НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
«СИНЕРГИЯ»
Факультет онлайн обучения

Направление подготовки: Экономика

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Бухгалтерский учет и анализ оплаты труда в организации (на примере Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Григорьевская средняя общеобразовательная школа»)

Студент *Мальцева Елена Николаевна*
(Фамилия, имя, отчество) *(подпись)*

Руководитель *Медведева Людмила Сергеевна*
(Фамилия, имя, отчество) *(подпись)*

Москва
2019

Факультет онлайн обучения

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студента

Мальцева Елена Николаевна

(Ф.И.О. студента полностью)

1. Тема ВКР:

Бухгалтерский учет и анализ оплаты труда в организации (на примере Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение "Григорьевская средняя общеобразовательная школа")

2. Структура ВКР:

Введение

Глава 1. Методические основы учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда

1.1. Сущность и роль оплаты труда в экономической деятельности бюджетной организации, ее формы и системы

1.2. Требования законодательства к организации оплаты труда и ее учету

1.3. Методика, техника и этапы экономического анализа оплаты труда

Глава 2. Практика бухгалтерского учета и анализа оплаты труда в организации

2.1. Организационно-экономическая характеристика организации

2.2. Бухгалтерский учет оплаты труда в организации

2.3. Анализ трудовых ресурсов и оплаты труда в организации

Глава 3. Рекомендации по бухгалтерскому учету и результатам проведенного анализа оплаты труда в организации

3.1. Рекомендации по оптимизации бухгалтерского учета оплаты труда в организации

3.2. Рекомендации по результатам проведенного анализа трудовых ресурсов и оплаты труда в организации и их оценка

Заключение

Список использованных источников

Приложения

3. Основные вопросы, подлежащие разработке.

Во введении следует обосновать актуальность выбранной темы, сформулировать цели и задачи работы, описать объект, предмет и информационную базу исследования.

Для написания **главы 1** необходимо изучить основную и дополнительную литературу по выбранной теме. В **пункте 1.1** необходимо раскрыть сущность и принципы организации оплаты труда. **В пункте 1.2** необходимо рассмотреть особенности синтетического и аналитического учета расчетов по оплате труда, а также нормативно-правовое регулирование. **В пункте 1.3** необходимо рассмотреть методические аспекты анализа оплаты труда.

Глава 2 должна носить расчетный характер. В ней на основании данных финансовой отчетности конкретного предприятия (объекта исследования) необходимо рассмотреть порядок организации бухгалтерского учета оплаты труда и провести анализ. Анализ следует проводить не менее чем за 2 анализируемых периода.

В **пункте 2.1** необходимо дать характеристику предприятия, обратить внимание на особенности деятельности с учетом отраслевой специфики, изучить основные виды деятельности хозяйствующего субъекта, провести анализ основных экономических показателей. **В пункте 2.2.** следует рассмотреть организацию бухгалтерского учета расчетов по оплате труда в организации. В **пункте 2.3** необходимо провести анализ оплаты труда в организации.

В **Главе 3** на основании выводов, сделанных в результате исследования необходимо выработать и сформулировать предложения, направленные на повышение результативности деятельности предприятия.

В заключении необходимо отразить основные положения работы и сформулировать общие выводы.

В приложение выносятся расчетные таблицы и копии финансовой отчетности объекта исследования за выбранные для анализа периоды (в обязательном порядке).

4. Исходные данные по ВКР:

Основная литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2014)
2. Федеральный закон РФ «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 г. № 402-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
3. Приказ Минфина РФ от 31 октября 2000 г. N 94н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкции по его применению" (с изменениями и дополнениями).
4. Приказ Минфина РФ от 02.07.2010 № 66н «О формах бухгалтерской отчетности организаций» (с изменениями от 5 октября 2011 г. № 124н).
5. Алпатова, Н. Г. Аудит расчетов по оплате труда: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Н. Г Алпатова.. — М.: ЮНИТИ, 2011. — 87 с.
6. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский финансовый учет: Учебное пособие. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра –М, 2015. – 592 с.
7. Вахрушина М.А. Анализ финансовой отчетности: учебник / М.А. Вахрушина, Н.С. Пласкова – М.: Вузовский учебник, 2014. – 367 с.
8. Заббарова О.А. Бухгалтерская (финансовая) отчетность организации: учебное пособие / О.А. Заббарова - М.: Эксмо. 2013. 320 с.
9. Ефимова О. В. Финансовый анализ: современный инструментарий для принятия экономических решений: учебник / О. В. Ефимова. — М.: Омега-Л, 2014. — 348 с.

Дополнительная литература:

10. Абеева Э. М. Особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда в безналичной форме // Молодой ученый. — 2014. — №21.2. — С. 7-11
11. Морозова Ю. Ю. Совершенствование методики аудита расчетов с персоналом по оплате труда // Молодой ученый. — 2016. — №1. — С. 427-430
12. Ропотан С. В., Шелудько О. С. Расчеты по оплате труда — современные аспекты учета и контроля // Молодой ученый. — 2016. — №7. — С. 946-948.
13. Садлаева З. Э. Аудит оплаты труда предприятия ООО «Восток» // Молодой ученый. — 2016. — №21. — С. 489-491.
14. Сущность заработной платы. Электронный ресурс, режим доступа: http://www.profiz.ru/peo/8_2013/audit_oplaty_truda/

15. Парушина, Н. В. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда и с подотчетными лицами // Аудитор. — 2006. — N 1. — С. 20–29

16. Понятие заработной платы. Электронный ресурс, режим доступа: http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/oplata-truda.html
17. Экономический словарь. Электронный ресурс, режим доступа: http://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/9854

Руководитель: _____Медведева Л.С.

подпись расшифровка

Обучающийся задание получил: «____»_____ 201____г.

Обучающийся _____Мальцева Елена Николаевна

подпись расшифровка

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ.....7
Глава 1. Методические основы учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда.....10
1.1. Сущность и роль оплаты труда в экономической деятельности бюджетной организации, ее формы и системы.....10
1.2. Требования законодательства к организации оплаты труда и ее учету....16
1.3. Методика, техника и этапы экономического анализа оплаты труда.....26
Глава 2. Практика бухгалтерского учета и анализа оплаты труда в организации.....43
2.1. Финансово-экономическая характеристика организации.....43
2.2. Бухгалтерский учет оплаты труда в организации.....50
2.3. Анализ трудовых ресурсов и оплаты труда в организации.....57
Глава 3. Рекомендации по бухгалтерскому учету и результатам проведенного анализа оплаты труда в организации.....66
3.1. Рекомендации по оптимизации бухгалтерского учета оплаты труда в организации.....66
3.2. Рекомендации по результатам проведенного анализа трудовых ресурсов и оплаты труда в организации и их оценка.....68
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....75
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ.....77
Приложение.....81

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Бюджетные организации являются важными субъектами производственных и финансово-экономических отношений при любой системе хозяйствования и в любой модели государственного устройства. Понятие «оплата труда» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных видов премии, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежных и натуральных формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и тому подобное). Уровень заработной платы работников бюджетной сферы - это вопрос государственных приоритетов. Поэтому вопросы заработной платы должны быть ключевыми в социальной политике государства. С целью уменьшения социальной напряженности, государство, как основной гарант оплаты труда работников бюджетной сферы, должно принимать своевременные меры по повышению уровня жизни населения, сохранению высококвалифицированных специалистов в социальной сфере.

В соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержке и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики возложены непосредственно на предприятия, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов.

Зарплата заинтересовывает работников в повышении эффективности производства, способствует развитию творческой активности человеческого фактора и в конечном итоге влияет на темпы и масштабы социально-экономического развития страны. Для того чтобы перечисленные функции

выполнялись, необходимо постоянно совершенствовать формы и системы оплаты труда.

Цель данной выпускной квалификационной работы - совершенствование системы оплаты труда в МБОУ Григорьевская СОШ.

Для осуществления поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- исследовать сущность и роль оплаты труда в экономической деятельности бюджетной организации, ее формы и системы;

-исследовать теоретические аспекты оплаты труда в бюджетных учреждениях;

- провести анализ состояния оплаты труда в МБОУ Григорьевская СОШ;

- выявить проблемы и определить основные направления совершенствования системы оплаты труда в бюджетном учреждении;

- разработать рекомендации по результатам проведенного анализа трудовых ресурсов и оплаты труда в организации.

Объект исследования - деятельность бюджетных учреждений. В данной работе предметом исследования являются организационно-экономические аспекты формирования и совершенствования оплаты труды в бюджетных учреждениях (на примере МБОУ Григорьевская СОШ).

Литературный обзор. В данной работе были рассмотрены теоретические концепции и изучена литература по вопросам организации оплаты и стимулирования труда следующих авторов : Т.В. Бортниковой, В.Р. Веснина, А.Я. Кибанова и др.

База исследования. В основу работы положены научные труды ведущих российских специалистов, монографии, материалы научных дискуссий, нормативные акты, специализированные периодические издания.

Методы исследования. В работе будут использоваться следующие методы: табличный, системный анализ изучаемых процессов и явлений,

синтез информации об объекте исследования, обработка теоретических материалов, индукция.

Теоретическими и методологическими основаниями исследования явились научная литература, практические материалы.

Поставленная цель и задачи предопределяют структуру работы, которая включает введение, три главы, заключение, список использованных источников и литературы.

Практическая значимость исследования. В выпускной квалификационной работе обобщены и подробно прокомментированы требования законодательных и нормативных актов, регулирующих оплату труда в бюджетных учреждениях, даны рекомендации по совершенствованию заработной платы в МБОУ Григорьевская СОШ, что является возможным для практического применения.

Глава 1. Методические основы учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда

1.1. Сущность и роль оплаты труда в экономической деятельности бюджетной организации, ее формы и системы

Определим понятие и сущность «заработной платы», так как заработная плата является основной частью доходов населения страны.

Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии.

Система оплаты – это определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру труда и его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы.

Размер заработной платы работников предприятия прямо влияет на величину спроса на потребительские товары, а также на их уровень цен. Существуют две основные концепции определения экономической природы заработной платы:

– в первом случае, под заработной платой понимают цену на труд, величина и динамика которой формируются под воздействием спроса и предложения на рабочую силу;

– во второй концепции заработная плата понимается как денежное выражение стоимости товара под названием «рабочая сила» и определяется условиями производства, спросом и предложением на рабочую силу.

Учёт труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль количества и качества труда, использование средств, включаемых в фонд оплаты труда и выплаты социального характера.

Основные принципы оплаты платы:

- оплата за труд должна производиться пропорционально фактически отработанному времени и не должна зависеть от национальной принадлежности, пола, возраста, от личного отношения со стороны руководства;

- соответствие реальной и номинальной заработной платы с учетом повышения эффективности производства, труда;

- зарплата должна учитывать экономические возможности предприятия;

- государству необходимо регулировать зарплату, налаживать механизм уровня доходов граждан, дорабатывать законодательную и нормативную базы, контролировать трудовые отношения;

- нужно отслеживать и учитывать конкуренцию, существующую на рынке труда, т.е. предприятие могут принимать квалифицированных работников ;

- работники предприятия материально должны быть заинтересованы в достижении поставленных руководством предприятия перед ними конечных итогов;

- зарплата выплачиваться должна вовремя.

Данные принцип нашли отражение в документах Международной организации труда (МОТ) и в законодательстве всех стран.

Функции заработной платы (рис.1):

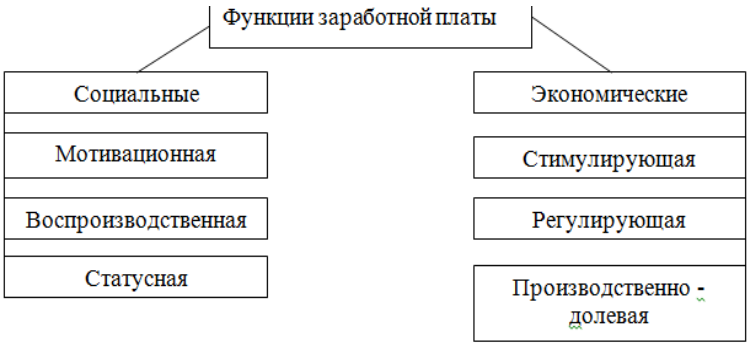


Рис.1. Функции заработной платы

Связь между перечисленными выше принципами и функциями заработной платы может быть различной (рис.2):

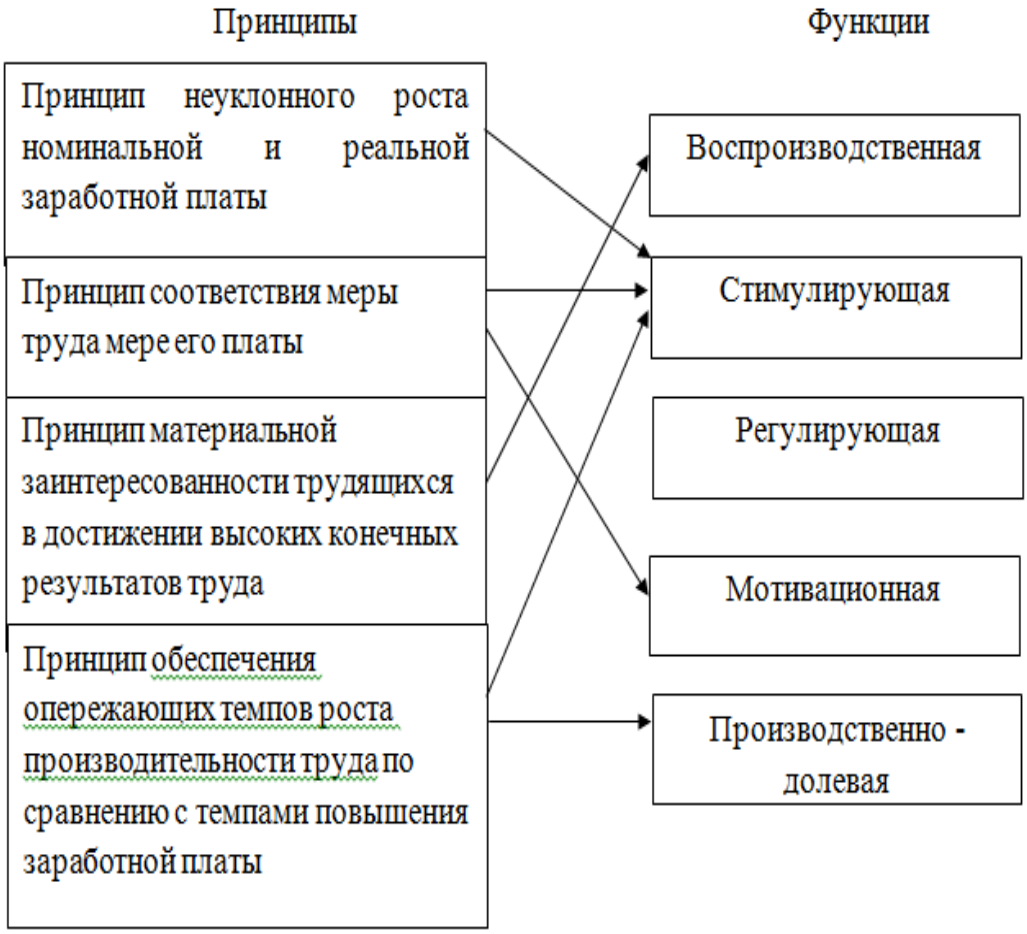


Рис.2. Связь принципов организации и функций оплаты труда

Оплата труда – это система взаимоотношений между работодателем и работником по поводу установления и осуществления выплат за труд в соответствии с нормативно-правовыми актами, локальными документами и трудовыми договорами.

В систему оплаты труда включается основная и дополнительная.

Под основной заработной платой понимают оплату, которая непосредственно связана с выполнением работ (например, за отработанное время, за определенное количество произведенных товаров, по сдельным расценкам или по тарифам, премии, доплата за сверхурочную работу и т. д.)

Под дополнительной заработной платой понимают оплату, которая не связанна с выполнением работ, т. е. за непроработанное время (например, учебные отпускные, отпускные по беременность и родам, ежегодные отпуска и прочие).

Согласно законодательству Российской Федерации, оплата труда производится в денежной форме и в валюте Российской Федерации (в рублях). Однако, трудовым законодательством предусматривается выплаты в не денежной форме, но в размере не более 20% от общей суммы зарплаты работника и только на основании письменного заявления работника.

