платы (Бюджет)» предназначен для автоматизации расчета заработной платы и обеспечивает реализацию следующих процессов:

- учет информации о сотрудниках в объеме, необходимом для расчета зарплаты и формирования отчетности;

- учет штатной структуры учреждения на уровне подразделений и должностей;

- учет отработанного времени;

- расчет зарплаты;

- формирование документов на выплату заработной платы(выдачу довольствия);

- формирование сводок, проводок по оплате труда;

- формирование банковских и кассовых документов;

- депонирование и перечисление начисленных сумм;

- формирование отчетов и выгрузка данных в электронном виде для ИМНС и ПФР;

- формирование отчетных документов во внебюджетные фонды.

Бухгалтерский учет на Станции производится с учетом Федерального закона от 06.12.2011 года № 402-ФЗ « О бухгалтерском учете» и Инструкции по применению Единого плана счетов бухгалтерского учета, утвержденной приказом Министерства финансов РФ от 16.12.2010 года № 157н «Об утверждении плана счетов бухгалтерского учета бюджетных учреждений и инструкции по его применению». Руководствуются Инструкцией по применению плана счетов бухгалтерского учета бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства финансов РФ от 16.12.2011 года № 174н. Также применяют приказ Минфина РФ от 01.07.2013 года № 65н «Об утверждении Указаний о порядке применения бюджетной классификации Российской Федерации», Бюджетного Кодекса, Налогового Кодекса РФ, других законодательных и нормативных документов, которые прописаны в учетной политике ГБУЗ МО "Видновская ССМП" (приказ № 2844 от 31.12 2016 г.).

При внутренней аудиторской проверке было установлено, что ведение бухгалтерского учета осуществляется в автоматизированной комплексной системе с отражением хозяйственных операций в Журналах операций в программе «Парус-8», «Парус-8» «Зарплата» (Своды, подготовка и передача отчетности).

Ведение бухгалтерского учета ведется на основании Федерального закона от 06.12.2011г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», Инструкции по применению Единого плана счетов бухгалтерского учета, утвержденной приказом Министерства финансов РФ от 16.12.2010г. № 157н «Об утверждении плана счетов бухгалтерского учета бюджетных учреждений и инструкции по его применению» и Инструкции по применению плана счетов бухгалтерского учета бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства финансов РФ от 16.12.2011г. № 174н.

Бухгалтерский учет осуществляет структурное подразделение - бухгалтерия, возглавляемая главным бухгалтером и включает в себя: материальную группу; финансовую группу; группу учета оплаты труда; общую группу. Группа учета оплаты труда осуществляет начисление оплаты труда по всем основаниям, формирует сводный журнал операций по начислению заработной платы, формирует отчеты в ФСС, ИФНС, осуществляет сверку расчетов с ИФНС, формирует отчеты в фонд обязательного медицинского страхования, Пенсионный фонд, ведет персонифицированный учет, ведет оформление пластиковых карт для перечисления заработной платы, оформление справок по заработной плате. Бухгалтер несет ответственность за правильность отражения в бухгалтерском учете оборотов и сальдо по счетам. Первичные документы отвечают требованиям Федерального закона от 06.12.2011г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете».

Была проверена правильность начисления как основной, так и дополнительной заработной платы. Были выявлены нарушения по заполнению табеля учета рабочего времени. Не были учтены дни нахождения на больничных листках, а также не внесены в работу сотрудников изменения по приказам, которые были устранены во время проверки.

Затем была проведена проверка удержаний из заработной платы. Главное внимание было уделено налогу на доходы физических лиц, удержаниям в Пенсионный фонд, по страховым взносам на обязательное

социальное страхование, по исполнительным листам. В результате проверки не были обнаружены нарушения. Сумма удержаний отражена правильно. Ведение и оформление первичных документов для предоставления льгот по налогообложению, а также предоставлению налогового вычета в связи с приобретением квартиры, оформлены правильно. При проверке учета в учетных регистрах корреспонденции бухгалтерских счетов, сводных расчетов по заработной плате, исходя из экономического содержания хозяйственных операций и соответствующих сумм, ошибок по удержанию и перечислению не выявлено. Предоставленные документы сверены с данными Главной книги и показателями Бухгалтерского баланса.

При проверке правильности оформления приема на работу по приказам, контрактам, трудовым соглашениям, а также при увольнении сотрудников по приказам о прекращении трудового соглашения по инициативе сотрудника нарушений не обнаружено. Документы оформлены в соответствии с ТК РФ. Задержек расчетов в связи с увольнением сотрудника не обнаружено. Все расчеты произведены в установленные сроки в полном объеме.

Список использованных источников:

1. Конституция Российской Федерации, (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.) с учетом поправок. Внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6- ФЗК, от 30.12.2008 № 7- ФЗК, от 05.02.2014 № 2- ФЗК, от 21.07.2014 № 11- ФЗК).

2. Налоговый кодекс Российской Федерации (части I и II): по состоянию на 1 апреля 2016 г.- Новосибирск: Норматика,2016.- 848с. Кодексы. Законы. Нормы).

3. Трудовой кодекс РФ, кадровые документы, рекомендации.- 16-е изд.- Новосибирск: Норматика, 2016.- 320 с.

4. Инструкция по бюджетному учету утвержденная Приказом Минфина РФ от 01.12.2010 № 157н.

5. Инструкция по бюджетному учету, утвержденная Приказом Минфина РФ от 16.12.2010 № 174н.

