Содержание

Введение.....3
1. Теоретические аспекты учета расчетов с персоналом по оплате труда в организации.....6
1.1. Понятие, сущность и формы оплаты труда в организации.....6
1.2. Правовое регулирование учета расчетов с персоналом по оплате труда… 15
1.3. Особенности бухгалтерского учета расчетов с работниками по оплате труда в организации.....21
1.4. Методика анализа расчетов с персоналом по оплате труда.....29
2. Практические аспекты бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в Центре эпилептологии и неврологии.....33
2.1. Организационно-экономическая характеристика Центра эпилептологии и неврологии.....33
2.2. Организация бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в медицинском центре.....45
2.3. Учет удержаний из заработной платы работников в Центре эпилептологии и неврологии.....55
3. Анализ эффективности использования фонда оплаты труда в ООО «Центр эпилептологии и неврологии».....63
3.1. Анализ обеспеченности частной клиники трудовыми ресурсами.....63
3.2. Анализ использования средств на оплату труда в ООО «Центр эпилептологии и неврологии».....69
3.3. Рекомендации по совершенствованию расчетов с персоналом по оплате труда в медицинском центре.....75
Заключение.....84
Список использованных источников и литературы.....87
Приложения.....95

Введение

В современных условиях развития экономики основным источником информации для принятия управленческого решения является бухгалтерский учёт, который представляет исчерпывающие данные для управления, планирования, налогообложения, контроля за имуществом, обязательствами и финансовыми результатами деятельности организации.

Оплата труда является основным фактором, влияющим на производительность труда, а значит и на результат хозяйственной деятельности в целом. Все хозяйствующи субъекты стремяться оптимизировать систему оплаты труда, и, как следствие, расходы на оплату труда. Для того чтобы повысить производительность труда работника, необходимо правильно стимулировать в отдельности каждого работника, так и весь трудовой коллектив в целом, с целью повышения эффективности их труда.

Одним из основных принципов организации труда в современной экономике является принцип материальной заинтересованности работника в результатах своей трудовой деятельности. В соответствии с действующим законодательством государство регулирует только минимальный размер оплаты труда, а формы и системы оплаты труда, размер тарифных ставок и должностных окладов организации определяют самостоятельно.

Поэтому реализация политики материальной заинтересованности осуществляется непосредственно организациями. Следовательно, чем больше будет заинтересованность работников, тем выше будет производительность организации и качество предоставляемых услуг. Повышение экономической заинтересованности работников в улучшении конечных результатов хозяйственной деятельности остается одной из важнейших задач для хозяйствующих субъектов любых организационно-правовых форм и форм собственности. На данном этапе экономического развития нашего общества проблемой является низкая эффективность применяемых хозяйствующими

субъектами систем оплаты труда и мотивации работников.

Заработная плата работников является основной фонда оплаты труда организации. Фонд оплаты труда включает в себя все заработанные работниками средства как в денежной, так и в натуральной форме. Из этого следует, что оптимизации расходов на оплату труда работников организации является одной из основных задач, так как данные расходы оказывают значительное влияние на итоговый результат ее деятельности, то есть на величину чистой прибыли и рентабельность услуг.

Следовательно, **актуальность** выбранной темы выпускной квалификационной работы заключается в том, организация должна обеспечивать оперативный контроль и анализ количества и качества труда, использования фонд заработной платы. Учет расчетов с персоналом, является достаточно трудоемким и занимает одно из центральных мест в системе учета в любой организации.

Цель выпускной квалификационной работы - исследовать особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда и провести анализ эффективного использования фонда оплаты труда.

Реализация поставленной цели полагает решение следующих **задач**:

- изучить формы и системы оплаты труда, правовое регулирование организации труда и систему расчетов с работниками по оплате труда;
- исследовать особенности учетных процедур по оплате труда в организации;
- проанализировать порядок формирования и эффективность использования фонда оплаты труда;
- предложить мероприятия по совершенствованию контроля за использованием фонда оплаты труда.

Предметом исследования является бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате, формирование фонда оплаты труда и эффективность его использования.

Объект исследования - общество с ограниченной ответственностью «Центр эпилептологии и неврологии» (ООО «Центр эпилептологии и неврологии»).

Теоретической базой исследования являются законодательные и нормативно-правовые акты по бухгалтерскому учету расчетов с персоналом по оплате труда, научная и учебно-методическая литература и публикации в периодических изданиях. В выпускной квалификационной работе использовались работы отечественных ученых в области бухгалтерского учета и анализа, в числе которых А.Ф. Дятловой, Н.А. Горелова, Д.А. Ендовицкого, О.Е. Качковой, В.Э. Керимова, Н.П. Кондракова, Г.В. Савицкой, А.Д. Шеремета.

Практической базой исследования являются первичные документы и учетные регистры по учету оплаты труда и годовая бухгалтерская отчетность ООО «Центр эпилептологии и неврологии».

В процессе написания работы использовались такие методы исследования, как метод системного анализа, обобщения, балансовый, сравнительного анализа и группировки.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и литературы и приложений.

1. Теоретические аспекты учета расчетов с персоналом по оплате труда в организации

1.1. Понятие, сущность и формы оплаты трудав организации

Оплата труда является основным условием трудовой деятельности работника в организации. Ее размер обсуждается при найме работника, а также она раскрывает определенные права и обязанности работодателя и работника. Оплата труда работника - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты [5, ст.129].

В соответствии с Российским законодательством организации рассчитывают фонд оплаты труда с учетом всех выплат работникам в любых формах расчётов, то есть денежными средствами и натуральными выплатами. Следовательно, в фонд оплаты труда организации включают: заработную плату, всей виды премий и вознаграждений, надбавки, компенсационные выплаты. Надбавки к заработной плате и компенсационные выплаты устанавливаются нормами законодательства, трудовыми и коллективными договорами.

Заработная плата работника зависит от форм и систем оплаты труда, применяемых в организации. Под формами и системами оплаты труда следует понимать способы установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда, а также его оплатой [31, с.157]. Для этих целей применяется различные показатели, которые отражают результаты труда, а также фактически отработанное время. То есть система оплаты труда устанавливает, каким именно образом происходит оценка труда при его оплате: по конкретной продукции; по затраченному времени; по индивидуальным показателям работника; по результатам коллектива в целом.

Каждая организация самостоятельно выбирает, по какой системе оплаты труда будет производиться расчет с работниками. При выборе и разработке порядка оплаты труда работников в организации могут применяться различные системы, которые представлены на схеме (рис.1.1) [44, с. 343]



Рис.1.1. Системы оплаты труда, действующие в России

Наиболее распространенными при организации оплаты труда работников в России являются тарифные системы Тарифная система представляет собой систему нормативов, на основании которой начисляется заработная плата работникам, у которых разная квалификация. Из положений Трудового Кодекса РФ (ТК РФ) следует, что тарифные системы оплаты труда основаны на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий и включает определенные элементы, представленные на схеме (рис.1.2) [5, ст. 143].



Рис. 1.2. Основные элементы тарифной системы оплаты труда

Тарифная ставка – это закрепленная документально величина

вознаграждения за достижение нормы труда той или иной степени трудности работником определенной квалификации за принятую единицу времени. Тарифная ставка выражается в денежной форме, а ее размер растет с ростом разряда работника.

Тарифная сетка - таблица, в которой определены часовые или дневные тарифные ставки по категориям работников, то есть это совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов. Существует шесть разрядов в тарифной сетке, которые различны по условиям работы [45, с. 474].

Тарифный коэффициент представляет собой отношение тарифной ставки разряда к тарифной ставке первого разряда, которая равна единице. Величина данного коэффициента показывает, насколько выше уровень заработной платы разряда по сравнению с первым разрядом. Тарифно-квалификационный справочник является нормативным документом, который содержит в себе перечень работ, которые выполняются в той или иной отрасли, а также их квалификационные характеристики.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника. Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Тарифный коэффициент при оплате труда – это отношение тарифной ставки любого разряда, кроме первого, к тарифной ставке первого разряда.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат [5, ст.129]. Оклад устанавливается на

основании единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.

Тарифные системы являются наиболее распространенными при организации оплаты труда работников в России. В соответствии с тарифной системой оплаты труда организации могут применяться две формы оплаты труда работников, сдельную и повременную, которые представлены на рисунке 1.3 [36, с.117].

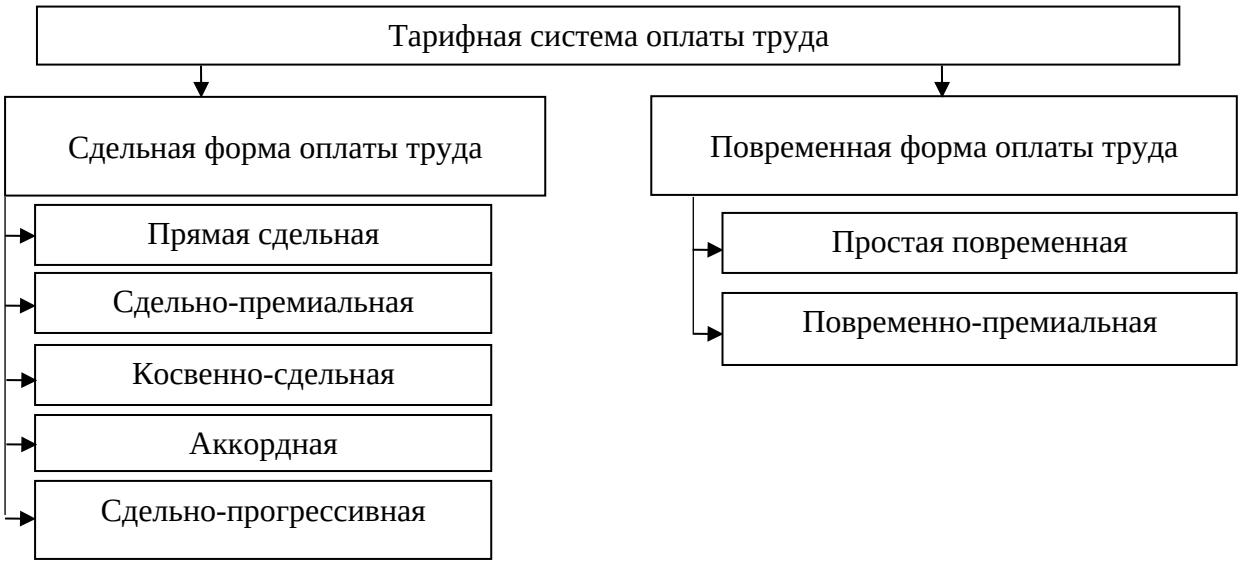

Рис. 1.3. Формы оплаты труда при тарифной системе

Сдельная форма оплаты труда – это форма оплаты труда, при которой величина заработной платы работника рассчитывается согласно установленному размеру за каждую единицу выполненной работы. Данная форма предполагает применение количественной оценки труда на основе определенного порядка расчета, исходя из норм времени, норм выработки и норм производственного задания, то есть труд оплачивается по сдельной расценке исходя из количества выполненных видов работ. В таблице 1.1. представлены порядок оплаты при различных видах сдельной формы оплаты труда работников.

Необходимо отметить, что сдельные виды оплаты труда работников могут быть индивидуальными и коллективными.

Таблица 1.1

Порядок оплаты при сдельной форме оплаты труда работников

Вид сдельной оплаты труда	Расчет оплаты труда
Простая сдельная	Оплата, при которой расчет производится исходя из количества единиц продукции и объемов работ, применением твердых сдельных расценок, установленных по степени квалификации
Косвенно-сдельная	Оплата, при которой расчет производится как оплата труда рабочим обслуживающим основное производство в процентном отношении к оплате основных рабочих, которых они обслуживают.
Сдельно-премиальная	Оплата, при которой расчет производится с учетом премирования исходя из полученных показателей качества и норм выработки
Аккордная	Оплата, при которой расчет производится из расчета за весь объем предполагаемых к исполнению с учетом сроков выполнения.
Сдельно-прогрессивная	Оплата, при которой расчет производится путем прогрессивного роста за выработку сверх нормы

В случае индивидуальной сдельной оплаты труда заработная плата работника рассчитывается исходя из количества произведенной им продукции с учетом ее качества и сдельных расценок.

При коллективной оплате труда заработная плата работника определяется исходя из общего из общего объема произведенной всем структурным подразделением продукции (работ, услуг) и количества (качества) его труда в общем объеме произведенных работ. Общий сдельный фонд оплаты труда подразделения распределяют между его членами на собрании в соответствии с объемами и качеством работы каждого сотрудника. Обычно при таком распределении оплаты труда используют коэффициент трудового вклада [31, с. 211].