Согласно положениям Федерального закона «О некоммерческих организациях»[1] (далее - Федеральный закон №7-ФЗ) бюджетным учреждением признается некоммерческая организация, созданная РФ, субъектом РФ или муниципальным образованием для выполнения работ, оказания услуг в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством РФ полномочий органов государственной власти (государственных органов) или органов местного самоуправления соответственно в сферах науки, образования, здравоохранения, культуры, социальной защиты, занятости населения, физической культуры и спорта, а также в иных сферах.

[1] ч. 1, 3 ст. 9.2 Федерального закона от 12.01.1996 N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»

Государственные (муниципальные) задания для бюджетного учреждения в соответствии с предусмотренными его учредительными документами основными видами деятельности формирует и утверждает соответствующий орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя.

Финансовое обеспечение выполнения бюджетным учреждением государственного (муниципального) задания осуществляется в виде соответствующей субсидии.

Затраты на оплату труда, в том числе начисления на выплаты по оплате труда работников, как непосредственно связанных с оказанием государственной (муниципальной) услуги, так и тех, которые не принимают непосредственного участия в ее оказании, включаются в состав нормативных затрат, входящих в расчет субсидии и утверждаемых органом-учредителем.

Что касается систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений,[2] они устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами на основании федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и других нормативных правовых актов субъектов РФ или правовых актов органов местного самоуправления.

Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений основываются на Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В Письме Минфин России[3] сослался на Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем

---

[22] ст. 144 ТК РФ

[3] Письмо N 02-10-07/68198 Минфин России

оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год[4]. Однако в 2018 г. действуют Единые рекомендации, утвержденные 25.12.2017, протокол 12. Они включают в себя:

- перечень норм и условий оплаты труда;

- системы оплаты труда;

- порядок формирования фондов оплаты труда, системы оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений;

- особенности формирования систем оплаты труда работников различных сфер.

Частью 2 ст. 9 ТК РФ предусмотрено, что коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, они не подлежат применению.

Контроль за правильностью начисления заработной платы работникам бюджетных учреждений субъекта РФ и муниципальных бюджетных учреждений осуществляется Федеральной службой по труду и занятости в порядке[5], установленном высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ, и в порядке, предусмотренном местной администрацией муниципального образования, соответственно.

Кроме того, Федеральная служба по труду и занятости осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проведения проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об

---

[4] Решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014, протокол 11

[5] п. 5.1 ст. 32 Федерального закона N 7-ФЗ

устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ[6].

Федеральная служба по труду и занятости осуществляет деятельность непосредственно и через свои территориальные органы[7].

Согласно п. 2 Положения о государственном надзоре, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 N 875, в субъектах РФ государственный надзор в сфере труда осуществляют государственные инспекции труда.

1.2. Требования законодательства к организации оплаты труда и ее учету

Государственное регулирование заработной платы базируется на положениях Конституции РФ и международных нормах.

Указанные положения Конституции получили реальное воплощение в Трудовом кодексе РФ, в котором правовому регулированию заработной платы посвящен специальный раздел "Оплата и нормирование труда".

В соответствии с ТК РФ на федеральном уровне определены принципы оплаты труда, понятие заработной платы и основные государственные гарантии по оплате труда работников. Они включают, в частности, величину минимального размера оплаты труда в России; меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы; ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя; сроки и очередность выплаты заработной платы.

---

[6] п. 5.1.1 п. 5 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 N 324

[7] п. 4 Положения о Федеральной службе по надзору и занятости

Договорный способ регулирования заработной платы (в советской литературе он назывался децентрализованным - по аналогии с централизованным государственным) представлен двумя основными уровнями: коллективно-договорным и индивидуально-договорным регулированием. Практическое объяснение существованию нескольких уровней регулирования отношений по зарплате дал Р.З. Лившиц, который считал, что "значительная часть общих правовых установлений в области оплаты труда не может быть применена без их конкретизации в локальных нормах».

Локальное регулирование заработной платы получает в последнее время широкое распространение. Общая тенденция развития норм об оплате труда, как и прежде, характеризуется снижением значения государственной регламентации размеров и систем оплаты труда. Между тем сфера оплаты труда в целом относится к числу тех, которые не могут нормально функционировать без вмешательства государства, призванного обеспечить базовые гарантии оплаты труда. Таковыми, например, являются положения ч. 1 ст. 133 ТК РФ о том, что минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения..

МРОТ — это минимум оплаты труда в месяц, установленный Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 N 82-ФЗ. Каждый год появляется ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и устанавливает МРОТ на наступающий год.

Размер МРОТ на начало 2018 года составил 9 489 рублей, а позже был увеличен до 11 163 рублей (Федеральный закон от 07.03.2018 г. №41-ФЗ);

Размер МРОТ в 2019 году составил 11 280 рублей (Федеральный закон от 25.12.2018 г. №481-ФЗ).

МРОТ применяется для:

-регулирования оплаты труда. В соответствии с ТК РФ, зарплата работника любой организации за полностью отработанный месяц не может быть меньше МРОТ.

-определения минимальных размеров пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам.

В соответствии со ст. 133 ТК, МРОТ устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом. Субъекты РФ в соответствии со статьей 133.1 могут установить на своей территории МРОТ выше, чем установленный федеральным законом.

Зарплата работника должна быть не меньше МРОТ, если начисляемый месяц отработан полностью. Она может состоять из нескольких частей: оклада, премий, доплат, компенсаций и т п. Общая сумма этих начислений должна быть не меньше МРОТ. Из начисленной суммы зарплаты работодатель, как налоговый агент, удерживает НДФЛ. Поэтому фактически выплаченная сумма на руки работнику может быть меньше МРОТ.

Если сотрудник работает на условиях совместительства или неполного рабочего времени, то МРОТ рассчитывается исходя из фактически отработанного времени.

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ (п.1.1 ст. 14) всем работающим гражданам гарантируется оплата пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам по среднему заработку, рассчитанному исходя из МРОТ, если:

застрахованное лицо не зарабатывало деньги в течение 2 календарных лет до дня наступления страхового случая;

средний заработок, рассчитанный за 2 календарных года, ниже рассчитанного по МРОТ.

В некоторых случаях пособие по временной нетрудоспособности и пособие по беременности и родам выплачиваются в размере,

не превышающем МРОТ за полный календарный месяц. Такое ограничение применяется для застрахованных лиц:

-у которых страховой стаж меньше 6 месяцев;

-нарушившие режим, предписанный врачом.

Субъекты РФ в соответствии со статьей 133.1 ТК РФ могут установить на своей территории более высокий размер МРОТ. Размер минимальной заработной платы для конкретного субъекта определяется с учетом социально-экономических условий и прожиточного минимума на его территории.

Минимальную заработную плату в регионе устанавливают региональным соглашением трех сторон (ч. 6 ст. 133.1 ТК РФ):

правительства субъекта РФ;

объединения профсоюзов;

объединения работодателей.

После того как соглашение заключено, всем работодателям предлагается к нему присоединиться: предложение о присоединении к соглашению официально публикуется в СМИ. Если работодатель в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения не представил мотивированный письменный отказ, считается, что работодатель присоединился к соглашению и обязан его применять.

Региональный МРОТ обязаны применять коммерческие организации и предприниматели субъекта РФ, обособленные подразделения, расположенные в субъекте, государственные учреждения, финансируемые из бюджетов субъектов РФ и муниципальные учреждения. Федеральные казенные, бюджетные и автономные учреждения не обязаны применять региональный МРОТ.

Дополнительно к региональному МРОТ применяются надбавки и коэффициенты, установленные в регионе. Например, в Пермском крае установлен МРОТ 11 280 рублей. При этом в крае действует районный

коэффициент 15%. Значит работодатели Пермского края не имеют права установить зарплату ниже 12 972 рублей (11 280 × 1,15).

Ведение бухгалтерского учета и проведение анализа затрат на оплату труда с работниками предприятия занимает одно из важнейших мест в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности предприятия. При начислении заработной платы бухгалтер любого предприятия руководствуется большим числом нормативно-правовых актов, в том числе и внутренних нормативов, и правил, установленных на предприятии. Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами, осуществляется трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Регулирование трудовых отношений осуществляется Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Затраты на оплату труда, в том числе начисления на выплаты по оплате труда работников, как непосредственно связанных с оказанием государственной (муниципальной) услуги, так и тех, которые не принимают непосредственного участия в ее оказании, включаются в состав нормативных затрат, входящих в расчет субсидии и утверждаемых органом-учредителем.

Что касается систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений,[8] они устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами на основании федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и других нормативных правовых актов субъектов РФ или правовых актов органов местного самоуправления.

[8] Ст.144 ТК РФ

При разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений наряду с формированием систем оплаты труда, а также норм труда (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, следует использовать порядок формирования систем оплаты труда предусмотренных в Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений[9].

Учреждением должно быть принято положение об оплате труда работников данного учреждения.

В положении об оплате труда работников учреждения предусматриваются конкретные фиксированные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий).

Кроме того, фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

Использование на уровне учреждений таких терминов, как минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы недопустимо применять в положениях об оплате труда работников бюджетных учреждений[10].

---

[9] разд. V Единых рекомендаций для федеральных государственных учреждений (п. 33 Единых рекомендаций)

[10] разд. V Единых рекомендаций для федеральных государственных учреждений (п.33)

Кроме конкретного размера оклада в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником на основании локальных нормативных актов, соглашений и коллективного договора предусматриваются размеры выплат:

- компенсационного характера, которые не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством;

- стимулирующего характера на основании формализованных показателей и критериев эффективности работы с учетом решающего мнения созданной комиссии.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать:

- примерную форму трудового договора с работником учреждения, которая приведена в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы[11];

-рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником при введении эффективного контракта[12].

При разработке показателей и критериев эффективности работы[13] следует учитывать Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников[14], а также необходимо достижение значений целевых показателей в планах мероприятий по реализации "дорожных карт" .

---

[11] Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р

[12] Приказ Минтруда России от 26.04.2013 N 167н

[13] п. 16 Единых рекомендаций для федеральных государственных учреждений

[14] Приказам Минздрава России от 28.06.2013 N 421, Минтруда России от 01.07.2013 N 287 и Минкультуры России от 28.06.2013 N 920, предусмотренные в Письмах Минобразования России от 20.06.2013 N АП-1073/02, Минкультуры России от 05.08.2014 N 166-01-39/04-НМ

Рекомендации по установлению систем оплаты труда руководителей государственных и муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров приведены в разд. IV Единых рекомендаций.

Правилами п. 25 Единых рекомендаций предусмотрено, что условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения[15].

Рекомендуется устанавливать предельное соотношение средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителей и работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) рекомендуется определять в кратности от 1 до 8.

Частью 2 ст. 9 ТК РФ предусмотрено, что коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Контроль за правильностью начисления заработной платы работникам бюджетной сферы осуществляется в порядке, установленном высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ, и в порядке, предусмотренном местной администрацией муниципального образования, соответственно.

Кроме того, Федеральная служба по труду и занятости осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями

[15] Постановление Правительства РФ от 12.04.2013 N 329

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проведения проверок, выдачи предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Федеральная служба по труду и занятости осуществляет деятельность непосредственно и через свои территориальные органы.

Согласно п. 2 Положения о государственном надзоре, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 N 875, в субъектах РФ государственный надзор в сфере труда осуществляют государственные инспекции труда.

Особенности оплаты труда в учреждениях образования приведены в 36 Единых рекомендаций. Особое внимание уделено оплате труда педагогических работников. В частности, отмечается, что уровень номинальной заработной платы в 2019 году в среднем должен быть не ниже уровня, достигнутого в 2018 году (определяется на основе данных Росстата).

Повышение оплаты труда должно осуществляться за счет выделяемых на эти цели бюджетных ассигнований, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также получаемых по результатам проведения мероприятий, направленных на повышение эффективности бюджетных расходов.

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях, с тем, чтобы на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы

педагогических работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

Положением об оплате труда устанавливаются выплаты стимулирующего характера по результатам выполнения определенных критерий. К ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) педагогическим работникам рекомендуется применять повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории, а также за работу в организациях, расположенных в сельской местности, за специфику работы в организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и за педагогический стаж. Осуществляется это путем умножения размера заработной платы, счисленного за фактический объем учебной нагрузки на величину повышающих коэффициентов, установленных в процентах.

В целях обеспечения качественного оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) трудовые отношения с работниками общеобразовательных учреждений должны быть оформлены трудовым договором, основанным на принципах эффективного контракта.

Кратко сформулируем основные выводы.

1. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений утвердила Единые рекомендации на 2019 год, которые применяются при установлении систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на всех уровнях.

2. При установлении системы оплаты труда необходимо учитывать нормы и условия оплаты труда, предусмотренные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ (например МРОТ, размер которого с 01.01.2019 составляет 11 280 руб.).

3. Порядок применения районных коэффициентов для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентных надбавок к

заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях обеспечивается на основании Постановления КС РФ N 38-П.

4. При оплате работы в выходной (праздничный) день учитываются не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты (Постановление КС РФ N 26-П).

5. Заработная плата руководителей государственных (муниципальных) учреждений соотносится со среднемесячной зарплатой работников учреждения. Предельный уровень такого соотношения должен определить учредитель. Информация о заработной плате руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров должна быть размещена в системе Интернет.

6. При установлении заработной платы работникам необходимо учитывать указания, приведенные в Единых рекомендациях:

- для образовательных учреждений (п. 36);

Трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) должен содержать условия оплаты труда: фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленные работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей в календарном месяце либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ.

Кроме того, подлежат обязательному раскрытию в трудовом договоре размеры и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера (п. 5 Единых рекомендаций).

1.3. Методика, техника и этапы экономического анализа оплаты труда

Методикой анализа называют весь инструментарий способов и приемов проведения анализа, получения необходимых показателей и их оценки.

Методика анализа эффективности использования рабочей силы предполагает анализ следующих направлений:

1. анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами;
2. анализ использования рабочего времени;
3. анализ эффективности использования трудовых ресурсов;
4. рентабельности персонала;
5. эффективности использования фонда заработной платы.

Рассмотрим подробнее каждый этап. [16]

Оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами является начальным этом анализа использования рабочей силы.

Основной целью анализа фонда оплаты труда является получение объективной информации влияния факторов на динамику фонда оплаты труда, а также изменений в структуре фонда и соотношения между темпами роста производительности труда и заработной платы. Основные этапы оценки эффективности использования трудовых ресурсов, рабочего времени и фонда заработной платы (рис.3).

[16] Журкина Т.А. Поэтапное определение резервов повышении я эффективности использования трудовых ресурсов / Т.А. Журкина // Альманах современной науки и образования, 2018. – № 8. – С. 56-57.