6. Федеральный закон от 30 декабря 2008г. № 307-ФЗ (в редакции от 01 января 2014г.) «Об аудиторской деятельности» (с изменениями и дополнениями, вступил в силу с 01 августа 2015г.). Принят Государственной Думой 24 декабря 2008г. Одобрен Советом Федерации 29 декабря 2008г. // Система Консультант Плюс.

7. Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922,- Положение о среднем заработке, Постановление № 922.

8. Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденное постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583 // Бюджетные учреждения здравоохранения: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2008. - № 10. - с. 59 - 62.

9. Заработная плата в 2016.//Е. В. Воробьева. - 19-е изд,перераб. и доп - М.: Издательство Ай Си, 2016. – 1119 с. ISBN 978 - 5 - 9907468 - 3 - 110. Учетная политика ГБУ «СС и НМП им. А.С. Пучкова» города Москвы (приказ № 2844 от 31.12 2014г.).

10. Положение об оплате труда работников ГБУ «СС и НМП им. А.С. Пучкова», утвержденное 24 декабря 2012 г. за № 5-1618.

11. Коллективный договор Станции на период с 01.01.2014г. по 31.12.2016г. (зарегистрированному Комитетом общественных связей города Москвы 09.01.2014г. за № 1-1).

12. Федеральный закон от 29 декабря 2006г. № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством "(с изменениями и дополнениями) (внесены изменения в ст.14 с 01.01.2010г. 213-ФЗ от 24.07.2009г.; № 343-ФЗ от 08.12.2010г.; № 421-ФЗ от 22.12.2014г.).

13. Аудит: краткий курс лекций // В. А. Ерофеева, В. А. Пискунова, Т. А. Битюкова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2014.- 207 с. - Серия: Хочу все знать!

14. Аудит: теория и практика : учебник для вузов// под редакцией В. С. Карагода. - 2-ое изд., перераб. и доп. - М. :Издательство юрайт, 2012. - 666 с. - Серия: Магистр.

15. Заработная плата. Расчеты Учет Налоги. //Ежемесячный журнал № 11(178) 2015.

16. Бычкова С., Бадмаева Д.// Бухгалтерский учет и анализ: Учебное пособие. Стандарт третьего поколения. – СПб.: Питер, 2015. - 512 с.: ил. – (Серия «Учебное пособие»).

17. Бухгалтерский учет и анализ: учебник для академического бакалавриата / И. В. Захаров, О. Н. Калачева ; под ред. И.М. Дмитриевой. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 423 с. - Серия: Бакалавр. Академический курс. ISBN 978 - 5 - 9916 - 4495 - 2

18. Бухгалтерский учет и анализ: учебное пособие/ С. Г. Чеглакова, О. В. Киселева, О. В. Скрипкина, Ю. Н. Прудников. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Дело и сервис, 2017. - 448 с. ISBN 978 - 5 - 8018 - 0672 – 3

19. Вахрушина М.А. Управленческий анализ: учеб. пособие для студентов, обучающихся по спец. «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»/М. А. Вахрушина - М.: Издательство «Омега – Л», 2010. – 399 с.

20. Гейц И. В. Сложные вопросы расчетов по оплате труда Книга третья;– М: Библиотека журнала «Заработная плата. Расчеты. Учет. Налоги» - 160 с.

21. Гейц И. В. Вычеты, уменьшающие НДФЛ. Практическое пособие – М: Библиотека журнала «Заработная плата. Расчеты. Учет. Налоги» - 144 с.

22. Дмитриева И. М. Бухгалтерский учет и аудит. / И. М. Дмитриева. – М.: Юрайт , - 2014. – 306 с.

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

24. Заработная плата. Расчеты Учет Налоги.// Ежемесячный журнал № 1(192) 2017

25. Заработная плата. Расчеты Учет Налоги.// Ежемесячный журнал № 2(193) 2017

26. Заработная плата. Расчеты Учет Налоги.// Ежемесячный журнал № 3(194) 2017

27. Касьянова Г.Ю. Себестоимость продукции, работ и услуг: бухгалтерская и налоговая / Г. Ю.Касьянова. - М.: АБАК, 2017. - 424 с.

28. Карагода В.С. Аудит: теория и практика: учебник для вузов / под ред. В. С. Карагода. – М.: Издательство Юрайт, 2012. – 666 с.

29. Ковалев В.В. Финансы: учебник / С. А. Белозеров, Г. М. Бродский, С. Г. Горбушина [и др.]; отв. ред. В. В. Ковалев. - Москва: Проспект, 2017. - 936 с.

30. Молчанов С. Бухгалтерский учет за 14 дней. Экспресс – курс. Новое, 12-е изд. - СПб: Питер, 2017. – 368 с.

31. Просветов Г. И. Бюджетирование: задачи и решения: Учеб. – практич. пособие. - М.: Издательство «Альфа - Пресс», 2014. - 376 с.

32. Санин М. К. Управленческий учет: Учеб. пособие. - СПб: СПбГУ ИТМО , 2010. - 80 с.

33. Система «Гарант», правовые базы Российского законодательства www.garant.ru.

34. Система «Консультант Плюс» Путеводитель по бюджетному учету и налогам; Новости для бухгалтера бюджетной организации /(дата обращения 26.12.2016).

35. Сайт ГБУЗ МО "Видновская ССМП" www.mosgorzdrav.ru.

Выпускная квалификационная работа выполнена мною самостоятельно. Использование материалов и других научных источников в работе имеют ссылки на них.

Отпечатано в одном экземпляре.

Список литературы (библиография) 35 наименований.

Электронный вариант выпускной квалифицированной работы сдан на кафедру, размещен в электронно-библиотечной системе Академии.

«____» _____2018_ г. _____ _____
(подпись) расшифровка подписи