К повременной форме относится оплата труда, при которой отсутствует возможность количественно оценить трудовой вклад или привязать к количественным нормам. Поэтому все расчеты оплаты зависят от квалификации работника и от отработанного им времени. Следовательно, при повременной форме оплаты труда величина заработной платы сотрудника складывается из установленной ранее тарифной ставки или оклада за

фактически отработанное время [26, с. 165]. Порядок расчета повременной оплаты труда представлен в таблице 1.2.

Таблица 1.2

Порядок расчета повременной формы оплаты труда работников

Вид повременной оплаты труда	Характеристика
Повременная (простая)	Оплата труда рассчитывается исходя из количества отработанного времени и тарифной ставки, не связана с конечным результатом и не зависит от качества продукции и услуг.
Повременно-премиальная	Оплата труда рассчитывается исходя из количества отработанного времени и тарифной ставки, учитывает квалификацию и качество труда, и другие экономические факторы.

Бестарифная система оплаты труда основана на учете конечного результата трудовой деятельности коллектива. Она определяет долю работника в коллективном результате труда. Применение бестарифной системы оплаты труда является целесообразным, когда есть возможность учесть результаты труда каждого работника. Такая система оказывает положительное воздействие на общую заинтересованность коллектива и каждого работника.

Смешанная система оплаты труда — это объединение тарифной и бестарифной системы, которое способствует повышению заинтересованности сотрудника в результате своей работы. При такой системе доплачивают проценты от выручки, начисляют коэффициент эффективности, который напрямую зависит от качества выпускаемой продукции или оказываемых услуг, от производительности работника. Видами смешанной оплаты труда являются: плавающие оклады, комиссионная форма, дилерская.

Заработная плата является основным условием найма работника, которое обговаривается работодателем и работником при заключении трудового договора, в связи с чем заработная плата является обязательной к применению [40, с. 132].

Заработная плата выступает своего рода вознаграждением работнику за

его труд. На ее размер оказывает воздействие квалификация работника и условия выполнения им работы. Величина заработной платы работников устанавливается на основании заключенных трудовых договоров, а также на основании действующей в организации системы оплаты труда. Условия выплаты заработной платы должны соответствовать трудовому законодательству, нормам трудового права и локальным нормативным актам. Последние устанавливают в организации принципы оплаты труда и ведения трудовой деятельности.

Заработная плата работника может быть основной и дополнительной. Структура заработной платы представлена на схеме (рис. 1.4) [46, с. 81].



Рис. 1.4. Структура оплаты труда работника в организации

В соответствии с представленной схемой, можно сделать вывод, что основная составляющая оплаты труда, оплата за отработанное время или фонд заработной платы. Основная заработная плата начисляется на основании отработанного времени, количества и качества произведенной продукции, оказанных услуг, выполненной работы и определяется по тарифной ставке или окладу. К основной заработной плате относятся также премиальные выплаты и доплаты за особые условия работы [28, с. 329].

Дополнительная заработная плата состоит из выплат за неотработанное время, регулируемых законодательством Российской Федерации. К дополнительной заработной плате относят: отпускные, компенсацию за

неиспользованный отпуск при увольнении, оплату за исполнение государственных, общественных обязанностей; оплату за время профессионального обучения; оплату за время учебного отпуска; выплаты по больничному листу в связи с заболеванием за счет средств работодателя и другие аналогичные выплаты. Оплата за неотработанное время начисляется в виде средних выплат, которые исчисляются из расчета средней заработной платы сотрудника [5, ст. 155].

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

– заработная плата, начисленная работнику: по тарифным ставкам и окладам (должностным окладам) за отработанное время; за выполненную работу по сдельным расценкам и в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение;

– заработная плата, выданная в неденежной форме;

– надбавки и доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам: за профессиональное мастерство, за классность, за стаж работы, за знание иностранного языка, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство структурным подразделением организации;

– выплаты, связанные с условиями труда: районное регулирование оплаты труда; за труд на тяжелых работах, с вредными или опасными условиями труда; за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу;

– премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

– другие виды выплат по заработной плате, применяемые у хозяйствующего субъекта [13].

Расчет средней заработной платы работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за двенадцать календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ. По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации, при этом доля заработной платы в неденежной форме не может превышать двадцати процентов от начисленной месячной заработной платы. [5].

Существует установленный минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Он подразумевает под собой среднемесячную оплату труда работника, у которого нет квалификации, но который выполняет норму рабочего времени при помощи выполнения простой работы в нормальных условиях труда. МРОТ устанавливается государством и регулируется трудовым законодательством [47, с. 7]. Федеральный МРОТ с 1 января 2023 года установлен в размере 16242 рубля. В соответствии с Трудовым кодекса РФ в субъекте России региональным соглашением может устанавливаться размер минимальной заработной платы, не распространяющийся на организации, финансируемые из федерального бюджета, но размер МРОТ в субъекте РФ не может быть ниже, установленного федеральным законом [5, ст. 133.1].

На основании изложенного выше можно сделать вывод о том, что заработная плата имеет разные системы и формы оплаты труда и может быть как фиксированной, так и гибкой. Системы и формы оплаты труда в организации представляют собой способ определения зависимости между количеством и качеством труда. Для этой цели применяются различные показатели, которые определяют результаты труда и фактически отработанное время.

В то же время она является точкой соприкосновения интересов работника, работодателя и государства, при которой каждая сторона получает определенные выгоды.

1.2. Правовое регулирование учета расчетов с персоналом по оплате труда

Заработная плата является для многих граждан России основным источником дохода. С помощью заработной платы осуществляется контроль над мерой труда и потребления. Заработная плата является важнейшим рычагом управления экономикой страны, вследствие этого государство уделяет особое внимание правовым основам оплаты и организации труда.

Конституция РФ является главным законодательным документом России, в котором в Главе 2 «Права и свободы человека и гражданина» имеются статьи, посвященные труду, основными из которых являются:

– статья 34 устанавливает, что каждый гражданин имеет право свободно использовать свои способности и имущество для предпринимательской и другой не запрещенной законом экономической деятельности, которая не должна быть направлена на монополизацию и недобросовестную конкуренцию;

– статья 37 определяет, что труд каждого гражданина свободен, и каждый имеет право на свободное распоряжение своими умениями и трудовыми навыками. Каждый гражданин имеет право на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом МРОТ, а также на защиту от безработицы;

– статья 39 определяет виды и гарантии социальной защиты граждан государства, в том числе: по возрасту, инвалидности, в случае болезни [1].

Кроме Конституции РФ регулирование оплаты труда, включая учет расчетов с работниками по оплате труда, осуществляется согласно различным законодательным и нормативно-правовым актам, которые в зависимости от их статуса и назначения образуют четырехуровневую систему регулирования,

которая включает уровни: законодательный, нормативный, методический организационный.

Основные документы, относящиеся к законодательному уровню регулирования оплаты труда, представлены в таблице 1.3.

Таблица 1.3

Законодательные акты, регулирующие оплату труда работников организации

Законодательный акт		**Положения документа, регулирующие оплату труда**
Вид и номер	**Дата принятия (последней редакции)**	
1	**2**	**3**
Трудовой кодекс РФ	30.12.2001 (19.12.2022)	Регулирует права и обязанности, порядок заключения трудового договора, рабочее время, время отдыха, порядок оплаты труда [5]
Налоговый кодекс РФ	05.08.2000 (29.12.2022)	Определяет обязанности организации по налогообложению оплаты труда: порядок расчета и уплаты НДФЛ и страховых взносов, ставки и тарифы, льготы [4]
Семейный кодекс РФ	29.12.1995 (19.12.2022)	Устанавливает порядок уплаты и размер алиментов родителями на несовершеннолетних детей [3]
Федеральный закон № 402-ФЗ	06.12.2011 (05.12.2022)	Определяет единые методологические основы бухгалтерской учета и составления отчетности, в том числе и в области расчетов по оплате труда работников организации [11]
Федеральный закон № 81-ФЗ	19.05.1995 (21.11.2022)	Устанавливает единую систему государственных пособий гражданам, имеющих детей, в связи с их рождением и воспитанием, которая обеспечивает гарантированную государством материальную поддержку материнства, отцовства, попечительства и детства [6]
Федеральный закон № 125-ФЗ	24.07.1998 (21.11.2022)	Определяет правовые и экономические основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, и определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника [8]
Федеральный закон № 82-ФЗ	19.06.2000 (19.12.2022)	Устанавливает минимальный размер оплаты труда сотрудникам на текущий период [9]
Федеральный закон № 255-ФЗ	19.06.2000 (07.10.2022)	Определяет условия, размеры и порядок обеспечения пособия по временной нетрудоспособности граждан, подлежащим обязательному социальному страхованию [10]
Федеральный закон № 229-ФЗ	02.10.2007 (29.12.2022)	Устанавливает обращение взыскания на заработную плату должника–гражданина, определяет порядок взыскания алиментов и задолженностей по алиментным обязательствам

Продолжение таблицы 1.3

1	2	3
Постановление Правительства РФ № 922	02.10.2007 (30.07.2020)	Определяет особенности порядка исчислении средней заработной платы для всех случаев определения ее размера [13]
Постановление Правительства РФ № 1540	19.11.2021 (15.12.2022)	Определяет особенности порядка исчисления пособий по всем видам временной нетрудоспособности гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию [15]
Постановление Правительства РФ № 1908	02.11.2021	Утверждает прилагаемый перечень видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов [162]

Действующее законодательство Российской Федерации регламентирует трудовые права и обязанности работника, работодателя, реализацию трудовых прав работника по заключению трудового договора, его изменению и прекращению, по рабочему времени, времени отдыха, охране труда, дисциплине труда. Основным нормативным актом, в сфере труда является ТК РФ, который регулирует вопросы трудового права, отношения, складывающиеся между работодателем и работником. ТК РФ также закрепляет основные правила, касающиеся оплаты, нормирования и охраны труда. Кроме того, ТК РФ устанавливает порядок трудоустройства, обязательного социального страхования, урегулирования споров, возникающих между работником и работодателем [5].

ТК РФ устанавливает зависимоть оплаты труда каждого работника следующих условий:

- квалификации работника;
- сложности выполняемой работы;
- количества и качества затраченного работником труда [5, ст. 132].

Необходимо отметить, что оплата труда работников зависит не только от данных критериев, но и от условий труда, от собственных и коллективных достижений и иных факторов, которые, тем не менее, всегда имеют объективный характер, то есть характеризуют сам труд, условия его выполнения либо эффективность труда.

Трудовой кодекс Российской Федерации определяет продолжительность рабочего дня для разных категорий работников. По продолжительности рабочее время можно подразделить на следующие виды: нормальная; неполная; сокращенная.

Нормальная длительность рабочего дня не может превышать сорока часов трудовой деятельности в неделю. Часы, выходящие за рамки сорока часов, являются сверхурочным временем и должны оплачиваться дополнительно

Неполное рабочее время устанавливается по взаимному соглашению между работодателем и работником.

Сокращенное время определяется, также, как и нормальная продолжительность рабочего дня, трудовым законодательством. Сокращенное рабочее время устанавливается для следующих групп работников:

– возраст работника до 16 лет – трудовая неделя – до 24 часов;

– возраст работника от 16 до 18 лет – трудовая неделя – до 35 часов;

– работник, занятый вредным трудом – трудовая неделя – до 36 часов.

Разница между сокращенным рабочем временем и неполным рабочим временем заключается в том, что при неполном рабочем дне оплата исчисляется пропорционально отработанному времени, а при сокращенном - заработная плата выплачивается в полном размере.

В ТК РФ дается определение трудовых соглашений, согласно которому, трудовые соглашения – это правовые акты, которые регулируют социально-трудовые и экономические отношения, складывающиеся между работодателем и работником в пределах их компетенций. Данные трудовые соглашения заключаются по взаимной договоренности всех сторон, которые принимают участие в коллективных переговорах [5, ст.45].

Налоговый Кодекс Российской Федерации (НК РФ) определяет порядок расчета, удержания и уплаты налога на доходы физических лиц (НДФЛ). НК РФ устанавливает также порядок расчета страховых взносов и их уплаты,

начиная с 01 января 2023г., в Социальный фонд России (СФР), заменивший государственные внебюджетные фонды. Данный законодательный акт также регулирует порядок формирования расходов на оплату труда для целей налогообложения [4].