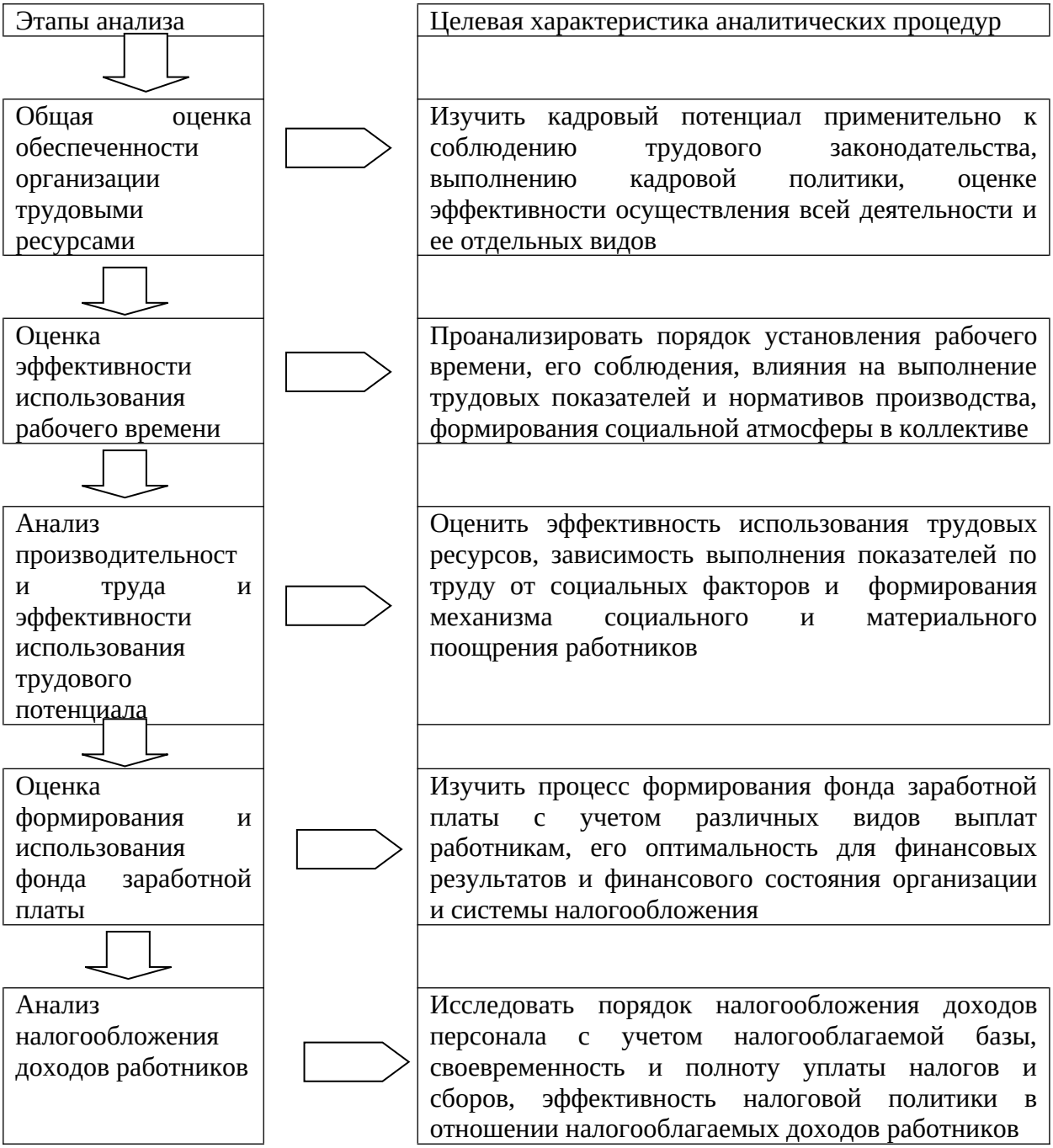


Рис.3. Рекомендуемая последовательность комплексного анализа эффективности использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы[17]

К задачам анализа фонда оплаты труда относятся:

[17] Абузярова Н.А. Конституционные основы заработной платы и социального страхования в России // Журнал российского права. 2016. N 7. С. 19.

- повышение экономической обоснованности планирования фонда оплаты труда;

- всестороннее изучение отчетности по выполнению плана расходов на оплату труда;

- определение влияния изменения факторов на динамику фонда оплаты труда;

- выявление эффективности использования финансовых ресурсов, затраченных на фонд оплаты труда;

- выявление тенденций динамики фонда оплаты труда и выявление внутренних резервов.

Доля каждого работника в общих экономических результатах деятельности организации соответственно количеству и качеству его трудовых затрат создает основу для разработки системы материального поощрения работающих на предприятии за счет фонда оплаты труда[18].

Каждый этап анализа имеет свое значение для целей принятия управленческих решений и комплексного исследования результатов финансово-хозяйственной деятельности экономического субъекта и характеризуется определенным набором аналитических показателей.

Анализ заработной платы работников предприятия необходимо начинать с расчета абсолютных показателей, к которым относится абсолютное отклонение. Оно определяется путем вычитания из фактически использованных средств на оплату труда (ФОТ фактически) базовой величины ФОТ (запланированной):

$$\Delta ФОТ_{абс} = ФОТ_1 - ФОТ_0$$

[18] Крылов Э.И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда: учеб. пособие / Э.И. Крылов, В.М. Власова, И.В. Журавкова. – М.: Финансы и статистика, 2017. С. 98.

где $\Delta ФОТ_{абс}$ - абсолютное отклонение оплаты труда, тыс. руб.;

$ФОТ_1$ - оплата труда в отчетном периоде, тыс. руб.;

$ФОТ_0$ - оплата труда в предыдущем периоде, тыс. руб.

Необходимо рассчитывать абсолютное отклонение не только в целом по всему персоналу предприятия, но и по отдельным категориям работников, чтобы определить влияние изменение каждого фактора на результативный показатель.

На изменение планово-установленной суммы фонда оплаты труда может оказывать влияние объем производства, как в большую, так и в меньшую сторону. Поэтому в связи с этим можно сравнивать фактические затраты с базовыми, но пересчитанными на темпы роста объема продукции.

Далее необходимо производить расчет относительного отклонения фонда оплаты труда.

Существуют разные точки зрения, исходящие от разных авторов на расчет относительного отклонения фонда оплаты труда. Поэтому далее рассмотрим наиболее часто используемые из них.

Например, Войтоловский Н.В., Калинина А.П. и Мазурова И.И. рассматривают следующую методику расчета относительного отклонения фонда оплаты труда[19]:

$$\Delta ФОТ_{отн} = ФОТ_1 - ФОТ_0 * I_{ОП}$$

где $\Delta ФОТ_{отн}$ - относительное отклонение оплаты труда, тыс. руб.;

[19] Экономический анализ: Основы теории. Комплексный анализ хозяйственной деятельности организации / Под ред. Н.В. Войтоловского, А.П. Калининой, И.И. Мазуровой. - М.: Высшее образование, 2017. с. 59

$ФОТ_1$ – оплата труда в отчетном периоде, тыс. руб.;

$ФОТ_0$ – оплата труда в предыдущем периоде, тыс. руб.;

$I_{ОП}$ – индекс роста объема продукции.

Г.В. Савицкая предлагает другую методику, в которой предлагает корректировать на индекс выпуска продукции только переменную часть ФОТ[20]:

$$\Delta ФОТ_{отн} = ФОТ_1 - (ФОТ_{пер\,0} * I_{ВП} + ФОТ_{пост\,0})$$

Где $\Delta ФОТ_{отн}$ - относительное отклонение фонда оплаты труда, тыс. руб.;

$ФОТ_1$ – оплата труда в отчетном периоде, тыс. руб.;

$ФОТ_{пер\,0}$ – переменная часть оплаты труда в предыдущем периоде, тыс. руб.;

$I_{ВП}$ – индекс объема производства продукции или выпуска продукции.

$ФОТ_{пост\,0}$ – постоянная часть оплаты труда в предыдущем периоде;

Особое внимание уделяется переменной части оплаты труда, так как она имеет свойство изменяться пропорционально объему производимой продукции. А заработная плата рабочих-сдельщиков практически полностью состоит из переменной части оплаты труда.

Неизменность постоянной части оплаты труда работников предприятия обусловлена установленными руководством предприятия и

---

[20] Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Г. В. Савицкая. – М.: ИНФА-М, 2017. – с. 75

государством тарифными ставками и окладами и другие установленные на предприятии виды доплат.

Н.П. Любушин предлагает проводить анализ заработной платы по следующим направлениям[21]:

- проведение анализа расходов предприятия, направленных на выплату заработной платы работникам предприятия;

- произвести оценку производительности труда в целом по предприятию, а также по отдельным цехам и подразделениям, имеющимся на предприятии;

- в итоге изучить соотношение темпов роста производительности и темпов роста заработной платы для определения их зависимость и влияния друг на друга.

Л.Г. Скамай и М.И. Трубочкина предлагают свою методику по анализу фонда оплаты труда по следующим направлениям[22]:

Во-первых, провести анализ всех затрат, направленных предприятием на оплату труда работников по всем категориям работающих и в совокупности;

Во-вторых, провести анализ использования оплаты труда по основным направлениям их расходования.

Г.В. Савицкая в отличие от предыдущих методик предлагает проводить анализ заработной платы в тесной взаимосвязи с анализом трудовых ресурсов и одновременным анализом производительности труда. Так как рост производительности труда является фактором, оказывающим самое прямое влияние на уровень заработной платы, особенно работников, работающих на сдельной основе. А увеличение оплаты труда может быть стимулом для увеличения оплаты труда.

---

[21] Любушин Н.П. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: учеб. пособие для вузов / под ред. проф. Н. П. Любушина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. –с. 71

[22] Скамай Л.Г. Экономический анализ деятельности предприятий: учебник / Л. Г. Скамай, М. И. Трубочкина. – М.: ИНФРА-М,2017 –с.119

В последнее время проблема соотношения роста заработной платы и производительности труда в экономике становится все более актуальной. Одни экономисты считают, что постоянный опережающий рост заработной платы по сравнению с производительности труда отрицательно влияет на экономику страны. Другие, наоборот, считают, что нет никакого влияния увеличения заработной платы на производительность труда.

Для проведения детерминированного анализа фонда оплаты труда оптимальной методикой является методика, предложенная Г.В. Савицкой[23].

$$ФЗП = ЧР * ГЗП$$

$$ФЗП = ЧР * Д * ДПЗ$$

$$ФЗП = ЧР * Д * П * ЧЗП$$

Где $ФЗП$ - фонд оплаты труда за определенный период времени;

$ЧР$ - среднесписочная численность работников предприятия;

$Д$ - количество отработанных дней одним рабочим;

$П$ - средняя продолжительность рабочего дня в часах;

$ГЗП$ - среднегодовая зарплата одного работника;

$ДПЗ$ - среднедневная зарплата одного работника;

$ЧЗП$ - среднечасовая зарплата одного работника.

Савицкая Г.В. предлагает использовать способ абсолютных разниц при определении влияния данных факторов на фонд заработной платы[24].

---

[23] Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Г. В. Савицкая. – М.: ИНФА-М, 2017. – с. 79

[24] Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Г. В. Савицкая. – М.: ИНФА-М, 2017. – с. 85

$$\Delta ФЗП_{ЧР} = \Delta ЧР * Д_0 * П_0 * ЧЗП_0$$

$$\Delta ФЗП_{Д} = ЧР_1 * \Delta Д * П_0 * ЧЗП_0$$

$$\Delta ФЗП_{П} = ЧР_1 * Д_1 * \Delta П * ЧЗП_0$$

$$\Delta ФЗП_{ЧЗП} = ЧР_1 * Д_1 * П_1 * \Delta ЧЗП$$

В дальнейшем после определения влияния каждого фактора на фонд заработной платы необходимо установить причины, которые могли бы поспособствовать изменению заработной платы за счет каждой категории работников предприятия.

В итоге необходимо провести расчет экономии или перерасхода средств, затраченных на оплату труда работникам за счет влияния роста производительности труда.

В ходе исследования анализируется соотношение между группами и динамика изменения этого соотношения. Влияние изменения удельного веса основных рабочих в общей их численности на выработку продукции одним работающим определяется следующей по формуле удельного веса рабочих:

СВ=(УД1-УД0)*СВО

УД=Чраб/Чппп

где:

УД1, УД0 – удельный вес основных рабочих в общей численности всех рабочих по плану и по факту;

СВ0 – среднегодовая выработка одного рабочего по плану.

Численность рабочих Чр определяется по формуле:

$$Чр=\frac{T}{Тэф * Knn}$$

где:

Т - норма трудоёмкости работ планируемого периода;

Тэф эффективный годовой фонд времени рабочего;

Knn и планируемого коэффициента выполнения норм.

При анализе трудовых ресурсов одним из главных этапов анализа использования предприятия кадрами является изучение движения рабочей силы.

Данный анализ проводится в динамике за несколько лет на основе следующих коэффициентов.

Проводя анализ использования рабочего времени необходимо использовать основу рабочего времени.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени.

Данный анализ необходимо проводить по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию.

Фонд рабочего времени (ФРВ) определяется по формуле:

ФРВ-Чр*Д*t

где:

Чр численности рабочих;

Д -количества отработанных одним рабочим дней в среднем за год;

t - средняя продолжительность рабочего дня.

Если по факту отработанно одним рабочим меньше дней и часов, чем заложено в плане, то необходимо определить сверхплановые потери рабочего времени: целодневные (Дпот) и внутрисменные (tпот):[25]

Тпот=Дпот+tпот

Дпот=(Дф-Дпп)*Чрф*tпп

tпот=(tф-tпп)*Дф*Чрф*ч

где:

Чрф – численность рабочих фактическая;

tпл – плановая продолжительность рабочего дня;

tф – фактическая средняя продолжительность рабочего дня.

В процессе этого анализа необходимо определить причины появления потерь рабочего времени свыше заложенных планов.

К таким причинам можно отнести: дополнительные отпуска с разрешения администрации, простои, прогулы из-за неисправности оборудования, невыходы на работу по болезни, отсутствие работы, сырья, материалов, топлива, энергии и т. д.

Каждый вид потерь необходимо оценить и проанализировать, в особенности нужно уделить внимание тем, которые зависят от предприятия. Снижение потерь рабочего времени по зависящим от трудового коллектива причинам, является наиболее реальным резервом, способствующим увеличению объемов производства продукции, резервом для высвобождения, которого не требуется дополнительных капитальных вложений и который позволяет быстро получить отдачу.

[25] Бадаш Х. З. Экономика предприятия: учебное пособие – Ижевск: Изд-во Удмурт.ун-та, 2016. – с. 261.

После анализа причин потерь рабочего времени необходимо выявить непроизводительные затраты труда, которые включают в себя затраты рабочего времени, потраченного на изготовление забракованной продукции и время на исправление брака, а также дополнительные затраты рабочего времени, которые возможно из-за отклонения от рабочего графика. Для определения непроизводительных потерь рабочего времени используются данные о потерях от брака.

Рассмотрим методику анализа эффективности использования трудовых ресурсов.

Основным показателем характеризующим эффективность использования трудовых ресурсов является производительность труда и трудоемкость продукции.

Показатели, которые характеризуют производительность труда это, обобщающими (интегральными), отражающие деятельность предприятия в целом.

В процессе анализа производительности труда нужно определить степень выполнения плана, тенденцию изменения этого показателя за несколько временных периодов, далее рассчитать какие факторы и в каком объеме повлияли на отклонение производительности труда и т. д. Существует большое количество методик по расчету производительности труда. Но, за частую, они сводятся к определению выработки продукции за единицу времени.

К частным показателям относятся: трудоемкость продукции определенного вида в натуральном выражении за 1 человеко-день или человеко-час.

К вспомогательным показателям относятся: затраты времени на выполнение единицы определённого вида работ или объём выполненных работ за единицу времени.

Методы измерения производительности труда зависят от способа определения объёма производства.

Есть природные, и трудовые затраты (денежный) методы. Уровень производительности определяется количеством продукции (объёмом работы или услуг), которые производит один работник за единицу рабочего времени (час, смену, сутки, месяц, квартал, год) или количеством рабочего времени, затраченного на единицу продукции (работы или услуги).

Методы измерения и основные показатели, используемые в практике управления (рис.4).

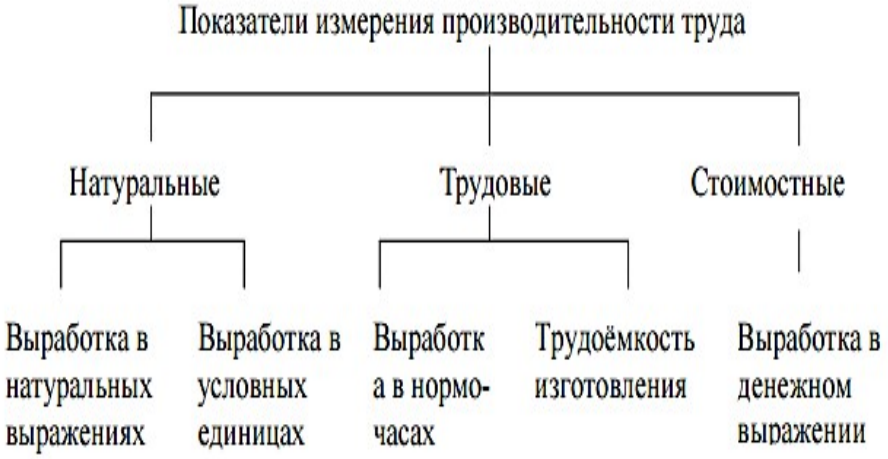


Рис.4. Показатели и методы производительности труда[26]

Сущность натурального метода заключается в том, что объём производства и производительность труда рассчитываются в натуральных единицах (штук, тонн, метров).

Этот метод широко применяется на предприятиях: на рабочих местах, в бригадах, на некоторых избирательных участках в тех отраслях промышленности, которые производят однородную продукцию (электроэнергетика, нефтяная и газовая промышленность).

[26] Составлено на основе анализа литературы

Недостатком данного способа является: ограниченная сфера, которая не отражает качество продукции, нельзя принять во внимание и размер прогресса, который в некоторых случаях имеет большую долю в общем объёме производства (строительство, судостроительство).

Трудовой метод чаще всего используется на рабочих местах, в бригадах, промышленных районах и в цехах, где объём продукции или выполненная работа определяется в нормо-часах, после чего ссылается на фактическое время работы.

Этот метод достаточно точно характеризует изменения производительности труда, используется для оценки уровня производительности труда в некоторых отраслях, где разнообразна выпускаемая продукция и полуфабрикаты. Трудовой метод имеет ограниченное применение, поскольку требует стабильных трудовых норм.

В современных условиях универсальным методом измерения производительности труда является стоимостной (денежный) метод, который использует индексы издержек.

Производительность труда по данному методу рассчитывается как отношение объёма производства к затратам труда на её производство или среднесписочную численность работников.

Преимуществом стоимостного метода является возможность сравнить разнообразные продукты со стоимостью его производства, как отдельного предприятия или отрасли промышленности. В этой связи стоимостной метод используется на всех этапах планирования и учёта.

Показатель производительности труда зависит не только от методов исчисления объёмов производства, но и от единицы рабочего времени. Производительность труда различается как часовая, дневная, месячная, квартальная и годовая. Расчёт производительности приведён в таблице 1.

Таблица 1

Показатели производительности труда

Производительность труда	Расчет
Часовая	Объём производства/число часов,
Дневная	Объём продукции/кол-во человеко-дней
Месячная	Объём произведённой продукции/плановая среднесписочная численность работников
Квартальная	
Годовая	

Производительность труда на предприятиях определяется как результат затрат «живого» труда и рассчитывается как показатель выработки (В) и показатель трудоёмкости (Tr) продукции.

Главным показателем производительности трудя является выработка, которая определяет стоимость или количество произведённой продукции, на единицу времени.

В единичных случаях выработка рассчитывается в нормо-часах, используется для оценки производительности труда в бригаде, цехе.

B= OP/ZT или B=OP/H

где:

OP – объём произведённой продукции;

ZT – затраты рабочего времени на производство;

H – среднесписочная численность рабочих.

По такому же принципу определяется часовая (Vh) и дневная (Vd) выработка:

Vh=OPm/Th; Vd=OPm/Td

где:

OPm – объём продукции за месяц;

Th,Td – количество человеко-часов, человеко-дней, отработанных всеми рабочими за месяц.

В состав не включаются внутрисменные простои при расчёте выработки, поэтому она точнее определяет уровень производительности живого труда.

Трудоёмкость продукции определяет издержки рабочего времени на производство единицы продукции. В отличие от выработки трудоёмкость содержит преимущества: определяет непосредственную связь между объёмом производства и трудовыми затратами, дает возможность связать измерение производительности с выявлением резервов роста, сравнить затраты труда в разных цехах.

Трудоёмкость рассчитывается как:[27]

Tr=T/OP

где:

Tr – трудоёмкость;

T – время, потраченное на производство продукции;

OP – объём произведённой продукции в натуральном выражении. Технологическую трудоёмкость продукции находят посредством деления затрат труда основных работников на численность число произведённой продукции.

Производственная трудоёмкость продукции рассчитывается отношением затрат труда основных и вспомогательных рабочих на количество произведённой продукции.

Полная трудоёмкость рассчитывается отношением затрат труда промышленно-производственного персонала на количество произведенной продукции: [28]

[27] Бармута К. А. Управление на предприятии в условиях кризиса: учебное пособие – Ростов н/Д: Феникс, 2017. – 252с.

[28] Абрютина М.С. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия – А.В.Грачев. – М.: Дело и сервис, 2017. – 365с.

Tr= ZTtr/B

где:

Tr – трудоёмкость продукции;

ZTtr – затраты труда различных категорий работников на производство продукции;

B – объём произведённой продукции.

Итак, повышение используемых трудовых ресурсов на производстве, а непосредственно повышение производительности труда, дет возможность уменьшить затраты труда на единицу изготовленной продукции, уменьшить издержки обращения, увеличить рентабельность продаж.

Вывод 1 глава. Таким образом, подводя итог изученным системам и формам оплаты труда можно сделать вывод о том, что в последнее время наблюдается тенденция совершенствования систем оплаты и стимулирования труда персонала с помощью применения повременных систем в сочетании с доплатами, премиями за личный вклад работника в увеличение дохода фирмы.

Базовыми резервами последующего повышения использования трудовых ресурсов является: разделение труда, совмещение специальностей, расширение зон сервисного обслуживания, снижение текучести сотрудников и т.п.

Глава 2. Практика бухгалтерского учета и анализа оплаты труда в организации

2.1. Финансово-экономическая характеристика организации

МБОУ Григорьевская СОШ действует с 2 июня 1994 г., ОГРН присвоен 30 октября 2002 г. регистратором МЕЖРАЙОННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ НАЛОГОВОЙ СЛУЖБЫ № 17 ПО ПЕРМСКОМУ КРАЮ. Руководитель организации: директор Сабурова Елена Филипповна. Юридический адрес МБОУ Григорьевская СОШ - 617013, Пермский край, Нытвенский район, село Григорьевское, улица Чапаева, 5.

Основным видом деятельности является 85.13 - «Образование основное общее», зарегистрирован один дополнительный вид деятельности 85.14 – «Образование среднее общее». Организации МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГРИГОРЬЕВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА присвоены ИНН 5942002788, ОГРН 1025902281415, ОКПО 40900446.

Проблема доступности образования тесно связана с его качеством.

Качество образования определяется множеством факторов, главными из которых являются уровень реализации образовательных программ и кадровое обеспечение.

В настоящее время существенные изменения произошли в содержании образования детей, в характере и стиле педагогического процесса: все большее распространение приобретает вариативность программ, средств и методов образования, что значительно обогащает содержание школьной ступени образования.

В Учреждении ведется организационная работа по обеспечению современного содержания образования. Новые положительные тенденции затронули не только содержание и методы, но и формы организации

жизнедеятельности детей. В учреждении создаются кружки, секции, что позволяет удовлетворять индивидуальные потребности детей и их родителей, делает педагогический процесс более гибким и дифференцированным с учетом склонностей и предпочтений каждого ребенка.

Одним из главных факторов, влияющих на качество школьного образования, являются педагогические кадры ОУ.

Организационная структура МБОУ Григорьевская СОШ (рис.5).

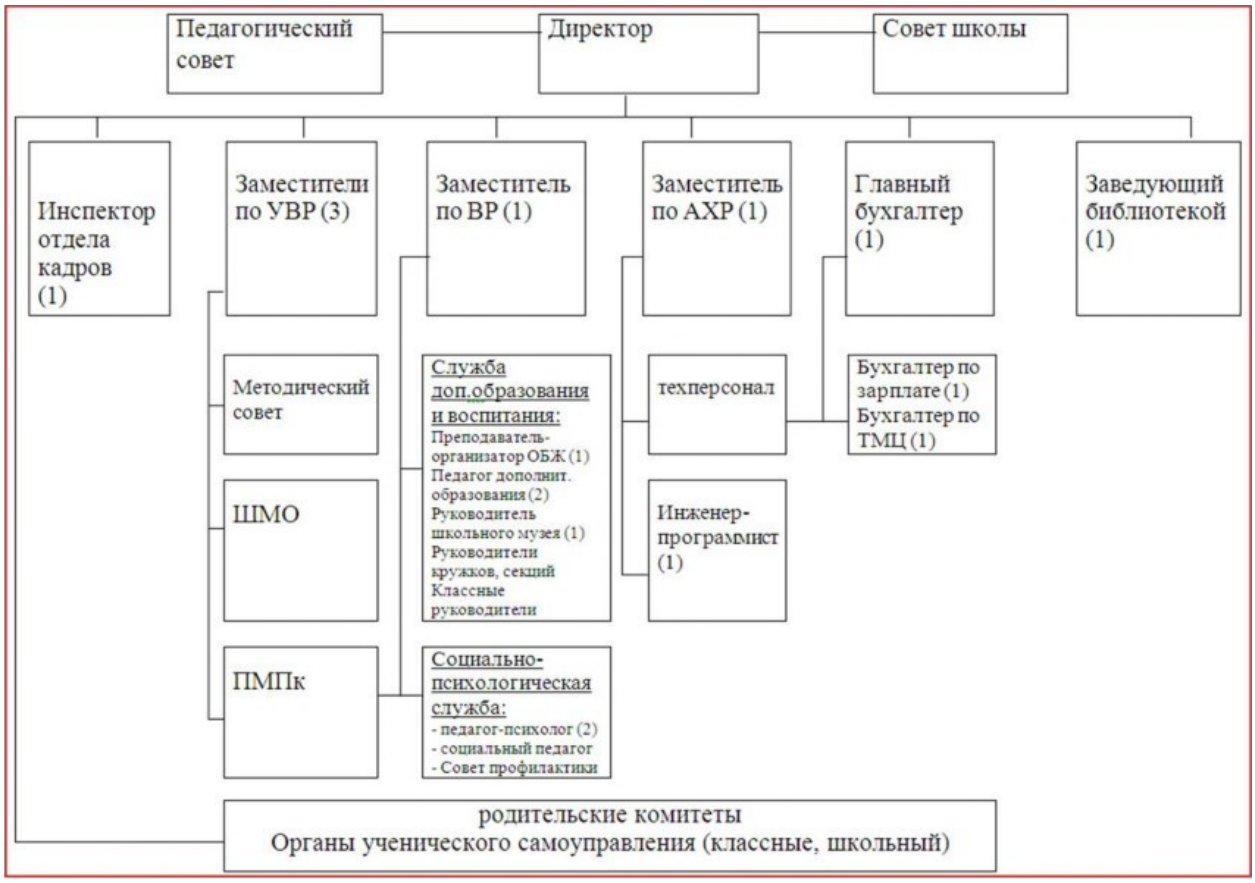


Рис.5. Организационная структура МБОУ Григорьевская СОШ

Определим показатели эффективности организационной структуры. В Школе сильна как вертикальная, так и горизонтальная специализация. Вертикальная специализация структурирует управленческое и исполнительское звенья. Управленческое звено принимает стратегические (Директор) и тактические (заместители) решения, ставит цели и задачи для достижения результата. Исполнительское звено представлено непосредственными участниками педагогического процесса – учителями – и

вспомогательным персоналом. Методы и формы работы, способы достижения результата управленческого и исполнительского звена обусловливаются поставленными перед ними целями и задачами: планировать, создавать условия для осуществления и контролировать процесс обучения – у управленческого звена, и непосредственно осуществлять процесс обучения – у исполнительского звена. Горизонтальная специализация также выражена очень существенно. В первую очередь, она затрагивает уровень линейных руководителей: выделяется заместитель директора по административно-хозяйственным вопросам, заместитель директора по воспитательной работе и заместители директора по учебно-воспитательной работе. Их функционал затрагивает принципиально разные области.

Высокое качество обучения, победы на муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах и олимпиадах, эффективная экспериментальная деятельность, единое гуманистическое воспитательное пространство, ориентированное на нравственное развитие личности, активная здоровье сберегающая деятельность - вот основные индикаторы развития этого образовательного учреждения. С 2011 г. школа определила новые приоритеты и направления развития образовательной деятельности, приступив к реализации программы развития "Школа - центр инновационного образования".

Учреждение осуществляет образовательный процесс в соответствии с уровнями основных общеобразовательных программ трёх ступеней общего образования:

I ступень — начальное общее образование (нормативный срок освоения — 4 года);

II ступень — основное общее образование (нормативный срок освоения – 5 лет);

III ступень — среднее (полное) общее образование (нормативный срок освоения — 2 года).

С учётом потребностей и возможностей личности основные общеобразовательные программы в Учреждении осваиваются в очной форме. Допускается сочетание форм освоения обучающимися основных общеобразовательных программ. В соответствии с действующим законодательством обучающемуся предоставляется возможность обучения на дому.

Иностранный язык — английский.

Общая балансовая стоимость недвижимого муниципального имущества 151,617 млн. руб.

Общая балансовая стоимость движимого муниципального имущества 19,359 млн. руб.

Показатели финансового состояния учреждения 2016-2018 гг. представлены в таблице 2.

Таблица 2

Показатели финансового состояния МБОУ Григорьевская СОШ 2016-2018 гг.

Наименование показателя	Сумма, млн. руб.			Изменения 2018 г.		Темп роста 2018 г.	
	2016	2017	2018 г.	к 2016г.	к 2017г.	К 2016г.	к 2017г.
I. Нефинансовые активы, всего:	10,891	19,358	19,549	8,658	0,191	179%	101%
из них:							
II. Финансовые активы, всего	-3,257	123,001	159,549	166,292	46,548	5205%	137%
III. Обязательства, всего	1,990	18,213	18,785	16,795	0,572	943%	103%

По данным таблицы 2 видно увеличение в 2018 году по отношению к 2016 г. нефинансовых активов. Это объясняется приобретением основных средств, стоимость которых увеличилась на 8,658 млн.руб. в 2018 г. Финансовые активы выросли на 166,3 млн.руб. Кредиторская задолженность увеличилась на 50% к уровню 2016 г.

Баланс МБОУ Григорьевская СОШ за 2018 год представлен в приложении 1, Отчет о финансовых результатах деятельности учреждения представлен в приложении 2.

Проведем анализ доходов МБОУ Григорьевская СОШ по бухгалтерской отчетности (таблица 3).

Таблица 3

Анализ доходов МБОУ Григорьевская СОШ по бухгалтерской отчетности, 2016-2018 гг.

	Сумма, млн руб.					**Темп роста (снижения), %**
	2016 г.	2017 г.	2018г.	2018-2016	2018-2017	2018/2016 (%)
Доходы	2,417	16,169	24,841	10,278	8,672	1028%
Целевые средства	-	2,021	7,816	7,816	5,795	100%
Выполнение государственного задания	2,057	13,738	16,517	14,459	2,778	803%
Приносящая доход деятельность	0,360	0,410	0,508	0,148	0,098	141%

Оценка имущественного положения. Ключевой целью экономического анализа деятельности бюджетного учреждения является получение определенного числа основных параметров, дающих объективную и обоснованную характеристику имущественного положения предприятия.

Анализируя сравнительный аналитический бухгалтерский баланс МБОУ Григорьевская СОШ, целесообразно обратить внимание на динамические изменения нефинансовых и финансовых активов, обязательств, а также на структуру рассматриваемых показателей (таблица 4).

Таблица 4

Сравнительный анализ финансовой деятельности МБОУ Григорьевская СОШ

Показатели	Абсолютные величины, млн. руб.			Темп роста (снижения) 2018 г., %		Средний темп роста (снижения), %
	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2016 г.	2017 г.	
Доходы	2,417	16,169	24,841	1028	154	591%
Целевые средства	-	2,021	7,816	100	387	243%
Выполнение государственного задания	2,057	13,738	16,517	803	120	461%
приносящая доход деятельность	0,360	0,410	0,508	141	124	132%
Расходы	18,158	21,785	25,879	143%	119%	131%
оплата труда и начисления	10,048	12,677	15,257	151%	120%	135%
приобретение работ и услуг	4,796	4,666	8,663	180%	185%	365%
безвозмездное перечисление организациям						
социальное обеспечение	0,661	0,536	0,341	-51%	-64%	-57%
прочие расходы	0,234	0,297	0,333	142%	112%	127%
расходы по операциям с активами	2,419	3,609	1,285	-53%	-36%	-44%
операционный результат до налогообложения	-15,741	-5,616	-1,038	7%	18%	12%
налог на прибыль				100%	100%	100%
Чистый операционный результат	-15,741	-5,616	-1,038	7%	18%	12%

За три анализируемых периода темп роста доходов 2018 года составил 1028%. В основном это происходит за счет увеличения доходов от выполнения муниципального задания. Приносящая доход деятельность увеличилась на 141% к уровню 2016 года. Расходы выросли также в среднем на 131%. Значительный рост произошел по статье заработная плата, приобретение работ, услуг и другие.

Анализ изменения бюджетных расходов. На следующем этапе анализа осуществляется оценка изменений бюджетных расходов за ряд лет с проведением факторного анализа и использования показателей абсолютных и относительных разниц. При этом рассматривают изменение кассовых расходов, а также расходов по смете и фактических расходов. Анализ динамики расходов позволяет определить изменения величины расходов в рассматриваемом периоде. Это позволяет узнать причину изменения объема расходов и выявить взаимосвязь различных факторов, способных повлиять на них[29].

Проведем анализ расходов МБОУ Григорьевская СОШ за 2018 г.

Таблица 5

Анализ расходов МБОУ Григорьевская СОШ за 2018 г.