Другим, основным документом, регулирующим сферу расчетов по оплате труда с персоналом, является Федеральный закон «О бухгалтерском учете», в котором отражены основные правовые основы осуществления бухгалтерской деятельности, а также составления отчетности в организации. Кроме того, в данном законе, определены правила отражения операций по оплате труда в бухгалтерском учете организаций [11].

На территории Российской Федерации для целей регулирования оплаты труда работникам, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности применяется минимальный размер оплаты труда, который регулируется Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» [9].

К данному уровню правового регулирования также относятся ряд Постановление Правительства РФ, регулирующих вопросы, связанные с оплатой труда работников организации, которые представлены в таблице 1.3.

Основными документами нормативного уровня, которые регламентируют учет расчетов с персоналом по оплате труда являются:

– Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации – уточняет порядок бухгалтерского учета, в том числе и в области учета расчетов с персоналом организации по заработной плате;

– Положение по бухгалтерскому учету 10/99 (ПБУ 10/99) «Расходы организации» - устанавливает правила отражения в бухгалтерском учете расходов, связанных с оплатой труда [16].

При организации бухгалтерского учета расчетов по оплате труда с работниками организации необходимо также руководствоваться различными методическими рекомендациями и инструкциями, которые разрабатываются

Минфином России, федеральными органами исполнительной власти, и касаются порядка ведения бухгалтерского учета.

К числу данных документом можно отнести План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкцию по его применению. Согласно данному документу учет расчетов с работниками по заработной плате ведется на счете 70 «Расчеты по оплате труда» [18].

Организационный уровень регулирования оплаты труда –- это рабочие документы организации для ведения расчетов по оплате труда с работниками и отражения этих расчетов в соответствующих регистрах учета. Основные документы, регламентирующие учет оплаты труда в организации:

– учетная политика в целях бухгалтерского и налогового учета;

– штатное расписание;

– положение об оплате труда;

– трудовые договора;

– коллективный договор;

– должностные инструкции.

Договорное регулирование оплаты труда в организации заключается в том, что заработная плата является предметом предметом соглашения, так как оплата труда, являющаяся основным условием использования труда наемных работников, подвержена влиянию как со стороны стоимости рабочей силы, таки и многих других факторов. В настоящее время в РФ применяются два вида договорного регулирования заработной платы:

- индивидуальное – договорное регулирование, при котором работник при поступлении на работу заключает с работодателем трудовой договор, где устанавливаются условия оплатытруда;

- коллективное – договорное регулирование, при котором условия оплаты труда работников закрепляются в соглашениях различного уровня и с учетом этих соглашений в коллективномдоговоре [5].

Вопрос регулирования оплаты труда решается в каждой организации

самостоятельно, в том числе и путем заключения коллективного договора на срок от одного года до трех лет. Условия оплаты труда, которые предусмотрены коллективным договором, не могут быть хуже, чем это предусмотрено законодательством.

Таким образом, можно сделать вывод, что на текущий момент времени порядок учета расчетов по оплате труда с персоналом организации в Российской Федерации регулируется прежде всего Конституцией РФ, Гражданским, Трудовым и Налоговым кодексами РФ. Руководство организации должны своевременно учитывать все изменения законодательства, касающиеся оплаты труда, учета и налогообложения заработной платы.

1.3. Особенности бухгалтерского учета расчетов с работниками по оплате труда в организации

Бухгалтерский учет труда и заработной платы занимает одно из основных мест в системе учета в организации. Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда с работниками организации начинается с заключения с ним трудового договора (срочного или без определенного срока) и оформления приказа (распоряжения) о принятии его в штатный состав организации. Трудовой договор должен включать:

– должность, на которую принимается работник;

– режим и условия работы;

– размер заработной платы, включая надбавки и районные коэффициенты, в соответствии со штатным расписанием организации и документам о его образовании;

– права и обязанности сторон.

Кроме стандартного трудового договора закрепить трудовые отношения можно на основании договора гражданско-правового характера (ГПХ). Таким образом можно оформить работника вне штата, на выполнение конкретных видов работ.

Ведение бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда предполагает выполнение определенных задач:

– учет личного состава работников, отработанного ими времени и объема выполненных работ;

– контроль рационального использования трудовых ресурсов, оплаты труда;

– своевременный расчет и начисление на основании поступивших в бухгалтерию первичных документов сумм заработной платы, надбавок, компенсационных выплат, отпускных, пособий за первые три дня временной нетрудоспособности;

– расчет и начисление удержаний (обязательных, по инициативе организации и работника) из заработной платы работника;

– своевременное перечисление в бюджет налога на доходы физических лиц

– расчет, начисление и перечисление в СФР и ФСС страховых взносов;

– своевременное и правильное отнесение на себестоимость продукции (работ, услуг) сумм начисленной заработной платы и страховых взносов в фонды;

– ведение аналитического и синтетического учета труда и заработной платы;

– сбор и группировка показателей по труду и заработной плате для целей оперативного руководства и составления необходимой отчетности;

– подготовка отчетных документов по труду и заработной плате

Для начисления оплаты труда необходимы данные первичных учетных документов, фиксирующих факты трудовой деятельности работника: данные табеля о явках и неявках на работу; документы, отражающие выработку, простои и другие моменты учета времени труда и показателя трудового участия [25, с. 254].

В настоящее время формы первичных учетных документов, содержащиеся в альбомах унифицированных форм первичной учетной

документации, не являются обязательными к применению организациями при ведении бухгалтерского учета. Это относится и к документам по учету заработной платы, но вместе с тем обязательными к применению продолжают оставаться формы документов, используемых в качестве первичных учетных документов, установленные уполномоченными органами на основании федеральных законов для оплаты труда наличными средствами через кассу организации или безналичными средствами через банк.

Бухгалтерская служба осуществляет расчет совокупных выплат, которые причитаются сотрудникам: начисления за выполненные работы, премиальные выплаты за результативность и качество выполненных работ, установленные законодательно надбавки и компенсационные выплаты, отпускные и организуют учет вышеназванных начислений по аналитическим счетам в учетных регистрах.

Учет всей оплаты труда ведётся на синтетическом счёте 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», который является активно-пассивным и имеет развернутое сальдо. Как правило при ведении бухгалтерского учета в организации он используется как пассивный счет. Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» предназначен для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда (по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям и другим выплатам), по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации, а также о всех видах удержаний из заработной платы.

Типовые проводки, отражающие начисление заработной платы в организации, представлены в таблице 1.4.

Таблица 1.4

Бухгалтерские записи расчетов с персоналом по оплате труда в организации

Бухгалтерские проводки		**Содержание операции**
Дебет счета	**Кредит счета**	
1	**2**	**3**

08	70	Начислена заработная плата работникам, занятым строительством (созданием) объектов основных средств

Продолжение таблицы 1.4

1	2	3
08	70	Начислена заработная плата работникам, занятым созданием (разработкой) объектов нематериальных активов
10,15	70	Начислена заработная плата работникам, занятым снабжением организации
20	70	Начислена заработная плата работникам основного производства
23	70	Начислена заработная плата работникам вспомогательного производства
25	70	Начислена заработная плата общепроизводственному персоналу
26	70	Начислена заработная плата административно-управленческому персоналу
44	70	Начислена заработная плата работникам, занятым сбытом продукции (товаров)
91.2	70	Начислена заработная плата работникам, занятым демонтажем продаваемого оборудования

По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются выплаченные суммы оплаты труда, премий, иных выплат и доходов от участия в капитале организации, а также суммы начисленного налога на доходы физических лиц, платежей по исполнительным документам и других удержаний [30, с. 189].

К обязательным удержаниям из заработной платы прежде всего относится налог на доходы физических лиц, который рассчитывает и удерживается в порядке и суммах, определенных НК РФ [4, гл.23]. Налогоплательщиками налога на доходы физических лиц признаются физические лица, как налоговые резиденты, так и не являющиеся налоговыми резидентами РФ, но получающие доход В России [4, гл.23]

При определении налоговой базы для расчета НДФЛ учитываются все доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной формах, или право на распоряжение которыми у него возникло, а также доходы в виде материальной выгоды, определяемой в соответствии НК РФ [2, ст.212].

Не подлежат налогообложению (освобождаются от налогообложения)

следующие виды доходов физических лиц:

– государственные пособия, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, а также компенсации, выплачиваемые в соответствии с действующим законодательством;

– пенсии по государственному пенсионному обеспечению, страховые пенсии, фиксированная выплата к страховой пенсии и накопительная пенсия, социальные доплаты к пенсиям, назначаемые в порядке, установленном действующим законодательством РФ и субъектов РФ;

– все виды компенсационных выплат, связанных с определенными условиями, установленных действующим законодательством РФ субъектов РФ, решениями представительных органов местного самоуправления в пределах норм, установленных законодательством Российской Федерации [4, ст. 217].

Если из дохода налогоплательщика по его распоряжению, по решению суда или иных органов производятся какие-либо удержания, то они не уменьшают налоговую базу. Налоговая база определяется отдельно по каждому виду доходов, в отношении которых установлены различные налоговые ставки.

При определении размера налоговой базы налогоплательщик имеет право на получение налоговых вычетов по месту его трудовой деятельности, в соответствии с НК РФ. Следовательно, сотрудник организации, как налогоплательщик, имеет право уменьшить налоговую базу для расчета НДФЛ на сумму налоговых вычетов. Видами налоговых вычетов, которые могут быть учтены при расчете налоговой базы при оплате труда в организации, являются: стандартные, социальные, имущественные.

При определении размера налоговой базы при получении заработной платы в организации налогоплательщик имеет право прежде всего на получение стандартных налоговых вычетов, основным из которых является вычет, предоставляемый родителям, на попечении которых имеются дети. [4, ст. 218]. Налоговый вычет предоставляется за каждый месяц налогового

периода для каждого из родителей (усыновителя, попечителя, опекуна), на обеспечении которых находится ребенок, в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося очной формы обучения в возрасте до 24 лет, до достижения размера совокупного дохода 350 000 рублей, в следующих размерах:

- 1400 рублей - на первого и второго ребенка;
- 3 000 рублей - на третьего и каждого последующего ребенка;
- 6 000 рублей – на ребенка-инвалида опекунам и попечителям, если он является инвалидом I или II группы;
- 12 000 рублей - на ребенка-инвалида родителям и усыновителям, если он является инвалидом I или II группы [4, ст. 218].

Все налоговые вычеты предоставляются по доходам в виде оплаты труда, которые подлежат налогообложению по ставке в размере 13 процентов. Налоговая ставка в размере 13 процентов является основной налоговой ставкой от доходов, связанных с трудовой деятельностью, если доходы не достигли размера 5 миллионов рублей.

Все налоговые вычеты предоставляются по доходам в виде оплаты труда, которые подлежат налогообложению по ставке в размере 13 процентов. Налоговая ставка в размере 13 процентов является основной налоговой ставкой от доходов, связанных с трудовой деятельностью, если доходы не достигли размера 5 миллионов рублей [4, ст. 224].

В Российской Федерации действуют и другие налоговые ставки в следующих размерах: 9 процентов, 15 процентов, 30 процентов, 35 процентов [4, ст. 224].

Налоговая ставка устанавливается в размере 15 процентов в отношении доходов налогоплательщиков от трудовой деятельности, если сумма дохода превысила 5 миллионов рублей.

Налоговая ставка устанавливается в размере 30 процентов в отношении всех доходов, получаемых физическими лицами, не являющимися налоговыми резидентами РФ.

Налоговая ставка устанавливается в размере 35 процентов в отношении

материальной выгоды в виде сумм экономии на процентах при пользовании заемными средствами.

К обязательным удержаниям относятся также удержания, производимые по различным исполнительным документам, предъявляемые требования которых нельзя нарушить.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать двадцати процентов суммы, после расчета и удержания НДФЛ [5, ст. 138; 15].

В ряде случаев, предусмотренных федеральным законодательством, предельный размер удержаний может составлять до пятидесяти процентов - несколько исполнительных листов, судебных приказов; постановлений об административных правонарушениях, нотариальных соглашений об уплате алиментов, постановлений судебных приставов [15; 47, с. 7]. Размер удержаний по нескольким исполнительным листам не должен превышать пятьдесят процентов суммы заработной платы работника [5, ст. 138, ч. 2; 15].

Операции, связанные с удержанием сумм НДФЛ, по исполнительным документам, инициативе работодателя и заявлению работника, оформляются записями по счетам бухгалтерского учета, которые представлены в таблице 1.5.