Показатели	Абсолютные величины, млн. руб.			Темп роста (снижения) 2018 г., %		Средний темп роста (снижения), %
	2016	2017	2018	2016 г.	2017 г.	
Расходы	18,158	21,785	25,879	143%	119%	131%
оплата труда и начисления	10,048	12,677	15,257	151%	120%	135%
приобретение работ и услуг	4,796	4,666	8,663	180%	185%	365%
безвозмездное перечисление организациям						
социальное обеспечение	0,661	0,536	0,341	-51%	-64%	-57%
прочие расходы	0,234	0,297	0,333	142%	112%	127%
расходы по операциям с активами	2,419	3,609	1,285	-53%	-36%	-44%

По статье "Приобретение работ и услуг" произошло значительное увеличение по сравнению с 2016-2017 гг. Это можно назвать положительной динамикой, так как основные затраты по данной статье составляют

[29]Налоговый кодекс РФ от 5 августа 2000 года N 117-ФЗ с изменениями и дополнениями - [Электронный ресурс] – Код доступа: http://www.consultant.ru/

коммунальные услуги, тарифы на которые ежегодно увеличиваются. МБОУ Григорьевская СОШ пока не удалось добиться отсутствия роста по данной статье. Рекомендовано учреждению занимается энергосбережением.

По статье "Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда" наблюдаются рост к уровню 2016 года почти в 0,5 раза, это объясняется изменением принципа оплаты труда педагогам и роста их заработной платы.

2.2. Бухгалтерский учет оплаты труда в организации

При осуществлении финансово-хозяйственной деятельности МБОУ Григорьевская СОШ вступает во взаимоотношения со своими работниками при заключении трудовых договоров. В связи с этим у него возникают обязательства по расчетам по заработной плате, пособиям, компенсационным выплатам, для учета которых используются следующие счета (п. 256 Инструкции по применению Единого плана счетов бухгалтерского учета для органов государственной власти (государственных органов), органов местного самоуправления, органов управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений, утв. Приказом Минфина России от 01.12.2010 N 157н.):

- 302 11 "Расчеты по заработной плате";
- 302 12 "Расчеты по прочим выплатам";
- 302 13 "Расчеты по начислениям на выплаты по оплате труда".

Кроме того, могут быть задействованы:

- по выданным под отчет денежным авансам - счет 208 00 "Расчеты с подотчетными лицами";
- по выявленным суммам недостач и хищений - счет 209 00 "Расчеты по ущербу имуществу".

В соответствии с п. 3.44 Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, утвержденных Приказом Минфина России от 13.06.1995 N 49 (далее - Методические указания), инвентаризация расчетов с персоналом должна подтвердить обоснованность сумм, числящихся на счетах бухгалтерского учета. Таким образом, при проведении контрольного мероприятия инвентаризационная комиссия должна только подтвердить фактические суммы кредиторской или дебиторской задолженности по перечисленным счетам, числящиеся в регистрах бухгалтерского учета[30].

Для этого необходимо проверить документы, на основании которых задолженность возникла и, возможно, была частично погашена.

В соответствии с п. 256 Инструкции N 157н для расчетов с сотрудниками МБОУ Григорьевская СОШ по заработной плате используется счет 302 11 "Расчеты по заработной плате".

По кредиту данного счета отражается начисление выплат, входящих в систему оплаты труда. По дебету счета отражаются удержания из начисленных выплат, а именно НДФЛ, алиментные обязательства работника, профсоюзные взносы, выданная часть заработной платы.

В бухгалтерском учете операции по начислению заработной платы отражаются следующим образом:

Дебет	Кредит	Сумма
0 401 20 211	0 302 11 730	400 000

Выплата из кассы учреждения заработной платы работникам либо ее перечисление на пластиковые карты отражаются следующим образом:

Дебет	Кредит	Сумма

[30] Чижов Б.А. Документы по оплате труда / Б.А. Чижов // Новая бухгалтерия. - 2018. - №3. - С.7

0 302 11 830	0 201 11 610 0 201 34 610	303 000
0 302 11 830	0 304 03 730	4 500

Не полученная в срок заработная плата должна быть депонирована. Данное требование закреплено в п. 4.6 Порядка ведения кассовых операций в РФ, утвержденного Банком России от 12.10.2011 N 373-П (далее - Порядок ведения кассовых операций). В соответствии с п. 270 Инструкции N 157н депонированная заработная плата отражается с использованием счета 304 02 "Расчеты с депонентами"[31].

Согласно п. 256 Инструкции N 157н выплата различных компенсаций, обусловленных трудовым договором, осуществляется с использованием счета 302 12 "Расчеты по прочим выплатам". К ним относятся:

- ежемесячные компенсационные выплаты, назначаемые и выплачиваемые лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.11.1994 N 1206 "Об утверждении Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан";

- возмещение расходов, связанных с проездом при переезде из районов Крайнего Севера, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе в отдаленных;

- компенсация за использование личного имущества сотрудника в служебных целях;

- другие аналогичные расходы.

---

[31] Кондраков, Н.П. Бухгалтерский учет (финансовый и управленческий): Учебник. 5-е изд., перераб. и доп. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - с. 84

Начисление всех компенсационных выплат аналогично начислению заработной платы отражается по кредиту счета 302 12 "Расчеты по прочим выплатам", по дебету же данного счета показывается их выплата. Документами-основаниями для отражения операций являются:

- расчетно-платежная ведомость (ф. 0504401);

- расчетная ведомость (ф. 0301010).

В бухгалтерском учете операции по начислению компенсационных выплат отражаются следующим образом:

Дебет	Кредит	Сумма
0 401 20 211	0 302 12 730	20 000

В соответствии с п. 256 Инструкции N 157н на счете 302 13 "Расчеты по начислениям на выплаты по оплате труда" отражаются суммы начисленных работникам:

- пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

- пособий по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;

- других выплат за счет средств государственного социального страхования.

Проверка расчетов, производимых с использованием данного счета, необходима не только в целях подтверждения их обоснованности, но и для исключения ошибок, поскольку данный вид расходов осуществляется за счет средств ФСС.

При проведении проверки следует обратить особое внимание на наличие документов, которые являются основаниями для расчета выплат:

- листка нетрудоспособности;

- справок о сумме заработка, из которого должно быть исчислено пособие, с мест работы у других страхователей;

- документов, подтверждающих страховой стаж (как правило, это трудовая книжка);

- документов, перечисленных в Порядке и условиях назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 N 1012н;

- заявления на выплату пособий и расчетов, оформленных бухгалтерией учреждения.

Суммы начисленных выплат по пособиям, выплачиваемым за счет средств ФСС, отражаются на основании расчетной ведомости (ф. 0301010), расчетно-платежной ведомости (ф. 0504401) бухгалтерской записью:

Дебет	Кредит	Сумма
0 303 02 830	0 302 13 730	30 000

Аналитический учет расчетов по пособиям ведется учреждениями в журнале по прочим операциям (ф. 0504071) либо карточке учета средств и расчетов (ф. 0504051)[32].

При инвентаризации расчетов по счету 302 13 "Расчеты по начислениям на выплаты по оплате труда" также следует обратить внимание на наличие кредиторской задолженности. Она не должна превышать месячного размера задолженности за календарный месяц. Все неполученные суммы пособий должны быть перенесены на счет 304 02 "Расчеты с депонентами".

После инвентаризации и анализа кредиторской задолженности по счетам 302 11, 302 12, 302 13 инвентаризационная комиссия должна сверить

[32] п. 257 Инструкции N 157н

наличие остатков по счету 304 02 "Расчеты с депонентами". Аналитический учет депонированных сумм по оплате труда и стипендиям ведется в книге (книгах) аналитического учета депонированной оплаты труда, денежного довольствия военнослужащих и стипендий (ф. 0504048) в разрезе получателей депонированных сумм и видов выплат.

Учет операций по счету ведется в журнале операций расчетов по оплате труда (ф. 0504071).

В бухгалтерском учете операции по депонированию сумм, не полученных работниками государственных (муниципальных) учреждений, отражаются следующим образом:

Дебет	Кредит
0 302 11 830 0 302 12 830 0 302 13 830	0 304 02 730

Депонированные суммы выдаются работнику по расходному кассовому ордеру, реквизиты которого должны быть указаны в соответствующей строке книги аналитического учета депонированной оплаты труда, денежного довольствия военнослужащих и стипендий (ф. 0504048). В учете делается следующая запись:

Дебет	Кредит
0 304 02 830	0 201 34 610

В соответствии со ст. 196 ГК РФ срок исковой давности в отношении указанной задолженности составляет три года.

В случае смерти работника депонированная заработная плата, иные выплаты выдаются членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти[33].

Невостребованные суммы выплат, числящихся на счете 304 02 "Расчеты с депонентами", после истечения срока исковой давности списываются на основании данных инвентаризации и приказа руководителя учреждения. Суммы невостребованной и списанной депонированной заработной платы относятся на финансовый результат деятельности учреждения.

Списание с балансового учета не востребованной в течение срока исковой давности задолженности по депонированным суммам одновременно отражается на забалансовом счете 20 "Задолженность, не востребованная кредиторами".

В бухгалтерском учете данная операция отражается следующим образом:

Дебет	Кредит
0 304 02 830	0 401 10 173

В случае регистрации учреждением денежного обязательства по требованию, предъявленному кредитором в порядке, установленном законодательством РФ, задолженность учреждения, не востребованная кредитором, подлежит списанию с забалансового счета и отражению на соответствующих аналитических балансовых счетах учета обязательств[34].

МБОУ Григорьевская СОШ как налоговый агент исчисляет, удерживает у налогоплательщика налог на доходы физических лиц и

[33] ст. 141 ТК РФ
[34] п. 371 Инструкции N 157н

уплачивает сумму в бюджет, в соответствии со статьей 224 НК РФ с учетом особенностей, предусмотренных статьей 226 НК РФ.

Исчисление сумм и уплата налога в соответствии с статьей 226 НК РФ производятся в отношении всех доходов налогоплательщика, источником которых является налоговый агент (за исключением доходов, в отношении которых исчисление сумм и уплата налога производятся в соответствии со статьями 214.3, 214.4, 214.5, 214.6, 226.1, 227 и 228 НК РФ), с зачетом ранее удержанных сумм налога, а в случаях и порядке, предусмотренных статьей 227.1 НК РФ, также с учетом уменьшения на суммы фиксированных авансовых платежей, уплаченных налогоплательщиком.

Исчисление сумм налога производится налоговым агентом нарастающим итогом с начала налогового периода по итогам каждого месяца применительно ко всем доходам, в отношении которых применяется налоговая ставка, установленная пунктом 1 статьи 224 НК РФ, начисленным налогоплательщику за данный период, с зачетом удержанной в предыдущие месяцы текущего налогового периода суммы налога.

При исчислении сумм налога обязательно учитываются налоговые вычеты в соответствии со статьями 218, 219, 220 НК РФ (при получении налоговым агентом письменного заявления от налогоплательщика о применении конкретного налогового вычета).

2.3. Анализ трудовых ресурсов и оплаты труда в организации

Проведем анализ обеспеченности учреждения трудовыми ресурсами исходя из следующих критериев: по функциональным группам; по текучести кадров; по половозрастной структуре; по стажу работы; по уровню образования.

В таблице 6 представлено количественное деление персонала по группам в соответствии с полом.

Таблица 6

Состав и структура персонала МБОУ Григорьевская СОШ по гендерному признаку за 2016-2018 гг.

Пол	2016 г.		2017 г.		2018 г.	
	Чел.	Уд. Вес, %	Чел.	Уд. Вес, %	Чел.	Уд. Вес,%
Муж.	5	14,7	10	15,4	10	14,7
Жен.	29	85,3	55	84,6	58	85,3
Итого	34	100	65	100	68	100

Из таблицы видно, что число мужчин в период с 2016-2017 гг. увеличилось на 5 человек и в 2018 г. осталось на прежнем уровне.

Число женщин за период 2016-2017 гг. также увеличилось на 29 человек и является преобладающим полом. В 2018 г. число женщин от общего количества сотрудников составляет 85,3%.

Возрастные данные так же играют важную роль не только в обучении персонала, но и в повышении квалификации и получении максимальной прибыли. Поэтому рассмотрим количественное деление персонала по возрастной категории.

В таблице 7 представлено количественное деление персонала по группам в соответствии с возрастной категорией.

Таблица 7

Количественный состав персонала в МБОУ Григорьевская СОШ по возрасту за 2016-2018 гг.

Группы сотрудников по возрасту, лет.	2016 г.		2017 г.		2018 г.	
	Чел.	Уд. Вес, %	Чел.	Уд. Вес, %	Чел.	Уд. Вес,%
21-30	7	20,53	20	30,77	13	19,12
31-40	23	67,64	33	50,77	38	55,88
41-50	4	11.83	9	13,82	10	14,71
51-60	0	0	3	4,64	7	10,29
Итого	34	100	65	100	68	100

Из таблицы видно, что наибольшее количество сотрудников предприятия в возрасте от 31 до 40 лет. В возрасте от 31-40 в 2017 году находится 33 человек, что составляет 50,77 % от общего числа сотрудников, по сравнению с 2016 годом количество сотрудников данной возрастной категории увеличилось на 10 человека. Можно сделать вывод, что коллектив молодой и готов легко принимать новую информацию и изменения в учреждении. И можно отметить, что за последнее время возрастная категория осталась неизменной.

В таблице 8 представлено количественное деление персонала по уровню образования.

Таблица 8

Состав персонала МБОУ Григорьевская СОШ по образованию за 2016-2018 гг.

Группы сотрудников по образованию	**2016 г.**		**2017 г.**		**2018 г.**	
	Чел.	Уд. Вес, %	Чел.	Уд. Вес, %	Чел.	Уд. Вес,%
Среднее	1	2,9	5	7,7	4	5,8
Среднее-профессиональное	5	14,71	7	10,77	5	7,35
Высшее	29	82,39	53	81,53	59	86,85
Итого	34	100	65	100	68	100

Из таблицы видно, что динамика группы сотрудников по образованию в 2018 году представлена следующим образом, среднее образование у 4 человек, среднее - профессиональное у 5 и высшее у 59 сотрудников. Таким образом, можно заключить, что у большинства сотрудников высшее образование, остальные имеют среднее и среднее-профессиональное образование. Что свидетельствует о высоко - профессиональном коллективе.

В таблице 9 представлены данные по разбивке кадрового состава МБОУ Григорьевская СОШ на основные группы по функциям.

Таблица 9

Данные о количественном составе кадров по функциональным группам

Категория сотрудников (чел).	2016 г.		2017 г.		2018 г.	
	Чел.	Уд. Вес, %	Чел.	Уд. Вес, %	Чел.	Уд. Вес,%
Рабочие (вспомогательные)	5	14,7	5	7,7	5	7,3
Руководители	8	23,5	8	12,3	8	11,8
Специалисты	21	61,8	52	80	55	80,9
Итого	34	100	65	100	68	100

Из таблицы видно, что вспомогательных рабочих за период 2016-2018 гг. составило 5 человек Руководящего состава в 2016 году было 8 человек, в 2017 и 2018 годах их количество не изменилось. Количество специалистов в 2016 году составляло 21 человек, в 2017 году их количество увеличилось на 31 человека, а в 2018 году выросло еще на 3 человека. Из чего можно заключить, что большую часть персонала составляет специалистов половина всего персонала, остальное приходится на руководителей, основных рабочих.

В коллективе преобладает число специалистов, а именно педагогов. Так как они необходимы для знания своего дела и получения максимальной прибыли. В таблице 10 представлено количественное деление персонала по стажу работы.

Таблица 10

Состав персонала МБОУ Григорьевская СОШ по трудовому стажу за 2016-2018 гг.

Группы персонала по стажу работы, (в годах)	2016 г.		2017 г.		2018 г.	
	Чел.	Уд. Вес, %	Чел.	Уд. Вес, %	Чел.	Уд. Вес,%
До 1 года	4	11,76	38	58,46	12	17,65
От 1 года до 4 лет	8	23,53	9	13,85	11	16,18
От 5 лет до 9 лет	22	64,71	18	27,69	44	64,67
От 10 лет до 14 лет	0	0	0	0	1	1,5

Итого	34	100	65	100	68	100

Из таблицы видно, что сотрудников с опытом работы до года в 2016 году было всего 4 человека, а в 2017 – 38, в 2018 году их стало 12 человек. Наибольшее количество людей работает в МБОУ Григорьевская СОШ со стажем работы от 5 до 9 лет. В 2016 году было 22 человека, в 2017 году - 18, а в 2018 году уже 44. Так же есть сотрудники, работающие в возрасте от 1 до 4 лет. В 2018 году есть сотрудник, который отработал 10 лет.