Таблица 1.5

Бухгалтерские записи расчетов обязательным и инициативным удержаниям

Бухгалтерские проводки		**Содержание операции**
Дебет счета	**Кредит счета**	
1	**2**	**3**
70	68	Начислена сумма НДФЛ
70	71	Начислена сумма удержаний в счет невозвращенной подотчетной суммы, выданной организацией
70	73.1	Начислена сумма удержаний в счет погашения займа (процентов по займу), выданного организацией
70	73.2	Начислена сумма удержаний в счет возмещения ущерба
70	73.3	Начислена сумма удержаний в виде комиссии за банковские услуги по перечислению платежей

70	76.5	Начислена сумма рассчитанных удержаний по исполнительному листу

Продолжение таблицы 1.5

1	2	3
70	76.6	Начислена сумма рассчитанных удержаний по заявлению работника (профсоюзные взносы, кредит банка, проценты по кредиту банка)

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

– о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

– о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

– о размерах и основаниях произведенных удержаний;

– об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В соответствии с действующим законодательством организации обязаны производить расчет по оплате не менее двух раз в месяц. Сроки выплаты заработной платы за первую половину месяца (аванс) и за вторую - устанавливаются организацией.

До недавнего времени каждая организация выбирала свой способ расчета аванса: пропорционально отработанному времени; как процент от заработной платы; в виде фиксированной суммы. Начиная с 2022 года аванс по заработной плате рассчитывают по фактически отработанному времени за этот период с включением доплат и надбавок, которые возможно рассчитать, не дожидаясь завершения месяца. Аванс и окончательный расчет по заработной плате не могут выдаваться позднее 15 дней с даты завершения периодов, за которые они исчисляются [5].

Сводным учетным регистром по отражению начислений по оплате труда является расчетная ведомость, параллельно составляется расчетный лист на каждого сотрудника, который в отличии от ведомости предоставляется

сотруднику на руки [38, с. 249].

Получение заработной платы работниками может осуществляться либо наличными денежными средствами в кассе, либо путем перечисления в безналичном порядке на лицевой счет работника, открытый в банке.

Итак, можно сделать вывод, что синтетический учет с сотрудниками организации ведется на счете 70 «Расчеты по оплате труда». Данный счет, как правило, является пассивным и входит в группу счетов расчета. Аналитический учет по данному счету ведется в разрезе каждого сотрудника организации отдельно.

1.4. Методика анализа расчетов с персоналом по оплате труда

А.В. Монгуш указывает, что формирование и анализ фонда оплаты труда – важный способ оптимизации средств на оплату труда в расчете на единицу продукции. Анализ использования фонда оплаты труда является исходным пунктом планирования, так как на его основе рассчитываются и уточняются многие плановые показатели. В то же время анализ по завершении планового периода осуществляет контроль за выполнением установленных планов по заработной плате и связанных с ними трудовых показателей, выявляются положительные стороны экономической работы с целью их дальнейшего развития, а также недостатки, которые должны быть устранены [49, с. 191].

По мнению Борисовой В.Ю., анализ затрат на оплату труда необходим для совершенствования систем оплаты труда и поиска новых подходов, позволяющих при определении размера заработной платы максимально учитывать характер, сложность и производственную значимость выполняемых работ, способствующих росту заинтересованности работников в повышении результатов индивидуального труда и, как следствие, работы предприятия в целом [43, с. 85].

А.И. Алексеева отмечает, что анализ использования средств на оплату труда в каждой организации имеет большое значение. В процессе его следует

осуществлять систематический контроль за использованием фонда оплаты труда, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции [24, с. 319].

На структурно-логической схема (рис. 1.5) представлен факторный анализ показателей эффективности использования фонда оплаты труда.

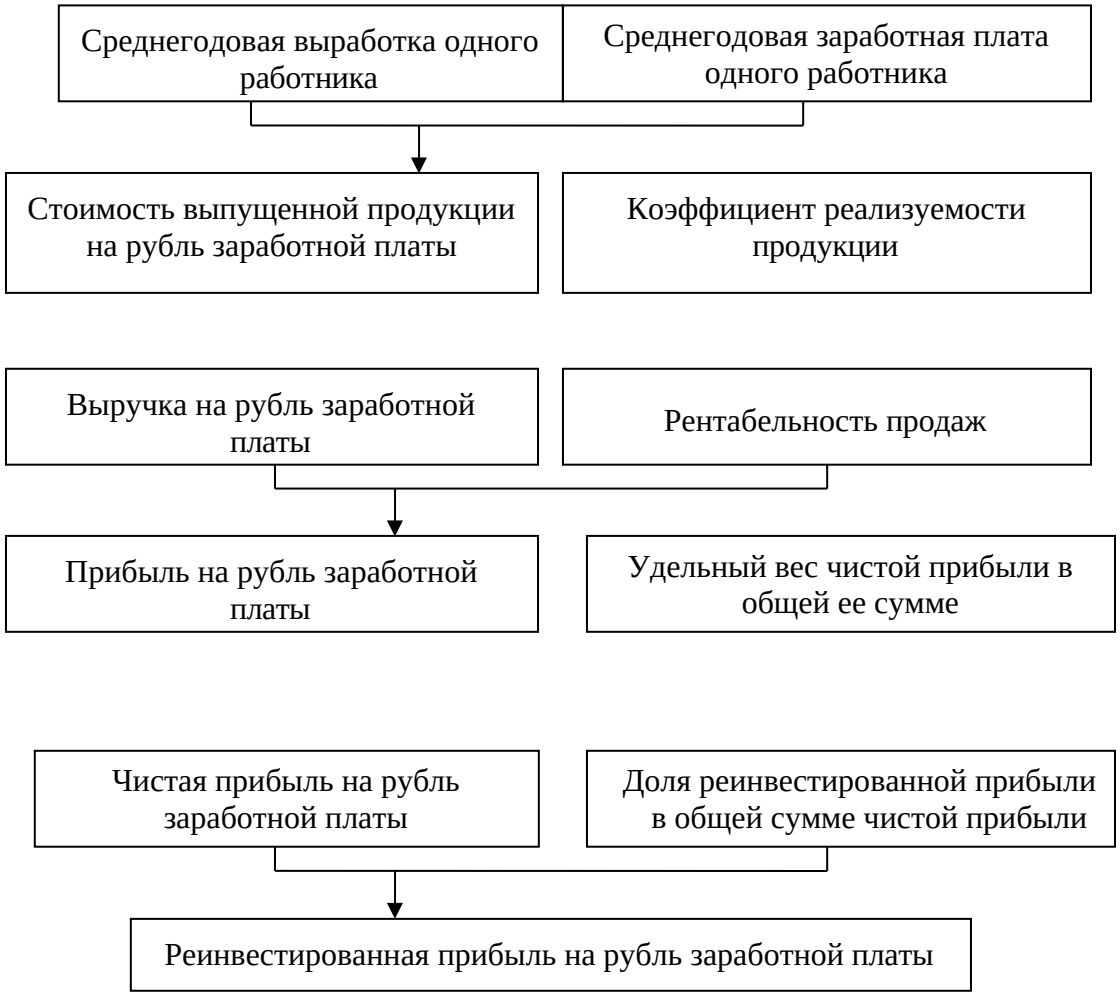

Рис. 1.5. Структурно-логическая схема факторного анализа показателей эффективности использования фонда оплаты труда

Приступая к анализу использования фонда оплаты труда, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой.

Абсолютное отклонение фонда оплаты труда определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда с плановым фондом оплаты труда в целом по предприятию, производственным подразделениям и

категориям работников (формула 1.1):

$$ФЗПабс = ФЗПфакт – ФЗППпл.; \quad (1.1)$$

где:

ФЗПабс - абсолютное отклонение фонда оплаты труда, руб.;
ФЗПфакт – фактический фонд оплаты труда, руб.;
ФЗППпл - плановый фонд оплаты труда, руб.;

Однако нужно иметь в виду, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использование фонда оплаты труда, так как этот показатель определяется без учета степени выполнения плана по производству продукции.

Относительное отклонение фонда оплаты труда рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции. При этом надо учесть, что корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производства продукции (формула (1.2)):

$$\Delta ФЗПотн = ФЗПфакт - (ФЗППпл.пер \times Квып + ФЗППпл.пост); \quad (1.2)$$

где:

ΔФЗПотн - относительное отклонение фонда оплаты труда, руб.;
ФЗпл.пост – плановая постоянная часть фонда заработной платы, руб.;
ФЗППпл.пер – плановая переменная часть фонда заработной платы, руб.;
Квып - коэффициент выполнения плана по производству продукции.

В случае перерасхода фактического фонда заработной платы по сравнению с плановым определяют величины его изменения.

В процессе последующего анализа необходимо определить факторы абсолютного и относительного отклонения по фонду оплаты труда.

Васильева Л.С. отмечает, что переменная часть фонда оплаты труда, зависит от объема производства продукции, его структуры, удельной трудоемкости и уровня среднечасовой оплаты труда [30, с. 349].

При этом необходимо учитывать, что среднегодовая заработная плата зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год,

продолжительности рабочей смены и среднечасовой зарплаты (формула (1.3):

$$ГЗП = Д \times П \times ЧЗП; \quad (1.3)$$

где:

ГЗП - среднегодовая заработная плата, руб.;
Д – количество отработанных дней одним рабочим за год, дни;
П - продолжительности рабочей смены, час;
ЧЗП - среднечасовая заработная плата, руб.

В процессе анализа, как отмечает Васильева Л.С., необходимо установить факторы изменения каждого показателя, характеризующего эффективность использования фонда оплаты труда в соответствии с схемой (рис. 1.5) [56, с. 351].

Важное значение при анализе использования фонда оплаты труда имеет изучение данных о среднем заработке работников организации, его изменении, а также о факторах, определяющих его уровень. Поэтому последующий анализ должен быть направлен на изучение причин изменения средней зарплаты одного работника по категориям и профессиям, а также в целом по организации.

2. Практические аспекты бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в Центре эпилептологии и неврологии

2.1. Организационно-экономическая характеристика Центра эпилептологии и неврологии

Центр эпилептологии и неврологии создан в 2015 году с целью внедрения и развития современных доказательных подходов к диагностике и лечению неврологических заболеваний и в частности, эпилепсии у детей и взрослых. Практическая деятельность клиники включает комплексное обследование пациентов, страдающих эпилепсией, расстройствами сна, психогенными приступами, синкопальными состояниями и другими пароксизмальными нарушениями, а также детским церебральным параличом, различными формами задержки речевого развития, синдромом гиперактивности с дефицитом внимания, предхирургическое обследование пациентов с фармакорезистентной эпилепсией.

Общество с ограниченной ответственностью «Центр ЭЭЭэпилептологии и неврологии» (ООО «Центр эпилептологии и неврологии») включено в перечень федеральных медицинских организаций, оказывающих высокотехнологичную медицинскую помощь, не включенную в базовую программу обязаетльного медицинского страхования.

Общество с ограниченной ответственностью «Центр эпилептологии и неврологии» зарегистрировано 30.06.2015 по юридическому адресу: 119136, город Москва, 1-й Сетуньский проезд, дом 5.

Руководителем клиники, лицом, имеющим право без доверенности действовать от имени юридического лица, с 20 июля 2018 г. является генеральный директор Казарян Ара Ашотович, который является и единственным учредителем Общества. Размер уставного капитала Общества - 10 000 рублей. Это минимальный уставный капитал для организаций, созданных в форме обществ с ограниченной ответственностью [7].

Основной вид деятельности ООО «Центр эпилептологии и неврологии» - деятельность больничных организаций (ОКВЭД – 86.10). ООО «Центр

эпилептологии и неврологии» также может оказывать услуги ещё по девяти доплнительным видам деятельности в области медицины.

ООО «Центр эпилептологии и неврологии» имеет лицензию Л041-01137-77/00303112, выданную Федеральной службой по надзору в сфере здравоохранения, на право ведения медицинской деятельности (за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра «Сколково»). А также две лицензии, выданные Департаментом здравоохранения города Москвы на медицинскую деятельность:

– ЛО-77-01-011502 - при оказании первичной, в том числе доврачебной, врачебной и специализированной, медико-санитарной помощи;

– Л041-01137-77/00303112 - при оказании первичной медико-санитарной помощи.

Основные данные, характеризующие ООО «Центр эпилептологии и неврологии» представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Коды статистики, характеризующие ООО «Центр эпилептологии и неврологии»

Реквизиты	Значение
ИНН	7729465744
ОГРН	1157746585292
ОКПО	46540204
ОКАТО	45268584000
ОКТМО	45325000000
ОКОГУ	4210014 - организации, учрежденные юридическими лицами или гражданами, или юридическими лицами и гражданами совместно
ОКФС	16 – частная собственность
ОКОПФ	12300 –общества с ограниченной ответственностью

Целями деятельности клиники являются удовлетворение потребностей внутреннего рынка в медицинских услугах, а также извлечение прибыли. В своей деятельности ООО «Центр эпилептологии и неврологии» руководствуется Гражданским кодексом РФ, Федеральными законами,

правовыми актами РФ, а также Уставом.