Проведем анализ динамики показателей причин текучести кадров. Целесообразно будет представить соотношение уволенных/уволившихся сотрудников к принятым на работу и рассчитать текучесть персонала за период 2016-2018 гг. (таблица 11).

Таблица 11

Данные по коэффициенту текучести МБОУ Григорьевская СОШ

Группы персонала по текучести	**2016 г.**		**2017 г.**		**2018 г.**	
	Чел.	Уд. Вес,%	Чел.	Уд. Вес,%	Чел.	Уд. Вес,%
Уволенные/ Уволившиеся	9	26,47	13	19,7	9	14,1
Среднесписочный состав	34	100	66	100	64	100

Анализируя коэффициент текучести персонала можно отметить его относительно небольшую величину, что может говорить о стабильности кадрового состава кооператива. Как видно из таблицы 11, в 2016 году уволенных было 9 человек, в 2017 году 13, а в 2017 году всего 9 человека, тем самым наблюдается снижение текучести кадров. Тем не менее, среднесписочный состав персонала МБОУ Григорьевская СОШ в 2016 году составлял 34 человека, в 2017 году 66, а в 2018 году 64 сотрудника.

Данные по коэффициенту текучести МБОУ Григорьевская СОШ (рис.6).

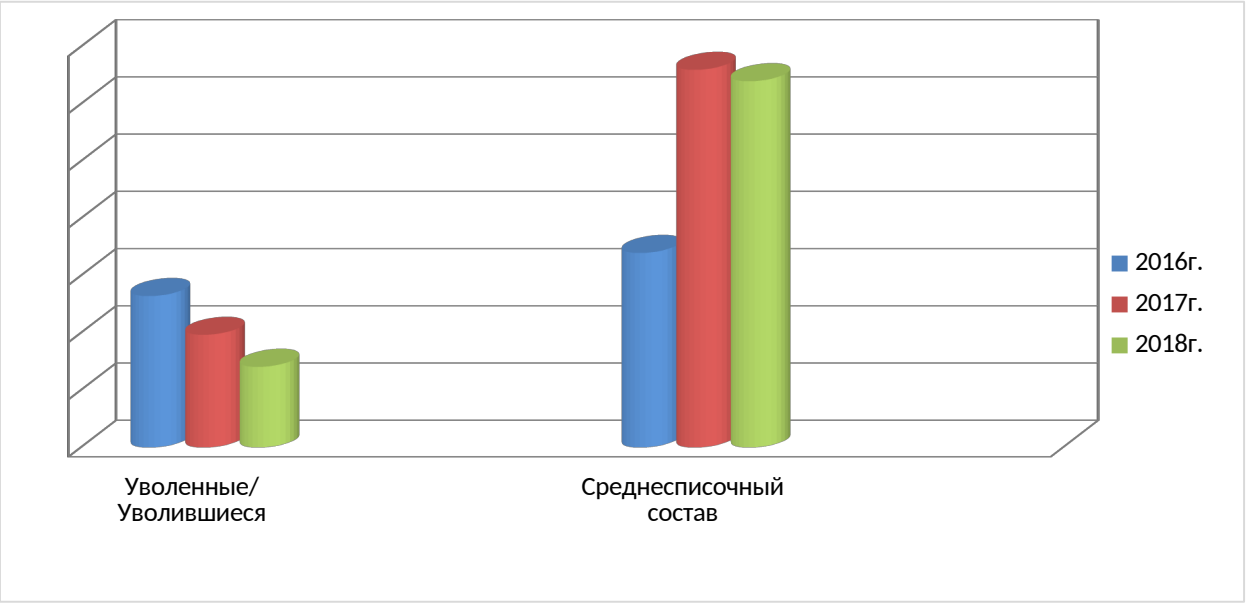


Рис.6. Данные по коэффициенту текучести МБОУ Григорьевская СОШ

Исходя из диаграммы четко видно, что число уволившихся колеблется, если брать 2016 г. то увольнение составило 9 человека, в 2017 – 13 человек, в 2018 – опять 9 человек. Среднесписочный состав с каждым годом увеличивался в 2017 г. относительно 2016 г. Он увеличился на 32 человека. Оценка использования фонда заработной платы представлена в таблице 12.

Таблица 12

Оценка использования фонда заработной платы

Категория персонала	**Фонд заработной платы, тыс.руб**		**Отклонение (+, -)**		**Выполнение сметных значений, %**
	По смете	фактически	абсолютное	%	
Педагоги высшей категории	1836,2	1793,4	-42,8	-2,3	97,7
Педагоги 1 категории	2256,5	2232,5	-24,0	-1,1	98,9
Специалисты	378,4	346,6	-31,8	-8,4	91,6

Прочий персонал	292,3	286,7	-5,6	-1,9	98,1
Итого	4763,4	4659,2	-104,2	-2,2	97,8

Из данных таблицы 12 следует, что план по ФЗП выполнен на 97,8% (4659,2 / 4763,4 х 100). Экономия составила 104,2 тыс. руб. (4659,2 - 4763,4), что может являться положительным результатом работы, но при условии, что эта экономия не ведет к уменьшению объема выполняемых работ и снижению качества. Она образовалась за счет отклонения фактического ФЗП от планового по всем категориям работающих из-за не укомплектованности организации персоналом. Наибольшая экономия наблюдается по ФЗП педагогов высшей категории - 42,8 тыс. руб. и специалистов - 31,8 тыс.руб.

Важное значение имеет изучение состава и структуры ФЗП по видам выплат. Это связано с тем, что кроме основного оклада работникам предусмотрены доплаты, надбавки, премии и другие выплаты. В процессе анализа устанавливается перечень выплат, включаемых в ФЗП, дается их количественная и качественная характеристика, а также проверяется обоснованность выплат. Например, педагогам разрешается замещать временно отсутствующих соответственно педагогов сверх отработанных часов по основной должности с оплатой по фактически отработанному времени. Допуск к замещению отсутствующего оформляется приказом. В процессе анализа устанавливается масштаб выплат по замещению и осуществляется проверка их обоснованности. Она подтверждается данными учета отработанного времени.

Данные для анализа использования ФЗП по его составу проводится по данным представленным в таблице 13.

Таблица 13

Анализ использования ФЗП по его составу

Показатель	**Фонд заработной платы**				**Отклонение (+, -)**		**Выполнение плана, %**
	По смете		**фактически**				
	Сумма, тыс.руб	**Уд.вес, %**	**Сумма, тыс.руб**	**Уд.вес, %**	**По сумме**	**По уд.весу**	
Основной оклад штатных работников	3277,4	68,8	3289,5	70,6	+12,1	+1,8	100,4
Премии, надбавки, доплаты и другие выплаты-всего	1486,0	31,2	1369,7	29,4	-116,3	-1,8	92,2
В том числе:							
праздничные	5,5	0,2	4,6	0,1	-0,9	-0,1	83,6
Премии	391,0	8,2	424,0	9,1	+33,0	+0,9	108,4
Индексация	108,4	2,2	111,8	2,4	+3,4	+0,2	103,1
Надбавки	624,0	13,1	605,7	13,0	-18,3	-0,1	97,1
Другие выплаты	357,1	7,5	223,6	4,8	-133,5	-2,7	62,6
итого	4763,4	100,0	4659,2	100,0	-104,2	-	97,8

Из данных таблицы 13 следует, что фактический ФЗП, рассчитанный исходя из основного оклада работников, превысил плановый на 0,4% [(3289,5 / 3277,4 х 100) - 100], а сумма премий, надбавок, доплат и других выплат фактически меньше суммы, предусмотренной по смете, на 7,8% [(1369,7 / 1486,0 х 100) - 100].

Вывод. Рост основного оклада работников является положительным явлением. Структура ФЗП существенно не изменилась, возросли доля основного оклада на 1,8%, премий на 0,9% и индексаций на 0,2%. Изменения удельного веса по остальным составляющим ФЗП небольшие.

Проведя исследование оплаты труда, в следующей главе определим рекомендации по бухгалтерскому учету и результатам проведенного анализа оплаты труда в учреждении.

Глава 3. Рекомендации по бухгалтерскому учету и результатам проведенного анализа оплаты труда в организации

3.1. Рекомендации по оптимизации бухгалтерского учета оплаты труда в организации

В целях оптимизации аналитического учета заработной платы в МБОУ Григорьевская СОШ предлагается внедрение системы Контур-Зарплата Бюджет.

Система максимально учитывает потребности бухгалтеров по расчету заработной платы бюджетных учреждений:

позволяет настраивать сетки оплат по стажу, категории, стимулирующим видам, другим разбиениям на группы оплаты;

позволяет вести раздельный учет зарплаты сотрудников по различным источникам финансирования и объектам учета;

позволяет выделять при расчете суммы НДФЛ и страховых взносов отдельно по разным источникам финансирования;

ведет корректные расчеты для совместителей с разделением сумм по разным подразделениям, должностям, категориям, графикам и т.п.;

дает возможность настраивать графики работы, содержащие нецелое и не кратное 8 количество рабочих часов (например, 3,5 часа, 7 часов, 11 часов);

ведет корректный расчет взаимозависимых видов;

формирует специальные отчеты для бюджетных учреждений (например, журнал-ордер №6, карточка-справка 0504417, платежная ведомость 0504403, табель 0504421, записка-расчет 0504425);

формирует своды по подразделениям с разбивкой по источникам финансирования, а также своды по проводкам с использованием бюджетного плана счетов;

формирует всю необходимую отчетность в ФНС, ПФ, ФСС и Росстат;

формирование персонифицированных форм отчетности в ПФ, в том числе с возможностью автоматического разбиения уплаченных сумм страховых взносов по работникам разными способами;

индивидуально настраивается под требования пользователей.

Преимущества системы Контур-Зарплата Бюджет:

-учет совместительств различной степени сложности (с разными графиками и нормами часов, в том числе при работе в разных подразделениях, в разных юридических лицах, входящих в состав учреждения);

-учет задолженности по зарплате: в программе сохраняется информация о задолженности по заработной плате в разрезе источников финансирования, объектов, совместительств, периодов, с возможностью расчета пени по суммарной задолженности.

Широкие возможности для анализа данных по заработной плате:

создание сводных отчетов, позволяющих отследить трудозатраты в разрезах источников финансирования, шифров затрат и т п.;

ведение аналитического учета с использованием плана счетов для бюджетных учреждений;

формирование ведомостей по зарплате с разбивкой по подразделениям и (или) источникам финансирования.

Самостоятельная настройка любых алгоритмов расчета: в системе существует набор преднастроенных алгоритмов расчетов. Бухгалтер может самостоятельно установить необходимые виды начислений, изменив параметры существующих алгоритмов.

Интеграция с любым программным обеспечением, используемым на предприятии:

-выгрузка проводок в 1С разных версий (7.7, 8.х);

-взаимодействие с электронной проходной.

-возможность комплексной автоматизации совместно с продуктами Контур-Персонал, Контур-Бухгалтерия-Бюджет, Контур-Экстерн.

-взаимодействие с программами для кадрового учета и многими другими.

3.2. Рекомендации по результатам проведенного анализа трудовых ресурсов и оплаты труда в организации и их оценка

Рекомендуется уделить организационной и методической сторонам процедур оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности работников МБОУ Григорьевская СОШ. Вне зависимости от применяемых методов оценки важными представляются организационные и методические процедуры, а также их психологическое значение.

Обязательные мероприятия подготовительного периода:

разработка методики оценки и привязка ее к конкретным условиям МБОУ ГРИГОРЬЕВСКАЯ СОШ;

формирование оценочной комиссии с привлечением непосредственного руководителя оцениваемого гражданского служащего, а также специалистов подразделения МБОУ ГРИГОРЬЕВСКАЯ СОШ по вопросам службы и кадров, и специалистов финансово-экономического подразделения;

определение сроков и места проведения оценки;

установление процедуры подведения итогов оценивания;

проработка вопросов документационного и информационного обеспечения процесса оценки, каналов и форм передачи информации.

Согласно п. 302.1 Инструкции N 157н в целях равномерного отнесения расходов на финансовый результат деятельности учреждением может создаваться резерв предстоящих расходов.

МБОУ Григорьевская СОШ необходимо формировать резерв на оплату отпусков. Резерв формируется на последнее число каждого квартала. В учреждении три группы персонала: административно-управленческий персонал, основной персонал, технический персонал.

Представим данные по трем группам персонала в таблице 14.

Таблица 14

Формирование резерва на оплату отпусков

Группа персонала	Показатель для расчета		
	Количество работников, чел.	Средний дневной заработок, руб.	Количество дней отпуска, дн.
Административно-управленческий персонал	5	1 891,89	140 (5 чел. x 28 кал. дн.)
Основной персонал	66	1 488,05	1 848 (66 чел. x 28 кал. дн.)
Технический персонал	10	614,33	280 (10 чел. x 28 кал. дн.)

Рассчитаем сумму резерва расходов на оплату отпусков на 2019 год.

1) Определим сумму резерва на оплату отпусков по каждой группе работников:

- по административно-управленческому персоналу - 264 864,6 руб. (1 891,89 руб. x 140 кал. дн.);

- по основному персоналу - 2 749 916,4 руб. (1 488,05 руб. x 1 848 кал. дн.);

- по техническому персоналу 172 012,4 руб. (614,33 руб. x 280 кал. дн.).

2) Определим сумму резерва на уплату страховых взносов. Она составит:

- по административно-управленческому персоналу - 79 989,11 руб. (264 864,6 руб. x 30,2%);

- по основному персоналу - 830 474,75 руб. (2 749 916,4 руб. x 30,2%);

- по техническому персоналу 51 947,74 руб. (172 012,4 руб. x 30,2%).

3) Общая сумма резерва по учреждению равна 3 186 793,4 руб. (264 864,6 + 2 749 916,4 + 172 012,4).

4) Общая сумма резерва на уплату страховых взносов составит 962 411,6 руб. (79 989,11 + 830 474,75 + 51 947,74).

5) Определим квартальную сумму резерва:

- на оплату отпусков - 796 698,35 руб. (3 186 793,4 руб. / 4 кв.);

- на уплату страховых взносов - 240 602,9 руб. (962 411,6 руб. / 4 кв.).

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с ч. 3 ст. 135 ТК РФ ежегодно разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на соответствующий год. 25 декабря 2018 года утверждены Единые рекомендации на 2019 год (протокол 12).

Первое существенное дополнение заключается в том, что нормы о минимальном размере оплаты труда, установленном федеральным законом, должны применяться работодателями с учетом положений, изложенных в Постановлении КС РФ от 07.12.2017 N 38-П (пп. "а", "в" п. 5 Единых рекомендаций на 2019 год).

Напомним, Конституционный Суд в названном Постановлении указал, что повышенная оплата работы в особых климатических условиях

должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении МРОТ, а районный коэффициент и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут включаться в минимальный размер оплаты труда.

Данное Постановление надлежит учитывать органам государственной власти субъектов РФ, региональным объединениям профсоюзов и региональному объединению работодателей при заключении соглашения о минимальном размере оплаты труда в субъекте РФ.

Для формирования единых подходов к регулированию зарплаты работников организаций бюджетной сферы утверждены Рекомендации на 2020 год.

Рекомендации учитываются Правительством РФ, органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления при определении объемов финобеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений и разработке законов и иных НПА по оплате труда работников указанных учреждений.

Установлено, что минимальный размер оплаты труда определен федеральным законом. В субъекте РФ соответствующим региональным соглашением может утверждаться свой размер минимальной зарплаты, но только выше, а не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Если раньше на работах с вредными и (или) опасными условиями труда размеры и (или) условия повышенной оплаты труда не могли быть отменены без улучшения условий труда, то в 2020 году они не могут быть отменены или снижены, если условия труда сохраняются.

Пункт 25 Рекомендаций, в котором описывался порядок оформления в трудовом договоре устанавливаемых условий труда, значительно расширен.

Условия оплаты труда администрации государственных или муниципальных учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными НПА РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, НПА органов местного самоуправления, учредительными документами организации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной зарплаты администрации и среднемесячной зарплаты только работников таких учреждений определяется госорганом, органом местного самоуправления, учредителем соответствующих учреждений в размере, не превышающем размера, который установлен:

- для администрации федеральных госучреждений - нормативными правовыми актами Правительства РФ;

- для администрации госучреждений субъектов РФ - нормативными правовыми актами субъектов РФ;

- для администрации муниципальных учреждений - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Без учета указанного предельного уровня соотношения размеров среднемесячной зарплаты могут быть установлены условия оплаты труда администрации федеральных госучреждений, госучреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений, включенных в перечни, утвержденные соответственно Правительством РФ, органами государственной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления (п. 26).