Организация внесена в реестре малого и среднего бизнеса (МСП) с 1 августа 2016 года. В соответствии с действующим законодательством РФ, в категорию малых предприятий включают организации с годовой выручкой до 800 млн. руб. и численностью сотрудников до 100 человек. С 2019 года применяет упрощенную систему налогообложения с базой налогообложения «доходы, уменьшенные на величину расходов». Организация состоит на учете в Инспекции ФНС России № 29 по городу Москве.

Руководство клиники действует в соответствии с возложенными на него задачами:

– определяет основные направления совершенствования деятельности клиники;

– решает социальные проблемы коллектива Общества;

– заслушивает отчеты руководителей структурных подразделений о состоянии работы;

– рассматривает вопросы отбора, расстановки, аттестации и увольнения руководителей структурных подразделений.

Используемые ресурсы:

– трудовые. В ООО «Центр эпилептологии и неврологии» высокий уровень образования, персонал клиники является носителями необходимой квалификации, именно на них направлен поиск кадровых услуг на рынке труда.

– финансовые. Данные ресурсы проявляются через процессы оказания услуг, связывая внутриорганизационные характеристики Общества и стоимость оказываемых услуг.

– информационные. Предназначены для обеспечения функционирования связей посредством маркетинговой информации.

Организационная структура ООО «Центр эпилептологии и неврологии» представлена на структурной схеме (рисунок 2.1).



Рис. 2.1. Организационная структура управления ООО «Центр эпилептологии и неврологии»

Организационная структура ООО «Центр эпилептологии и неврологии» линейно-функциональная, построена по принципу распределения функций внутри организации. Что подтверждается представленной схемой (рис. 2.1). В целом можно отметить, что организационно-управленческая структура ООО «Центр эпилептологии и неврологии» соответствует требованиям рынка и специфике деятельности клиники.

Руководство текущей деятельностью ООО «Центр эпилептологии и неврологии» осуществляется единоличным исполнительным органом ООО «Центр эпилептологии и неврологии» – Генеральным директором.

В соответствии с линейно-функциональной структурой, всю полноту власти в ООО «Центр эпилептологии и неврологии» берет на себя генеральный директор. Ему при выполнении конкретных вопросов и подготовке соответствующих решений, планов помогает управленческий аппарат, состоящий из руководителей функциональных подразделений:

главный врач, главный бухгалтер, начальник юридического отдела, старший администратор.

Генеральный директор организует систему управления и контроля за финансово-хозяйственной деятельностью клиники, обеспечивает координацию деятельности функциональных служб предприятия.

Основные финансовые показатели деятельности ООО «Центр эпилептологии и неврологии» за 2020-2022гг. на основании данных Приложений 2 и 3 представлены в таблице 2.2.

Таблица 2.2

Показатели финансово-хозяйственной деятельности ООО «Центр эпилептологии и неврологии» за 2020-2022гг.

Показатель	Год			Прирост (отклонение), (+,-)			
				Абсолютный		Относительный, %	
	2020	2021	2022	2021/2020	2022/2021	2021/2020	2022/2021
1	2	3	4	5	6	7	8
Выручка, тыс. руб.	38568	55904	72473	+17366	+16569	+45,0	+29,6
Расходы по обычной деятельности, тыс. руб.	21416	34460	39351	+13044	+5071	+60,9	+14,7
Прочие доходы, тыс. руб.	444	404	969	-40	+565	-9,0	+139,8
Прочие расходы, тыс. руб.	606	601	601	-5	0	-0,8	0
Прибыль (доходы) до налогообложения, тыс. руб.	16990	21247	33490	+4257	+12243	+25,1	+57,6
Текущий налог на прибыль (доходы), тыс. руб.	1168	1683	2214	+515	+531	+44,1	+31,6
Чистая прибыль (доход), тыс. руб.	15822	19564	31276	+3742	+11712	+23,7	+60,0

В течение анализируемого периода объем выручки ООО «Центр эпилептологии и неврологии» постоянно увеличивается, что свидетельствует о устойчивом рыночном положении клиники.

Увеличение притока денежных средств от оказываемых медицинских услуг с 38568 тыс. руб. до 72473 тыс. руб., то есть практически в два раза, положительно сказывается на устойчивости и эффективности, так как клинике, в случае эффективного операционного процесса также увеличиваются финансовые ресурсы для покрытия расходов и формирования большей чистой прибыли. Следовательно, в клинике увеличивается потенциал дальнейшего развития.

Об улучшении эффективности хозяйственных процессов в клинике свидетельствует выручка, увеличивающаяся более высокими темпами, чем затраты общества. Таким образом, следует укреплять текущую динамику, что позволит достигать ещё более ощутимого финансового результата ООО «Центр эпилептологии и неврологии».

Чистая прибыль является тем показателем эффективности функционирования клиники, который отражает как влияние внутренней среды Общества, то есть эффективности работы персонала, решений управленцев, так и внешней среды клиники, то есть клиентов, конкурентов, кредиторов, макросреды.

Чистая прибыль ООО «Центр эпилептологии и неврологии» составляет 31276 тыс. руб. в 2018 г., что свидетельствует о том, что доходы Общества выше его расходов. Рост чистой прибыли положительно сказывается на способности клиники обеспечивать расширенное воспроизводство, то есть формировать фонды для финансирования дальнейшего развития.

По состоянию на 31 декабря 2022 года по данным бухгалтерского баланса Общества за 2022 г. (Приложение 1) совокупные активы организации составляли 28,7 млн. руб., что на 12 млн. руб. или на 72,1% больше, чем годом ранее. Чистые активы ООО «Центр эпилептологии и неврологии» по состоянию на 31.12.2022 составили 28,1 млн. руб., что также характеризует Общество, как перспективно развивающуюся организацию.

Эффективность финансовой деятельности подтверждается динамикой выручки и чистой прибыли ООО «Центр эпилептологии и неврологии» за 2018-2022гг., представленной на графике (рис. 2.2).

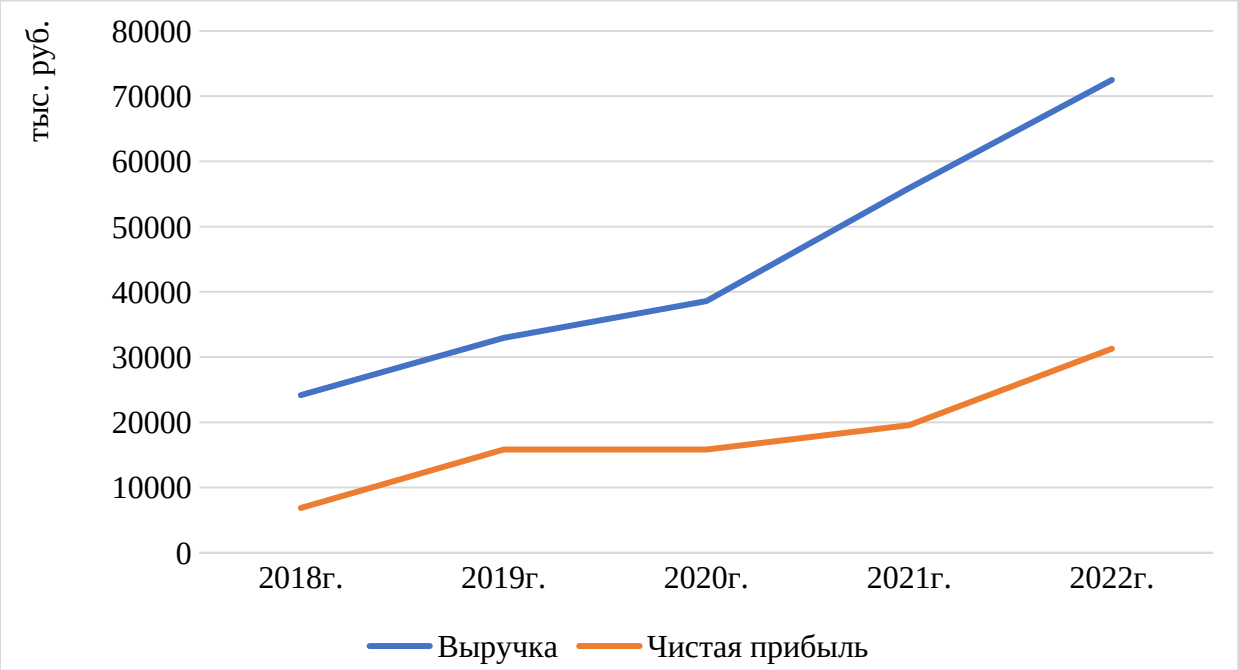

Рис. 2.2. Динамика финансовых показателей деятельности ООО «Центр эпилептологии и неврологии» за 2018-2022гг.

Основные показатели, характеризующие финансовую устойчивость ООО «Центр эпилептологии и неврологии» представлены в таблице 2.3.

Таблица 2.3

Показатели финансовой устойчивости ООО «Центр эпилептологии и неврологии» за 2020-2022гг.

Показатель	Нормативное значение	2020г.	2021г.	2022г.
Коэффициент автономии	0,5	0,81	0,82	0,97
Коэффициент финансового левериджа	≤ 1,0	0,22	0,21	0,02
Коэффициент покрытия инвестиций	0,75-0,90	0,95	0,93	0,97
Коэффициент краткосрочной задолженности	0,2-0,5	0,22	0,35	1,0
Коэффициент маневренности собственного капитала	0,2-0,5	0,60	0,71	0,82

Показатели финансовой устойчивости ООО «Центр эпилептологии и неврологии», рассчитанные по данным бухгалтерского баланса за 2022г., позволяют сделать следующие выводы:

– за весь анализируемый период коэффициент автономии выше нормативного значения - это значит, что клиника финансово устойчива и не зависит от кредиторов;

– коэффициент финансового левериджа также соответствует нормативному значению - это значит, что клиника финансирует свои активы за счет собственных средств;

– коэффициент покрытия инвестиций - финансовый коэффициент, показывающий, какая часть активов клиники финансируется за счет устойчивых источников: собственных средств и долгосрочных пассивов. Другое название показателя – коэффициент долгосрочной финансовой независимости. Данный коэффициент на протяжении всего анализируемого периода близок к единице, это говорит о полном покрытии долгосрочных вложений в деятельность клиники собственными средствами и заемными средствами с длительным сроком возврата, что является положительной динамикой;

– коэффициент краткосрочной задолженности соответствует нормативному значению в 2020-2022гг. и отражает долю долгов клиники со сроком погашения менее двенадцати месяцев в общей структуре задолженности. Данный коэффициент подтверждает, что у клиники в 2022г. нет зависимости от долгосрочной кредиторской задолженности;

– коэффициент маневренности собственного капитала за исследуемый период превышает нормативное значение что является это свидетельствует о высокой финансовой устойчивости клиники.

Также финансово-хозяйственную деятельность предприятия характеризуют коэффициенты ликвидности. Коэффициентов ликвидности, рассчитанные также по данным бухгалтерского баланса ООО «Центр эпилептологии и неврологии» (Приложение 1) представлены в таблице 2.4

Таблица 2.4

Показатели ликвидности ООО «Центр эпилептологии и неврологии» за 2020-2022гг.

Показатель ликвидности	2020г.	2021г.	2022г.
Коэффициент текущей ликвидности	13,4	10,5	37,9
Коэффициент быстрой ликвидности	13,4	10,5	37,3
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,5	9,4	13,8

На основании данных таблицы 2.4 можно сделать следующие выводы о платежеспособности ООО «Центр эпилептологии и неврологии» за исследуемый период:

– коэффициент текущей ликвидности за 2020-2022гг. показывает, что у клиники достаточно оборотных средств для своевременного погашения текущих обязательств, следовательно, платежеспособность достаточно высокая. Однако высокое значение показателя может свидетельствовать о неэффективном использовании собственного капитала и нераспределенной прибыли;

– коэффициент быстрой ликвидности также соответствует нормативному значению - это значит, что клиника способна погашать свои текущие обязательства в случае возникновения сложностей с реализацией оказания услуг;

– коэффициент абсолютной ликвидности имеет достаточно высокое значение, что подтверждает, что клиника платежеспособна. Однако длительное время наблюдаются задержки в использовании высоколиквидных активов, то есть накоплены неоправданно высокие объемы свободных денежных средств, которые можно было бы использовать для развития бизнеса.

Показатель рентабельности продаж ООО «Центр эпилептологии и неврологии» это отношение прибыли к выручке, полученной бизнесом, в данном случае от оказания медицинских услуг. По-другому данный показатель называют нормой прибыли, которыйа показывает, сколько прибыли получает клиника с каждого рубля выручки.Рентабельность продаж, как правило рассчитывают в процентах по формуле (формула 2.1):

$$Рентабельность\ \ продаж = \frac{Чистая\ \ прибыль}{Выручка} \times 100\,\%$$

(2.1)

Рентабельности продаж за анализируемый период ООО «Центр эпилептологии и неврологии», рассчитанная по формуле 2.1, на основании данных отчета о финансовых результатах (Приложение 1, 2), представлена на гистограмме (рис.2.3).

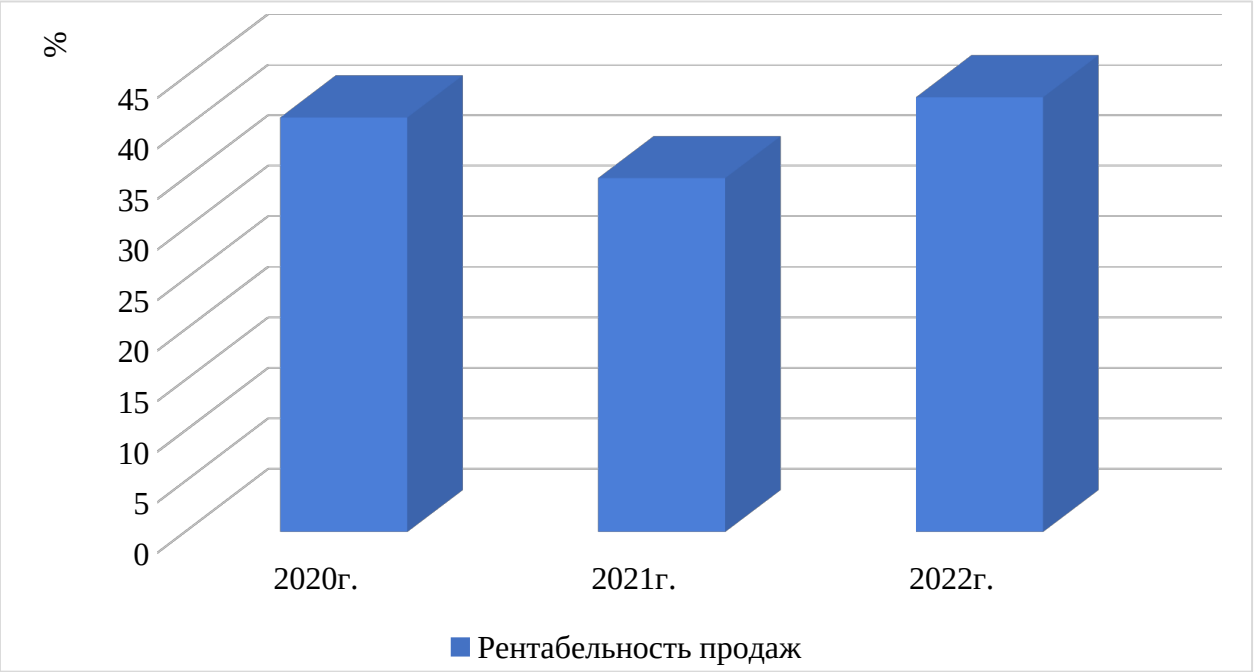

Рис. 2.3. Рентабельность продаж по чистой прибыли ООО «Центр эпилептологии и неврологии» в2020-2022гг.

На основании данных данных гистограммы (рис. 2.3.) дают возможность сделать выаод, что с каждого рубля выручки клиника получает 43 копейки чистой прибыли. Ретабельность продаж ООО «Центр эпилептологии и неврологии» в 2020-2022гг. выше отраслевой, что указывает на высокие конкурентные преимущества клиники.

С целью оценки обеспеченности ООО «Центр эпилептологии и неврологии» экономическими ресурсами, выявления и мобилизации направлений их оптимизации и повышения эффективности использования надо провести анализ структуры баланса. Структура актива и пассива баланса

представлена на диаграмме (таблица 2.2).

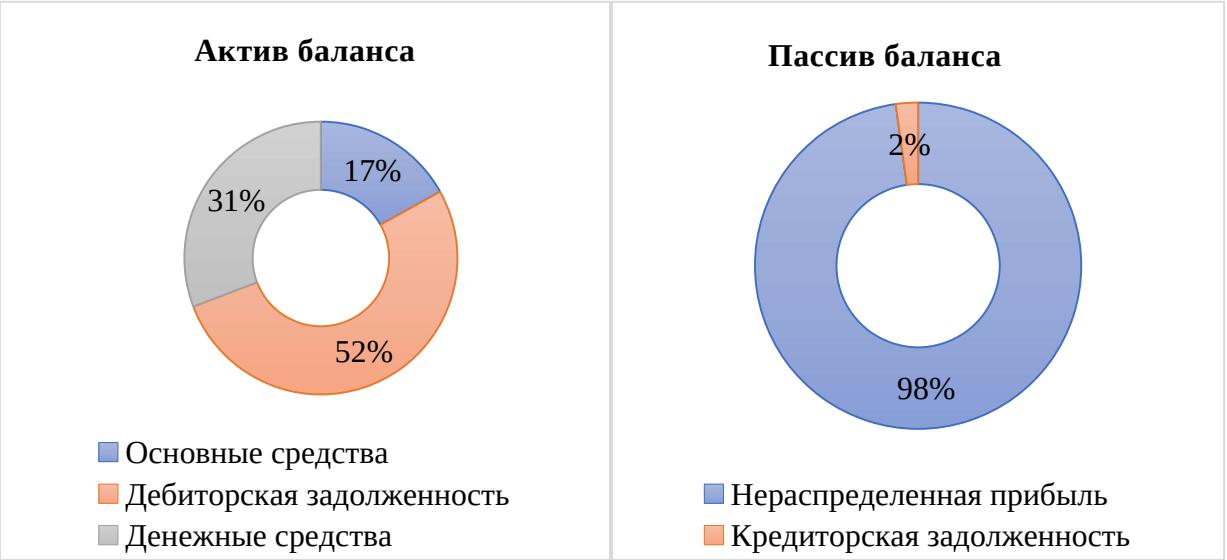

Рис. 2 4. Структура актива и пассива баланса ООО «Центр эпилептологии и неврологии» в 2022г.

Анализ активов и пассивов баланса ООО «Центр эпилептологии и неврологии» показывает, что абсолютная их сумма за 2022 г. увеличилась на 12026 тыс. руб., то есть на 72,1 %.

Увеличение актива баланса в основном связано с увеличением дебиторской задолженности. Дебиторская задолженность в ООО «Центр эпилептологии и неврологии» образуется в результате оказания медицинских услуг по постоплатной системе. Некоторые партнеры, страховые компании, юридические лица, не всегда рассчитываются своевременно по своим обязательствам.

Собственный капитал ООО «Центр эпилептологии и неврологии» имеет тенденцию к увеличению. В 2022г.собственный капитал увеличился на 14331 тыс. руб. и составил 28070 тыс. руб. При этом стоит отметить, что заемный капитал ООО «Центр эпилептологии и неврологии» снижается в исследуемом периоде.

В то же время в абсолютной величине заемный капитал ООО «Центр эпилептологии и неврологии», состоящий из краткосрочных обязательств, значительно ниже собственного капитала данного клиники. Такое

превышение собственных средств является положительным моментом в развитии клиники, так как если средства будут созданы в основном за счет краткосрочных обязательств, то финансовое положение клиники может оказаться неустойчивым, вследствие необходимости возврата и краткосрочности используемых заемных средств.

Самый большой удельный вес в структуре актива баланса ООО «Центр эпилептологии и неврологии» занимают оборотные активы от 42,2 % в 2019 году до 68,9 % в 2020 году.

Соотношение основных групп качества активов организации по состоянию на 31 декабря 2022 года характеризуется неравным соотношением внеоборотных активов и оборотных активов (17% и 83% соответственно).

Анализ пассива баланса подтверждает тот факт, что в исследуемом периоде наблюдается увеличение и без того высокой доли собственного капитала в общей совокупности капитала предприятия. Так, по состоянию на конец 2022 года доля собственного капитала клиники 98 %.

Если обратить внимание на долю краткосрочных обязательств предприятия, то в исследуемом периоде она стремится к 2%. В большей степени это происходит за счет снижения доли такого вида обязательств, как кредиторская задолженность. Оборачиваемость кредиторской задолженности: 86,95, что указывает на то, что клиника регулярно рассчитывается с кредиторами.

Таким образом, на основании анализа пассива баланса ООО «Центр эпилептологии и неврологии» можно сделать вывод о том, что в его структуре произошли положительные изменения, что, в первую очередь, характеризуется ростом и без того высокой доли собственных средств клиники, как источника формирования имущества.

Следовательно, можно сделать общий вывод, что деятельность ООО «Центр эпилептологии и неврологии» прибыльн0, рентабельность соответствует среднеотраслевым показателям. Проводится эффективная

работа с кредиторской задолженностью. Рентабельность затрат составляет 73%, что говорит о высокой эффективности использования активов.

Общество финансово устойчиво, отсутствует риск потери самостоятельности. Однако есть признаки неэффективного управления, которое может негативно повлиять на стабильность в будущем.

По состоянию на конец 2022 года ООО «Центр эпилептологии и неврологии» платежеспособно и может выполнять обязательства перед контрагентами. Однако, в связи с ростом дебиторской задолженности, наблюдаются небольшие риски потери платежеспособности в будущем.

2.2. Организация бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в медицинском центре

Генеральный директор клиники, как руководитель ООО «Центр эпилептологии и неврологии», в соответствии с действующим законодательством несет ответственность за организацию и ведение бухгалтерского учета в Обществе [11, ст. 7 п. 1].

В организационной структуре и в штатном расписание клиники предусмотрены только две единицы, занимающиеся бухгалтерским учетом: главный бухгалтер и бухгалтер-кассир. Таким образом, непосредственно, ответственность за выполнение функций бухгалтерского учета в Центре возложены на главного бухгалтера [11, ст. 7 п. 3].

Главный бухгалтер клиники, в процессе выполнения своей работы решает такие задачи, как:

– по согласованию с руководителем разрабатывает и вносит изменения учетную политику Центра в соответствии законодательством РФ, которая включает: график документооборота, рабочий план счетов для предприятий малого бизнеса, формы первичных учетных документов, применяемых для оформления хозяйственных операций, по которым не предусмотрены типовые формы, формы документов внутренней бухгалтерской финансовой отчетности;

- обеспечивает корректное ведение бухгалтерского учета: принятие в оборот первичных и прочих документов, удостоверяющих хозяйственные операции; ведет учет доходов и расходов Центра, результатов его финансовой деятельности; отражение на счетах бухгалтерского учета хозяйственных операций;

– обеспечивает корректное ведение налогового учета: расчет и начисление налогов и страховых отчислений; перечисление платежей в бюджеты РФ и во внебюджетные фонды;

– обеспечивает своевременное составление и представление достоверной бухгалтерской и налоговой отчетности;

– проводит сверку хозяйственных расчетов с контрагентами;

– организует проведение своевременной инвентаризации имущества Центра;

– обеспечивает сохранность бухгалтерских документов.

Бухгалтерский учет в ООО «Центр эпилептологии и неврологии» ведется с использованием программы на базе 1С в медицине – «Аналит: Учет медицинских услуг 8, ред. 2.0 (Платформа 1С:Предприятие 8)». Данная программа для управления клиникой на базе 1С. показывает, какую прибыль приносит клиника и насколько эта прибыль стабильна. Отчеты помогают скорректировать стратегию, чтобы бизнес приносил деньги. Генеральный директор достаточно легко управляет персоналом клиники (определяет кто из персонала обеспечивает выполнение плана по объему выручки), имеет возможность просматривать электронные медицинские карты пациентов. Генеральный директор, главный врач, практикующие врачи, используя данную программу, ставят диагнозы по МКБ-10 (международной классификации болезней десятого пересмотра), а также работают с применением настраиваемых стандартов лечения.