В связи с постоянно меняющимся законодательством работникам МБОУ ГРИГОРЬЕВСКАЯ СОШ постоянно требуется повышение квалификации. Предлагается внедрение системы дистанционного образования.

Основные преимущества СДО будут заключаться в следующем:

возможность выбора удобного времени для прохождения обучения;

сокращение длительности и количества командировок, так как обучение сотрудников может происходить на их рабочем месте;

высокое качество обучения;

сокращение затрат на сопровождение процесса обучения;

минимизация человеческого фактора при оценивании знаний сотрудников, упрощение процедуры контроля знаний;

неограниченное число обучаемых.

Рассмотрим преимущества и условный доход от внедрения системы дистанционного образования в МБОУ ГРИГОРЬЕВСКАЯ СОШ (таблица 15).

Таблица 15

Прогноз экономической эффективности от предложенных мероприятий, руб./год

Проблемы, имеющиеся на предприятии	Предложения студента, направленные на решение указанной проблемы	Затраты предприятия на решение проблемы	Доход предприятия в результате реализации предложения	Экономический эффект от реализации предложения, руб.
Большие затраты на повышение квалификации сотрудников	внедрение системы дистанционного образования Эффект от экономии рабочего времени	45000,0	65000,0	20000,0

Основные преимущества СДО будут заключаться в следующем:

возможность выбора удобного времени для прохождения обучения;

сокращение длительности и количества командировок, так как обучение сотрудников может происходить на их рабочем месте;

высокое качество обучения;

сокращение затрат на сопровождение процесса обучения;

минимизация человеческого фактора при оценивании знаний сотрудников, упрощение процедуры контроля знаний;

неограниченное число обучаемых.

Вывод. Реализация предложений по совершенствованию системы оплаты труда в бюджетных учреждениях должна предусматривать изменение состава и структуры денежного содержания, в том числе для достижения оптимальной взаимосвязи размера оплаты труда, объема и качества выполняемой работы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Труд работников отраслей бюджетной сферы характеризуется высоким уровнем ответственности, квалификацией и максимальным проявлением творчества в их деятельности. Это накладывает отпечаток на организацию их заработной платы. Наряду с общими принципами, организация оплаты труда в бюджетной сфере имеет свои особенности, такие как использование единых основ регулирования заработной платы во всех уровнях бюджетной сферы, дифференциация тарифных ставок и окладов работников.

Однако наличие законодательных и других ограничений не означает, что у предприятия нет возможности для проявления инициативы в вопросах оплаты труда. Главное все же зависит от него самого. Всякий труд должен быть оплачен. Но предприятие заботит не только факт оплаты труда, его заботит и сам труд, его качество и производительность.

Действующую систему материального стимулирования труда можно охарактеризовать как комплекс материальных стимулов, который призван обеспечить качество и эффективность труда данной категории служащих, привлечь в сферу государственного управления талантливых и продуктивных работников, раскрыть и реализовать их потенциал. В ее основе лежит положение о том, что оплата труда гражданского служащего производится в виде денежного содержания, являющегося основным средством его материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности.

С точки зрения современных научных подходов качество образования характеризуется через показатели результативности образовательного процесса.

Высокое качество обучения, победы на муниципальных, региональных, всероссийских соревнованиях и олимпиадах, эффективная

экспериментальная деятельность, единое гуманистическое воспитательное пространство, ориентированное на нравственное развитие личности, активная здоровьесберегающая деятельность - вот основные индикаторы развития этого образовательного учреждения. С 2017 г. школа определила новые приоритеты и направления развития образовательной деятельности, приступив к реализации программы развития "Школа - центр инновационного образования".

В учреждении уделяется серьезное внимание соблюдению участниками образовательного процесса санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности и требований пожарной безопасности. Администрацией МБОУ ГРИГОРЬЕВСКАЯ СОШ своевременно издаются приказы, а так же разрабатываются инструкции по обеспечению требований охраны труда и предупреждению травматизма. С воспитанниками учреждения не менее 3-х раз в течение учебного года проводится инструктаж по технике безопасности при проведении учебно-тренировочных занятий, спортивномассовых мероприятий, в период проведения культурно-массовых мероприятий, оздоровительных походов и экскурсий; 2 раза в год обучающиеся проходят диспансеризацию, результаты которой являются допуском воспитанников к приемным и переводным контрольным испытаниям.

Хотелось бы отметить, что все задачи, поставленные в начале работы, достигнуты, раскрыты, а также достигнута главная цель работы, так как на конкретном примере.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 23.07.2018) // Консультант Плюс.

2. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Глава 11 // СПС "КонсультантПлюс".

Монографии, учебники и научная литература

3. Анискина Ю.П. Управление организацией. - 4-е изд., стер. М.: Омега-Л, 2016. - 360 с.

4. Дуракова И.Б. Управление персоналом / И.Б. Дуракова. - М.: ИНФРА-М, Москва, 2017. – 282 с.

5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2017. – 286 с.

6. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 304 с.

7. Трофимова Л.А., Трофимов В.В. Управленческие решения (методы принятия и реализации): учеб.пособие – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2016, 190 с.;

8. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / ред. И. А. Максимцев. - М.: Юрайт, 2017. - 525 с.

Статьи из журналов

9. Алехина О.Е. Стимулирование развития работников организации // Управление персоналом. - 2018. - № 1. - С. 50 - 57.

10. Белковский А.К. Перспективы развития стратегического управления персоналом в России и за рубежом // Менеджмент в России и за рубежом. - 2016. - № 4. - С. 96 - 112.

11. Белова Е.В. Все ли вы знаете о зарплате? // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2017. N 2. С. 50 - 59.

12. Беспалов М.В. Общие принципы бухгалтерского учета оплаты труда в бюджетных учреждениях // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2017. N 6. С. 10 - 13.

13. Беспалов М.В. Анализ изменений в системе оплаты труда работников бюджетных учреждений в 2017 г. // Аудит и финансовый анализ. 2017. N 2. С. 8 - 11.

14. Боровиков Я.О. Разработка стратегии управления персоналом в России и за рубежом / Я.О. Боровиков // Управление персоналом. - 2015. - № 6. - С. 87 - 94.

15. Булатов А.Н. Параметры для оценки материальной мотивации сотрудников / А.Н. Булатов // Банковское кредитование. - 2018. - N 3. - С. 102 - 112.

16. Битулева Н.Д. Потеря мотивации, или Как настроить персонал на длительную работу // Банковский ритейл. 2015. N 3. С. 52 - 58.

17. Вашурина Е.В. Вопросы стратегического развития персонала // Университетское управление. - 2015. - № 4. - С. 87 - 97.

18. Волохова А. Зарплатные вопросы: от начисления до удержания // Новая бухгалтерия. 2019. N 3. С. 106 - 118.

19. Гамс Э. Мотивацию пытаются подменить стимулированием // Управление персоналом. 2016. N 1. С. 41 - 44.

20. Герш М.В. Еще раз о мотивации // Отдел кадров коммерческой организации. 2018. N 9. С. 48 - 52.

21. Дружиловская Э.С., Анциферова А.И. Модернизация системы оплаты труда и его учета в государственных и муниципальных

учреждениях // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2017. N 20. С. 2 - 9.

22. Захарьин В.Р. Учет расчетов с персоналом / В.Р. Захарьин // Консультант бухгалтера. - 2015. - №7. - С.5-8.

23. Ивашкевич В.Б. Учет труда и его оплаты / В.Б. Ивашкевич // Бухгалтерский учет. - 2015. - №6. - С. 7-12.

24. Иванова А. С. Экономика труда // Инфокоммуникационные технологии. - 2018. - Т. 8, N 2. – с. 99-104.

25. Конопатов С.Н. Управление персоналом: факторы успеха // Управление персоналом. 2016. N 31. С. 20 - 40.

26. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Е.Н. Сидоренко. 2-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт-Издат, 2018. С. 331-389..

27. Конопляник Т. М., Морозова И. В. Бюджетный учет оплаты труда; Бизнес-пресса - Москва, 2018. - 528 с.

28. Конопляник Т. М., Морозова И. В. Оплата труда в бюджетных организациях; КноРус - Москва, 2015. - 428 с.

29. Либерман К. Материальная мотивация // Кадровый вопрос: электрон. журн. 2015. N 3. С. 8 - 17.

30. Ляховский В. Управление риском материальной мотивации персонала. Аудиторский аспект // Бухгалтерия и банки. 2015. N 5. С. 9 - 15.

31. Мамонов Е. Как мотивацию персонала не превратить в антимотивацию // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2016. N 6. С. 78 - 86.

32. Нестеров В.И. Опыт и практика применения новых систем оплаты труда работников бюджетной сферы. М.: Дело и Сервис, 2019. с. 240-359

33. Пронина, Е. Учет оплаты труда / Е. Пронина // Кадровый вопрос. - 2015. - № 7. - С. 69 - 121.

34. Пономарева О.А. Предельный уровень соотношения зарплат: Минтрудсоцзащиты России отвечает на вопросы // Советник бухгалтера бюджетной сферы. 2017. N 4. С. 39 - 47.

35. Самородова Л.Л. Экономика. - Кемерово: ГУ КузГТУ, 2011. - 308 с.

36. Ульянов В. Депонирование заработной платы // Практический бухгалтерский учет. 2017. N 4. С. 61 - 69.

37. Фролов А. Оплата труда в предпраздничный день: общие правила и исключения // Информационный бюллетень "Экспресс-бухгалтерия": электрон. журн. 2017. N 10. С. 23 - 25.

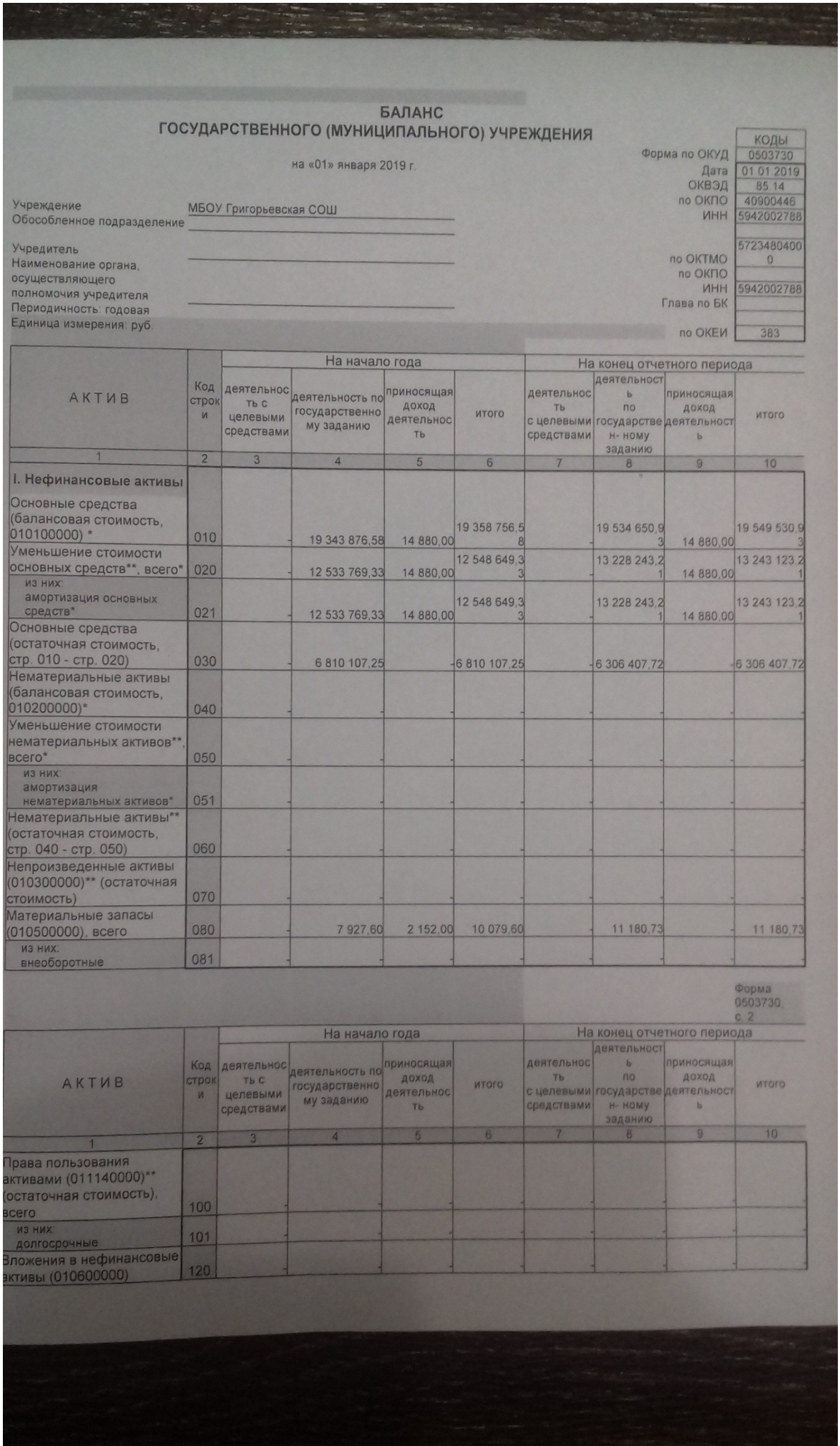
38. Чижов Б.А. Документы по оплате труда / Б.А. Чижов // Новая бухгалтерия. - 2015. - №3. - С.7-11.

39. Шинкарев В.В. Учет труда и заработной платы с помощью электронной программы / В.В. Шинкарев // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2015. - №6. - С.5-10.

40. Фурагина О. Оплата труда преподавателей учреждений среднего профессионального образования // Учреждения образования: бухгалтерский учет и налогообложение. 2018. N 4. С. 23 - 129.

41. Официальный сайт МБОУ Григорьевская СОШ [Электронный ресурс] https://grig-school.moy.su/ (дата обращения 24.04.2019)

ПРИЛОЖЕНИЕ 1



БАЛАНС
ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) УЧРЕЖДЕНИЯ

на «01» января 2019 г.

		КОДЫ
	Форма по ОКУД	0503730
	Дата	01.01.2019
	ОКВЭД	85.14
	по ОКПО	40900446
	ИНН	5942002788
	по ОКТМО	57234804000
	по ОКПО	
	ИНН	5942002788
	Глава по БК	
	по ОКЕИ	383

Учреждение МБОУ Григорьевская СОШ
Обособленное подразделение
Учредитель
Наименование органа, осуществляющего полномочия учредителя
Периодичность: годовая
Единица измерения: руб.