С точки зрения бухгалтерского учета данная программа позволяет:

– вести взаиморасчеты со всеми категориями пациентов, как по счетам, так и по договорам в целом;

– рассчитывать заработную плату врачей;

– формировать отчеты по оказанным услугам, в том числе по кабинетам, пациентам, услугам;

– проводить аналитику по оказанным, назначенным и запланированным услугам;

– подключать оборудование согласно требованиям законодательства о применении контрольно-кассовой техники;

– поддерживать мониторинг движения лекарственных средств (МДЛП) с использованием «1С:Библиотеки интеграции с МДЛП»;

– учитывать лекарственные средства и медицинские материалы, создавать элемент справочника «Номенклатура», используя «Регистр лекарственных средств РФ», загружая с диска «ИТС Медицина» и сайта 1С:ИТС.

Учетная политика Центра была сформирована и утверждена приказом непосредственно при создании Центра 29.09.2015 № 17. В соответствии с изменениями законодательства в налоговом и бухгалтерском учете учетная политика изменена и дополнена приказом ООО «Центр эпилептологии и неврологии» от 31.12.2022 № 119.

Организация оплаты труда в ООО «Центр эпилептологии и неврологии» регламентируется Трудовым Кодексом РФ. Основные вопросы оплаты труда в Центре изложены в Положении об оплате труда, которое включает и порядок установления стимулирующих и компенсационных выплат, Правилах трудового распорядка, которые устанавливают порядок урегулирования трудовых отношений со стороны Центра и его персонала: приема и увольнения; права, обязанности и ответственность сторон.

Взаимоотношения по оплате труда клиники с персоналом оформляются трудовым договором, который заключается в письменной форме, в двух экземплярах и подписываются сторонами-участниками трудовых отношений.

В ООО «Центр эпилептологии и неврологии» применяются унифицированные формы первичных документов по учету труда и его оплаты

[23].

На каждого сотрудника ООО «Центр эпилептологии и неврологии» при его поступлении на работу в клинику открывается главным бухгалтером лицевой счет по форме № Т-2 «Личная карточка работника», которая хранится в бухгалтерии. В данной карточке содержатся общие сведения о работнике. Форма Т-2 состоит из четырех страниц, а информация в ней разделена на одиннадцать тематических блоков. Первая и вторая страницы формы Т-2 заполняются в момент принятия работника на должность, исходя из ряда документов, предъявленных самим работником, а третья и четвертая – в процессе его работы.

Все унифицированные документы по учету труда и его оплаты условно можно разделить на две группы. К первой группе можно отнести следующую кадровую документацию Центра:

- приказ о приеме на работу (Т-1);
- трудовую книжку;
- штатное расписание (Т-3);
- приказ об оформлении отпуска (Т-6);
- приказ об увольнении (Т-8);
- приказ о сроках выплаты заработной платы.

Ко второй группе документов относятся следующие формы унифицированных документов, которые применяют в клинике:

- график отпусков (Т-7).
- табель учета рабочего времени, на основании которого осуществляется контроль количества отработанных часов и расчета заработной платы (Т-13);
- платежная ведомость (Т-53);
- записка-расчет о предоставлении отпуска (Т-60);
- записка-расчет при прекращении трудового договора (Т-61);

Кадровый учет возложен на главного бухгалтера. Следует отметить, что вся документация по кадрам Центра составлена с учетом современных

требований к ее оформлению.

В ООО «Центр эпилептологии и неврологии» для учета расчетов с персоналом по оплате труда применяются повременно-премиальная и сдельно-премиальная системы оплаты труда. Повременно-премиальная система оплаты труда применяется для работников аппарата управления, включая главного врача клиники, администраторов и техслужащей. Для аппарата управления установлена рабочая неделя продолжительностью сорок часов.

Для медицинского персонала, врачей и медсестер, установлена сдельно-премиальная система оплаты труда. Продолжительность рабочей недели медицинского персонала с учетом специфики работы Центра является сокращенной и составляет тридцать шесть часов на основании ТК РФ и Постановления Правительства РФ «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» от 14.02.2003 № 101.

В существующем законодательстве установлены положения, которые позволяют генеральному директору медицинских клиник устанавливать сдельную оплату труда, в том числе и медицинскому персоналу. Отличие сдельной оплаты труда медицинских работников в Центре - наличие закрепленной за выполненную работу цены (должностного оклада).

Должностной оклад, закрепленный в трудовом договоре медицинского работника, указывается для каждого из сотрудников, будь то врач или медицинская сестра, и является базой заработной платы. Кроме того, существуют компенсационные выплаты, которые относятся к обязательной составляющей заработной платы. Порядок их начисления определен и закреплен в Положении об оплате труда.

На данное время дифференцированная система оплаты труда включает в заработную плату медицинского персонала Центра три составляющие:

– оклад, который рассчитывается в соответствии с профессиональной квалификационной группой;

– компенсационные выплаты;

– стимулирующие выплаты, которые формируются в зависимости от итогов выполненной работы за определенное время.

Стимулирующие выплаты медперсонала связаны как с итоговой работой непосредственно медицинского работника, так и с деятельностью всего Центра в целом. При этом происходит ранжирование медицинского работника клиники в зависимости от показателей его работы. В этом случае стимулирующая часть рассчитывается таким образом:

– расчет количества баллов, которые каждый медицинский работник получил за рабочий период;

– расчет суммарного количества баллов медицинских работников;

– определение доли фонда оплаты труда на каждого медицинского работника в качестве стимулирующей части заработной платы;

– расчет стоимость одного балла;

– подсчет стимулирующей части заработной платы каждого медицинского работника исходя из количества балов, которые он заработал за соответствующий период.

Рассмотрим порядок расчета заработной платы работника рассматриваемой организации при применении повременно-премиальной форме оплаты труда. В декабре 2022 года юрисконсульт отработал 19 дней из положенных 22 рабочих дней. Оклад юрисконсульта составляет 47 000,00 руб., таким образом, его оплата по окладу за декабрь составила:

47000,00 руб. : 22 дня × 19 дней = 40590,90 руб.

За работу в ноябре 2022г. аппарату управления была установлена в размере 25% от штатного оклада, с учетом отработанного времени за данный период времени. Также всем работникам Центра была выплачена разовая премия в размере 10000 руб. к Новому Году. Следовательно, заработная плата юрисконсульта за декабрь, с учетом полностью отработанного времени за ноябрь 2022г. составила:

40590,90 руб. + (47000,00 руб. × 25%) + 10000 руб. = 62340,90 руб.

Проанализируем порядок расчета заработной платы администратора за ноябрь 2022 года. Администратору Центра установлен суммированный учет рабочего времени (учетный период - год). В связи с заменой заболевшего работника администратор был вызван на работу 12.11.2022г. и отработал 6 часов (с 8.00 часов до15.00 часов). Согласно скользящего графика администратор должен отработать в ноябре 172 часа из них на праздничные и выходные дни приходится 24 часа. Оклад администратора - 35000 руб. в месяц. Норма рабочего времени в месяц рассчитывается исходя из годовой нормы рабочего времени и при 40-часовой рабочей неделе в 2022г. составляет:

$$Норма\ рабочего\ времени\ в\ месяц_{2022г.} = \frac{1973\ часа}{12\ месяцев} = 164{,}4\ час.$$

Размер оплаты администратора за отработанное время, 172 часа, составляет 35000 руб. Исходя из среднемесячной нормы размер часовой ставки будет равен:

30000 руб. : 164,4 час. = 182,48 руб.

Администратор в праздничные и выходные дни отработал по графику (в пределах установленной нормы рабочего времени). Поэтому размер доплаты за это время рассчитывается в одинарном размере:

182,48 руб. × 24 час. = 4379,52 руб.

За работу 12.11.2022г., в выходной день сверх установленного графика, рассчитывается доплата в двойном размере, так как норма рабочего времени превышена. Сумма доплаты составит:

182,48 руб. × 6 час. × 2 = 2189,76 руб.

В итоге оплата труда администратора за ноябрь 2022г. без учета премии за октябрь 2022г. составит:

30000 руб. + 4379,52 руб. + 2189,76 руб. = 36569,28 руб.

Таким образом, администратору, которому установлен суммированный учет рабочего времени, работа в праздничные и выходные дни оплачивается в

повышенном размере только в случае, если она не предусмотрена графиком сменности.

Рассмотрим порядок расчета заработной платы медицинского работника - врача невролога эпилептолога высшей категории ООО «Центр эпилептологии и неврологии» при применении сдельно-премиальной формы оплаты труда. Базовый оклад врача невролога эпилептолога в соответствии с профессиональной квалификационной группой установлен в размере 50000 руб. В ноябре 2022г. врач заработал 147 баллов в соответствии с Положением об оплате труда. Стоимость одного балла в ноябре 2022г. в ООО «Центр эпилептологии и неврологии» составила 252 руб. Заработная плата в врача за декабрь 2022г. с учетом стимулирующей части и установленной единовременной премии к Новому Году в размере 10000 руб. составила:

50000 руб. + (252 руб. × 147 баллов) + 10000 руб. = 97044 руб.

Учет оплаты труда в ООО «Центр эпилептологии и неврологии» ведётся на синтетическом счёте 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» предназначен для обобщения информации о расчетах с работниками клиники по оплате труда (по всем видам оплаты труда). Аналитический учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ведется по каждому работнику Центра.

В соответствии с сокращенным рабочим планом счетов в ООО «Центр эпилептологии и неврологии», как субъект малого предпринимательства, для учета расходов клиники, в том числе и затрат по оплате труда использует единственный счет 20 «Основное производство».

Учетным регистром учеты оплаты труда в ООО «Центр эпилептологии и неврологии» является ведомость учета оплаты труда по унифицированной форме В-8, которая является элементом развернутой (полной) упрощенной формы бухгалтерского учета, применяемой клиникой, как субъект малого бизнеса. Аналитический учет заработной платы ведется персонифицировано по каждому работники клиники.

Типовые проводки ООО «Центр эпилептологии и неврологии» по

начислению заработной платы представлены в таблице 2.5.

Таблица 2.5

Учет начисления заработной платы в ООО «Центр эпилептологии и неврологии» в декабре 2022г.

№ п/п	Содержание операции	Корреспонденция счетов		Сумма, руб.	Документ
		дебет	кредит		
1.	Начислена заработная плата врачу неврологу эпилептологу за дни, отработанные в декабре	20.1	70	50000,00	Табель (Т-13) Ведомость (В-8), Бухгалтерские справки
2.	Начислена премия заработная плата врачу неврологу эпилептологу по итогам работы за ноябрь	20.1	70	37044,00	Ведомость (В-8), Бухгалтерские справки
3.	Начислена единовременная премия врачу неврологу эпилептологу к Новому Году	84	70	10000,00	Ведомость (В-8), Приказ
4.	Начислена заработная плата администратору за дни, отработанные в декабре	20.2	70	36569,28	Табель (Т-13) Ведомость (В-8), Бухгалтерские справки
5.	Начислена заработная плата юрисконсульту за дни, отработанные в декабре	20.3	70	40590,00	Табель (Т-13) Ведомость (В-8), Бухгалтерские справки

Далее рассмотрим порядок расчета и оплаты больничного листа за счет средств работодателя в ООО «Центр эпилептологии и неврологии». С этой целью рассчитывается совокупный доход за два предшествующих расчетному году годы с премиями и отпускными, без учёта больничных за этот же период.

Далее определяем среднюю дневную заработную плату: полученную сумму совокупного дохода за два предыдущих года делим на 730. Сумма выплат по временной нетрудоспособности рассчитывается с учётом страхового стажа работника.

Если при расчётах средняя заработная плата за какой-либо год выше соответствующего этому году максимально допустимого предела суммы заработка, то для исчисления оплаты больничного листа за счет средств работодателя берутся предельно установленные суммы, по которым начислялись страховые взносы за выбранные расчетные годы. Так как сумма

пособия по временной нетрудоспособности является доходом, то с неё удерживается НДФЛ. Страховые взносы на сумму пособия по временной нетрудоспособности не начисляются.

Выполним расчет выплат по больничному листу администратора Е.И. Самохиной. Администратор болел с 12 по 18 декабря 2022 года, то есть 7 дней. В таблице 2.6 представлены данные по заработной плате указанного сотрудника.

Таблица 2.6

Заработная плата администратора Е.И. Самохиной за 2020-2021гг., руб.

Месяц	2020 год	2021 год
Январь	35 652,12	42 369,12
Февраль	36 254,12	42 369,45
Март	39 215,12	40 157,12
Апрель	33 125,69	38 125,12
Май	35 693,54	43 259,12
Июнь	39 321,29	41 264,12
Июль	40 269,36	40 147,96
Август	39 654,36	37 128,45
Сентябрь	40 126,96	42 125,94
Октябрь	41 267,45	41 258,45
Ноябрь	41 269,12	43 645,12
Декабрь	41 756,45	41 256,45
Итого	**956 711,99**	

Исходя из представленных в таблице 2.6 данных, средняя дневная заработная плата администратора составит:

956 711,99 руб. / 730 дней = 1310,56 руб.