АКТИВ	Код строки	На начало года				На конец отчетного периода			
		деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого	деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I. Нефинансовые активы									
Основные средства (балансовая стоимость, 010100000) *	010	-	19 343 876,58	14 880,00	19 358 756,58	-	19 534 650,93	14 880,00	19 549 530,93
Уменьшение стоимости основных средств**, всего*	020	-	12 533 769,33	14 880,00	12 548 649,33	-	13 228 243,21	14 880,00	13 243 123,21
из них: амортизация основных средств*	021	-	12 533 769,33	14 880,00	12 548 649,33	-	13 228 243,21	14 880,00	13 243 123,21
Основные средства (остаточная стоимость, стр. 010 - стр. 020)	030	-	6 810 107,25		-6 810 107,25	-	-6 306 407,72		-6 306 407,72
Нематериальные активы (балансовая стоимость, 010200000)*	040	-	-	-	-	-	-	-	-
Уменьшение стоимости нематериальных активов**, всего*	050	-	-	-	-	-	-	-	-
из них: амортизация нематериальных активов*	051	-	-	-	-	-	-	-	-
Нематериальные активы** (остаточная стоимость, стр. 040 - стр. 050)	060	-	-	-	-	-	-	-	-
Непроизведенные активы (010300000)** (остаточная стоимость)	070	-	-	-	-	-	-	-	-
Материальные запасы (010500000), всего	080	-	7 927,60	2 152,00	10 079,60	-	11 180,73	-	11 180,73
из них: внеоборотные	081	-	-	-	-	-	-	-	-

Форма 0503730, с. 2

АКТИВ	Код строки	На начало года				На конец отчетного периода			
		деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого	деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Права пользования активами (011140000)** (остаточная стоимость), всего	100	-	-	-	-	-	-	-	-
из них: долгосрочные	101	-	-	-	-	-	-	-	-
Вложения в нефинансовые активы (010600000)	120	-	-	-	-	-	-	-	-

из них: внеоборотные	121	-	-	-	-	-	-	-	-
Нефинансовые активы в пути (010700000)	130	-	-	-	-	-	-	-	-
Нефинансовые активы имущества казны (010800000)** (остаточная стоимость)	140	-	-	-	-	-	-	-	-
Затраты на изготовление готовой продукции, выполнение работ, услуг (010900000)	150	-	-	-	-	-	-	-	-
Расходы будущих периодов (040150000)	160	-	-	-	-	-	-	-	-
Итого по разделу I (стр. 030 + стр. 060 + стр. 070 + стр. 080 + стр. 100 + стр. 120 + стр. 130 + стр. 140 + стр. 150 + стр. 160)	190	-	6 818 034,85	2 152,00	6 820 186,85	-	6 317 588,45	-	6 317 588,45
II. Финансовые активы									
Денежные средства учреждения (020100000), всего	200	-	-	-	-	-	-	58 251,55	58 251,55
в том числе: на лицевых счетах учреждения в органе казначейства (020111000)	201	-	-	-	-	-	-	58 251,55	58 251,55
в кредитной организации (020120000), всего	203	-	-	-	-	-	-	-	-
из них: на депозитах (020122000), всего	204	-	-	-	-	-	-	-	-
из них: долгосрочные	205	-	-	-	-	-	-	-	-
в иностранной валюте (020127000)	206	-	-	-	-	-	-	-	-
в кассе учреждения (020130000)	207	-	-	-	-	-	-	-	-
Финансовые вложения (020400000), всего	240	-	-	-	-	-	-	-	-
из них: долгосрочные	241	-	-	-	-	-	-	-	-
Дебиторская задолженность по доходам (020500000, 020900000), всего	250	-	-	22 225,11	22 225,11	-	-	37 125,85	37 125,85
из них: долгосрочная	251	-	-	-	-	-	-	-	-
Дебиторская задолженность по выплатам (020600000, 020800000, 30300000), всего	260	23 252,92	66 083,05	11 440,00	100 775,97	35,00	64 137,36	-	64 172,36
из них: долгосрочная	261	-	-	-	-	-	-	-	-

Форма 0503730 с. 3

АКТИВ	Код строки	На начало года				На конец отчетного периода			
		деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого	деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Расчеты по займам (ссудам) (020700000), всего	270	-	-	-	-	-	-	-	-
из них: долгосрочные	271	-	-	-	-	-	-	-	-
Прочие расчеты с дебиторами (021000000), всего	280	-	-	-	-	-	-	-	-

из них: расчеты по налоговым вычетам по НДС (021010000)	282	-	-	-	-	-	-	-	-
Вложения в финансовые активы (021500000), всего	290	-	-	-	-	-	-	-	-
Итого по разделу II (стр. 200 + стр. 240 + стр. 250 + стр. 260 + стр. 270 + стр. 280 + стр. 290)	**340**	23 252,92	66 083,05	33 665,11	123 001,08	35,00	64 137,36	95 377,40	159 549,76
БАЛАНС (стр. 190 + стр. 340)	**350**	23 252,92	6 884 117,90	35 817,11	6 943 187,93	35,00	6 381 725,81	95 377,40	6 477 138,21

Форма 0503730, с. 4

ПАССИВ	Код строки	На начало года				На конец отчетного периода			
		деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого	деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
III. Обязательства									
Расчеты с кредиторами по долговым обязательствам (030100000), всего	400	-	-	-	-	-	-	-	-
из них: долгосрочные	401	-	-	-	-	-	-	-	-
Кредиторская задолженность по выплатам (030200000, 020800000, 030402000, 030403000), всего	410	11 283,29	107 863,40	25 565,51	144 712,20	6 367,00	84 030,73	30 270,65	120 668,38
из них: долгосрочная	411	-	-	-	-	-	-	-	-
Расчеты по платежам в бюджеты (030300000)	420	0,33	65 319,30	-	65 319,63	-	61 151,00	-	61 151,00
Иные расчеты, всего	430	-	-	-	-	-	-	58 251,55	58 251,55
в том числе: расчеты по средствам, полученным во временное распоряжение (030401000)	431	X	X	-	-	X	X	58 251,55	58 251,55
внутриведомственные расчеты (030404000)	432	-	-	-	-	-	-	-	-
расчеты с прочими кредиторами (030406000)	433	-	-	-	-	-	-	-	-
расчеты по налоговым вычетам по НДС (021010000)	434	-	-	-	-	-	-	-	-
Кредиторская задолженность по доходам (020500000, 020900000), всего	470	-	-	21 953,61	21 953,61	-	-	-	-
из них: долгосрочная	471	-	-	-	-	-	-	-	-
Расчеты с учредителем (021006000)	480	-	17 981 478,19	-	17 981 478,19	-	17 906 849,54	-	17 906 849,54
Доходы будущих периодов (040140000)	510	-	-	-	-	-	-	-	-
Резервы предстоящих расходов (040160000)	520	-	-	-	-	26 683,76	612 100,25	-	638 784,01
Итого по разделу III (стр. 400 + стр. 410 + стр. 420 + стр. 430 + стр. 470 + стр. 480 + стр. 510 + стр. 520)	**550**	11 283,62	18 154 660,89	47 519,12	18 213 463,63	33 050,76	18 664 131,52	88 522,20	18 785 704,48
IV. Финансовый результат									
Финансовый результат экономического субъекта	570	11 969,30	-11 270 542,99	-11 702,01	-11 270 275,70	-33 015,76	-12 282 405,71	6 855,20	-12 308 566,27
БАЛАНС (стр. 550 + стр. 570)	**700**	23 252,92	6 884 117,90	35 817,11	6 943 187,93	35,00	6 381 725,81	95 377,40	6 477 138,21

* Данные по этим строкам в валюту баланса не входят.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

		КОДЫ
	Форма по ОКУД	0503721
на 1 января 2019 г.	Дата	01.01.2019
Учреждение МБОУ Григорьевская СОШ	по ОКПО	40900446
	ИНН	5942002788
Обособленное подразделение		
Учредитель	по ОКТМО	57234804000
	по ОКПО	
Наименование органа, осуществляющего полномочия учредителя	ИНН	5942002788
	Глава по БК	
Периодичность: годовая		
Единица измерения: руб.	по ОКЕИ	383

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Доходы (стр. 030 + стр. 040 + стр. 050 + стр. 060 + стр. 090 + стр. 100)	010	100	7 816 434,90	16 516 690,28	508 383,44	24 841 508,62
Доходы от собственности	030	120	-	-	92 693,02	92 693,02
Доходы от оказания платных услуг (работ), компенсаций затрат	040	130	-	16 278 865,32	232 423,82	16 511 289,14
Штрафы, пени, неустойки, возмещения ущерба	050	140	-	-	-	-
Безвозмездные поступления от бюджетов	060	150	-	-	-	-
в том числе: поступления от наднациональных организаций и правительств иностранных государств	062	152	-	-	-	-
поступления от международных финансовых организаций	063	153	-	-	-	-
Доходы от операций с активами	090	170	-	74 628,65	-	74 628,65
из них: доходы от переоценки активов	091	171	-	-	-	-
доходы от реализации активов	092	172	-	74 628,65	-	74 628,65
из них: доходы от реализации нефинансовых активов	093	172	-	74 628,65	-	74 628,65
доходы от реализации финансовых активов	096	172	-	-	-	-
чрезвычайные доходы от операций с активами	099	173	-	-	-	-

Форма 0503721 с.2

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Прочие доходы	100	180	7 816 434,90	163 196,31	183 266,60	8 162 897,81
из них: субсидии	101	183	7 816 434,90	-	-	7 816 434,90
субсидии на осуществление капитальных вложений	102	184	-	-	-	-
иные трансферты	103	189	-	-	155 220,00	155 220,00
иные прочие доходы	104	189	-	163 196,31	28 046,60	191 242,91
Расходы (стр. 160 + стр. 170 + стр. 190 + стр.210 + стр. 230 + стр. 240 + стр. 250 + стр. 260)	150	200	7 861 419,96	17 528 553,00	489 826,23	25 879 799,19
Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда	160	210	1 011 949,42	14 195 553,33	50 000,00	15 257 502,75
в том числе: заработная плата	161	211	591 903,16	10 922 109,85	38 402,46	11 552 415,47
прочие выплаты	162	212	215 363,07	48 393,47	-	263 756,54
начисления на выплаты по оплате труда	163	213	204 683,19	3 225 050,01	11 597,54	3 441 330,74
Оплата работ, услуг	170	220	6 492 792,34	1 886 963,15	282 823,39	8 662 578,88
в том числе: услуги связи	171	221	-	47 805,51	-	47 805,51
транспортные услуги	172	222	76 782,90	22 758,78	44 000,00	143 541,68
коммунальные услуги	173	223	-	1 502 876,26	232 423,82	1 735 300,08
арендная плата за пользование имуществом	174	224	-	1 118,64	-	1 118,64
работы, услуги по содержанию имущества	175	225	4 917 877,40	103 840,41	2 096,57	5 023 814,38
прочие работы, услуги	176	226	1 498 132,04	208 563,55	4 303,00	1 710 998,59
Обслуживание долговых обязательств	190	230	-	-	-	-
в том числе: обслуживание долговых обязательств учреждения	193	233	-	-	-	-
процентные расходы по обязательствам	194	234	-	-	-	-
Безвозмездные перечисления организациям	210	240	-	-	-	-
в том числе: безвозмездные перечисления государственным и муниципальным организациям	211	241	-	-	-	-

безвозмездные перечисления организациям, за исключением государственных и муниципальных организаций	212	242				
Безвозмездные перечисления бюджетам	230	250				
в том числе: перечисления нацинациональным организациям и правительствам иностранных государств	232	252				
перечисления международным организациям	233	253				

Форма 0503721 с 3

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Социальное обеспечение	240	260	341 749.96	-	-	341 749.96
в том числе: пособия по социальной помощи населению	242	262	137 326.00	-	-	137 326.00
пенсии, пособия, выплачиваемые организациями сектора государственного управления	243	263	204 423.96	-	-	204 423.96
Прочие расходы	250	290	-	308 809.40	24 400.00	333 209.40
Расходы по операциям с активами	260	270	14 928.24	1 137 227.12	132 602.84	1 284 758.20
в том числе: амортизация основных средств и нематериальных активов	261	271	-	811 222.84	-	811 222.84
расходование материальных запасов	264	272	14 928.24	326 004.28	132 602.84	473 535.36
чрезвычайные расходы по операциям с активами	269	273	-	-	-	-
Чистый операционный результат (стр. 301 - стр. 302); (стр. 310 + стр. 400)	300		-44 985.06	-1 011 862.72	18 557.21	-1 038 290.57
Операционный результат до налогообложения (стр. 010 - стр. 150)	301		-44 985.06	-1 011 862.72	18 557.21	-1 038 290.57
Налог на прибыль	302		-	-	-	-
Операции с нефинансовыми активами (стр. 320 + стр. 330 + стр. 350 + стр. 360 + стр. 370 + стр. 380 + стр.390)	310		-	-500 446.40	-2 152.00	-502 598.40
Чистое поступление основных средств	320		-	-503 699.53	-	-503 699.53
в том числе: увеличение стоимости основных средств	321	310	-	307 523.31	-	307 523.31
уменьшение стоимости основных средств	322	41X	-	811 222.84	-	811 222.84
Чистое поступление нематериальных активов	330		-	-	-	-
в том числе: увеличение стоимости нематериальных активов	331	320	-	-	-	-
уменьшение стоимости нематериальных активов	332	42X	-	-	-	-
Чистое поступление непроизведенных активов	350		-	-	-	-
в том числе: увеличение стоимости непроизведенных активов	351	330	-	-	-	-
уменьшение стоимости непроизведенных активов	352	43X	-	-	-	-
Чистое поступление материальных запасов	360		-	3 253.13	-2 152.00	1 101.13
в том числе: увеличение стоимости материальных запасов	361	340	14 928.24	329 257.41	130 450.84	474 636.49
уменьшение стоимости материальных запасов	362	440	14 928.24	326 004.28	132 602.84	473 535.36

Форма 0503721 с.4

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Чистое поступление прав пользования активом	370		-	-	-	-
в том числе: увеличение стоимости прав пользования активом	371	350	-	-	-	-
уменьшение стоимости прав пользования активом	372	450	-	-	-	-
Чистое изменение затрат на изготовление готовой продукции (работ, услуг)	380		-	-	-	-
в том числе: увеличение затрат	381	x	-	-	-	-
уменьшение затрат	382	x	-	-	-	-
Чистое изменение расходов будущих периодов	390	x	-	-	-	-
Операции с финансовыми активами и обязательствами (стр. 410 - стр. 510)	400		-44 985.06	-511 416.32	20 709.21	-535 692.17
Операции с финансовыми активами (стр. 420 + стр. 430 + стр. 440 + стр. 460 + стр. 470 + стр. 480)	410		-	88 439.54	83 665.90	172 105.44
Чистое поступление средств учреждений	420		-	-	58 251.55	58 251.55
в том числе: поступление средств	421	510	7 846 244.49	16 508 089.40	512 241.09	24 866 574.98
выбытие средств	422	610	7 846 244.49	16 508 089.40	453 989.54	24 808 323.43
Чистое поступление ценных бумаг, кроме акций	430		-	-	-	-
в том числе: увеличение стоимости ценных бумаг, кроме акций и иных форм участия в капитале	431	520	-	-	-	-
уменьшение стоимости ценных бумаг, кроме акций и иных форм участия в капитале	432	620	-	-	-	-

Чистое поступление акций и иных форм участия в капитале	440		-	-	-	-	-
в том числе: увеличение стоимости акций и иных форм участия в капитале	441	530	-	-	-	-	-
уменьшение стоимости акций и иных форм участия в капитале	442	630	-	-	-	-	-
Чистое предоставление займов (ссуд)	460		-	-	-	-	-
в том числе: увеличение задолженности по предоставленным займам (ссудам)	461	540	-	-	-	-	-
уменьшение задолженности по предоставленным займам (ссудам)	462	640	-	-	-	-	-
Чистое поступление иных финансовых активов	470		-	-	-	-	-
в том числе: увеличение стоимости иных финансовых активов	471	550	-	-	-	-	-
уменьшение стоимости иных финансовых активов	472	650	-	-	-	-	-

Форма 0503721 с.5

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Чистое увеличение дебиторской задолженности	480		-	88 439,54	25 414,35	113 853,89
в том числе: увеличение дебиторской задолженности	481	560	7 826 417,85	17 791 641,89	541 556,84	26 159 616,58
уменьшение дебиторской задолженности	482	660	7 826 417,85	17 703 202,35	516 142,49	26 045 762,69
Операции с обязательствами (стр. 520 + стр. 530 + стр. 540 + стр. 550 + стр. 560)	510		44 985,06	599 855,86	62 956,69	707 797,61
Чистое увеличение задолженности по привлечениям перед резидентами	520		-	-	-	-
в том числе: увеличение задолженности по привлечениям перед резидентами	521	710	-	-	-	-
уменьшение задолженности по привлечениям перед резидентами	522	810	-	-	-	-
Чистое увеличение задолженности по привлечениям перед нерезидентами	530		-	-	-	-
в том числе: увеличение задолженности по привлечениям перед нерезидентами	531	720	-	-	-	-
уменьшение задолженности по привлечениям перед нерезидентами	532	820	-	-	-	-
Чистое увеличение прочей кредиторской задолженности	540		18 301,30	-12 244,39	62 956,69	69 013,60
в том числе: увеличение прочей кредиторской задолженности	541	730	7 940 631,23	18 185 540,91	472 158,23	26 598 330,37
уменьшение прочей кредиторской задолженности	542	830	7 922 329,93	18 197 785,30	409 201,54	26 529 316,77
Чистое изменение доходов будущих периодов	550	x	-	-	-	-
Чистое изменение резервов предстоящих расходов	560	x	26 683,76	612 100,25	-	638 784,01

Руководитель Сабурова Е.Ф. Сабурова
(подпись) (расшифровка подписи)

Главный бухгалтер Т.Д. Вяткина
(подпись) (расшифровка подписи)

Централизованная бухгалтерия

(наименование, ОГРН, ИНН, КПП, местонахождение)

Руководитель (уполномоченное лицо)

(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

Исполнитель гл. бухгалтер Т.Д. Вяткина
(должность) (подпись) (расшифровка подписи) (телефон, e-mail)

16 января 2019 г.