Основанием для начисления работнику выплат по временной нетрудоспособности является выданный ему медицинским учреждением электронный больничный лист. Как уже было указано ранее, размер выплаты по больничному листу зависит от страхового стажа работника. Если непрерывный страховой стаж работника менее шести месяцев, то полагается пособие в размере, не превышающем размера МРОТ за полный календарный месяц. Если страховой стаж находится в интервале от шести месяцев до пяти лет, то выплата будет производится в размере 60% от средней заработной

платы, если стаж составляет от пяти до восьми лет - 80 % от средней заработной платы, а если более восьми лет, то выплата осуществляется в размере 100% от средней заработной платы. В рассматриваемом случае страховой стаж работника составляет более пяти лет, но менее восьми лет, поэтому пособие выплачивается в размере 80%. Размер дневного пособия составит 1 310,56 руб. × 80% = 1048,45.

В таблице 2.7 приведен расчет суммы пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя.

Таблица 2.7

Расчет суммы пособия по временной нетрудоспособности администратора Е.И. Самохиной за декабрь 2022г.

Период нетрудоспособности	Средний дневной заработок, руб.	Размер пособия, %	Размер дневного пособия, руб.	Число дней к оплате	Суммарный размер пособия, руб.
12.12.2022-18.12.2022	1310,56	80	1048,45	3	3145,35

Пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня болезни работнику оплачивается организацией, которая учитывает эти расходы как расходы на оплату труда при формировании налоговой базы по налогу на прибыль организаций.

Из этого следует, что размер пособия за счет работодателя составило:

1048,45руб.×3 = 3145,35 руб.

Пособие за оставшиеся четыре было выплачено за счет средств ФСС по прямым выплатам в размере 4193,80 руб.

2.3. Учет удержаний из заработной платы работников в Центре эпилептологии и неврологии

В ходе выполнения выпускной квалификационной работы был проведен анализ системы удержаний из заработной платы работников ООО «Центр эпилептологии и неврологии». Как показал анализ, в клинике при расчете заработной платы производят как обязательные удержания, так и удержания

по инициативе Центра и работников.

ООО «Центр эпилептологии и неврологии», являясь налоговым агентом по НДФЛ, исчисляет указанный налог, удерживает его из заработной платы персонала клиники и перечисляет в бюджет.

Анализ показал, что ООО «Центр эпилептологии и неврологии» предоставляет только стандартные вычеты своим работникам, имеющим на иждивении детей, в размере 1400,00 руб. на первого и второго ребенка и 3000,00 руб. – на третьего и каждого последующего ребенка. Вычеты предоставляются только на основании письменного заявления работника, к которому прикладываются документы, подтверждающими право вычета (свидетельство о рождении ребенка, справка из учебного заведения при достижении ребенком возраста 18 лет).

Проведем анализ расчета НДФЛ медицинской сестры Лукашиной С.А. ООО «Центр эпилептологии и неврологии», которая в январе 2022 года предоставила заявление на стандартный вычет на одного ребенка в возрасте пяти лет. За июнь месяц 2022 года заработная плата медицинской сестры клиники составила 53800 руб., нарастающим итогом за январь-май 265750 руб. ООО «Центр эпилептологии и неврологии» в качестве налогового агента, исчисляет налог на доходы физических лиц, который будет рассчитан в июне 2022 года нарастающим итогом и перечислен в бюджет не позднее дня, следующего за днем выдачи заработной платы.

Расчет НДФЛ, в соответствии НК РФ, проводится следующим образом [4, п.1 ст. 255]

Сумма НДФЛ = налоговая база × ставка налога.

Сумма НДФЛ за анализируемый период нарастающим итогом будет рассчитываться в следующем порядке:

1. Рассчитывается совокупный доход за январь-июнь 2022 г.

265750 руб. + 53800 руб. = 319550 руб.;

2. Проводится сравнение совокупного дохода с предельной величиной дохода, которая даёт право на предоставление стандартного вычета

родителям, имеющим детей:

319350 руб. < 350000 руб.;

3. Рассчитывается НДФЛ за июнь месяц с учетом ранее начисленного налога за январь-май 2022г.:

(319350 руб. – 1400 руб. × 6 мес.) × 13%– 33637,50 руб. = 6786 руб.

Расчет и удержание НДФЛ сопровождается выполнением соответствующих проводок в бухгалтерском учете, которые представлены в таблице 2.8.

Таблица 2.8

Учет начисления НДФЛ на заработную плату в ООО «Центр эпилептологии и неврологии» в июне 2022г.

№ п/п	Содержание хозяйственной операции	Корреспонденция счетов		Сумма, руб.
		Дебет	Кредит	
1.	Начислена заработная плата за дни, отработанные в июне	20.1	70	53800,00
2.	Выплачен аванс за июнь	70	51	18000,00
3.	Удержан НДФЛ с суммы заработной платы за июнь	70	68.1	6786,00
4.	Выплачена заработная плата за июнь	70	51	29014,00
5.	Перечислен НДФЛ в бюджет	68.1	51	6786,00

Еще одним видом обязательных удержаний из заработной платы, который выполняется в клинике - алименты на несовершеннолетнего ребенка (до 18 лет). Должностной оклад врача невролога первой категории Кравцова Е.Б. ООО «Центр эпилептологии и неврологии» составляет 47000,00 руб. Заработная плата за июль 2022г., начисленная с учетом премии, составила 77080 руб., алименты удержаны в день выплаты заработной платы и перечислены получателю алиментов.

Данному работнику также предоставляется налоговый вычет в размере 1400 руб. на ребенка за каждый месяц налогового периода (до месяца, в котором доход налогоплательщика превысил 350000 руб.). Сумма дохода нарастающим итогом за январь-июль 2022г. составила 495900,00 руб., (495900 руб. > 350000 руб.) следовательно, в июле врачу неврологу стандартный налоговый вычет на ребенка в июле месяце не предоставляется.

Учет расчетов с врачом неврологом по оплате труда при удержании алиментов представлен в таблице 2.9.

Таблица 2.9

Учет расчетов и удержания алиментов в ООО «Центр эпилептологии и неврологии» в июле 2022г.

№ п/п	Содержание операции	Корреспонденция		Сумма, руб.
		Дебет	Кредит	
1.	Начислена заработная плата врачу неврологу за июль	20.1	70	77080,00
2.	Выплачен аванс за июль	70	51	20000,00
3.	Удержан НДФЛ ((495900,00 – 1400,00 × 4) × 13% - 53499,00)	70	68,1	10240,00
4.	Удержана сумма алиментов (77080,00 – 10240,00) х 25%	70	76.5	16710,00
5.	Удержана сумма платы за перевод алиментов в пользу истца на основании приказа по клинике	70	76.6	300,00
6.	Перечислены алименты в пользу истца	76.5	51	16710,00
7.	Выплачена заработная плата за июль врачу неврологу (77080,00 - 20000,00 - 10240,00 – 16710,00 – 300,00)	70	51	29830,00

В ООО «Центр эпилептологии и неврологии» существует практика предоставления своим работникам беспроцентные денежные займы. В учете такие операции отражаются на счете 73.1 «Расчеты с персоналом по прочим операциям».

Аналитический учет ведется по каждому заемщику. Займы выдаются из кассы ООО «Центр эпилептологии и неврологии» на основании заключенного с работником договора займа и расходного кассового ордера.

При получении беспроцентного займа у работников ООО «Центр эпилептологии и неврологии» появляется доход в виде материальной выгоды, который подлежит обложению налогом на доходы физических лиц по ставке 35%.

В рамках поддержки граждан России в период санкций 2022 года 26 марта этого года от НДФЛ была освобождена любая материальная выгода, которую граждане получили в 2021-2023гг. [4, п. 90 ст. 217].

ФНС России своим письмом от 28 марта 2022г. № БС-4-11/3695@ пояснила, что НДФЛ не нужно удерживать с доходов 2021-2023 годов, которые физические лица получили:

- от экономии на процентах за пользование кредитами (займами) работодателей;
- от экономии при покупке товаров, услуг, работ у взаимозависимых лиц;
- от покупки ценных бумаг и других финансовых инструментов.

Если налоговый агент удержал НДФЛ с таких доходов в период с начала 2021г., эти суммы должны быть возвращены налогоплательщику на основании его письменного заявления, поданного налоговому агенту [4, ст. 231]. Налоговый агент должен возвратить положенные суммы за счет сумм НДФЛ, которые он должен удержать и перечислить в бюджет в течение трех месяцев после получения заявления.

Налоговая служба уточняет также, что налоговые агенты должны сдать уточненные расчеты сумм НДФЛ за все периоды 2021 года по форме 6-НДФЛ и приложить к годовому расчету корректирующие справки о доходах и суммах налога физических лиц (приложение №1) — но только по тем работникам, для которых корректируются сведения по доходам в виде материальной выгоды.

Такая ситуация сложилась в 2022г. при получении на основании договора займа старшей медицинской сестрой клиники Юшкиной А.С. По расходному кассовому ордеру от 15.07.2021г. № 144 Юшкина А.С. получила беспроцентный заем в размере 350000 руб. на шесть месяцев в соответствии с заключенным договором займа от 15.07.2021г. В январе 2022г. из заработной платы старшей медицинской сестры был удержан НДФЛ:

– начисленный на оплату труда, в размере 7891 руб. = (63500 руб. – 2800 руб.× 13%);

– начисленный на сумму материальной выгоды с беспроцентного займа, в размере 3035 руб.

Расчет суммы материальной выгоды от экономии на процентах за

пользование заемными средствами и НДФЛ представлен в таблице 2.10.

Таблица 2.10

Бухгалтерская справка-расчет материальной выгоды от экономии на процентах за пользование заемными средствами в 2021-2022гг. и суммы НДФЛ от 31.01.2022г.

Дата получения дохода	Сумма материальной выгоды, руб.	Сумма НДФЛ, руб.
31 июля 2021 г.	664,84 × 35%	233
Расчет материальной выгоды: 350000.00 × (6.5 / 100 × 2/3 - 0 / 100) / 365 × 16 = 664.84		
31 августа 2021 г.	1288,13 × 35%	451
Расчет материальной выгоды: 350000.00 × (6.5 / 100 × 2/3 - 0 / 100) / 365 × 31 = 1288.13		
30 сентября 2021 г.	1294,52 × 35%	453
Расчет материальной выгоды: 350000.00 × (6.75 / 100 × 2/3 - 0 / 100) / 365 × 30 = 1294.52		
31 октября 2021 г.	1486,30 × 35%	520
Расчет материальной выгоды: 350000.00 × (7.5 / 100 × 2/3 - 0 / 100) / 365 × 31 = 1486.30		
30 ноября 2021 г.	1438,36 × 35%	503
Расчет материальной выгоды: 350000.00 × (7.5 / 100 × 2/3 - 0 / 100) / 365 × 30 = 1438.36		
31 декабря 2021 г.	1684,47 × 35%	590
Расчет материальной выгоды: 350000.00 × (8.5 / 100 × 2/3 - 0 / 100) / 365 × 31 = 1684.47		
31 января 2022 г.	815,07 × 35%	285
Расчет материальной выгоды: 350000.00 × (8.5 / 100 × 2/3 - 0 / 100) / 365 × 15 = 815.07		
Итого	**8617,69 × 35%**	**3035**

В таблице 2.11 представлен порядок учета удержания НДФЛ из заработной платы старшей медицинской сестры Центра и возврат НДФЛ, удержанный в связи материальной выгодой от экономии на процентах за пользование заемными средствами, в связи с изменением законодательства и на основании личного заявления работника в апреле 2022г.

Таблица 2.11

Учет расчетов по заработной плате с предоставлением займа в ООО «Центр эпилептологии и неврологии» в 2021-2022гг.

№ п/п	Содержание операции	Корреспонденция счетов		Сумма, руб.
		Дебет	Кредит	
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	Из кассы организации выдан заём старшей медицинской сестре 15.07.2021г. (РКО № 144)	73.1	50	350000,00
2.	Начислена заработная плата старшей медицинской за январь 2022г.	20.1	70	63500,00

Продолжение таблицы 2.11

1	2	3	4	5
3.	Удержан из заработной платы НДФЛ за январь 2022г. (63500 × 13%)	70	68.1	7891,00
4.	Удержан в январе НДФЛ с материальной выгоды за предоставленный беспроцентный заём (основание бухгалтерская справка-расчет)	70	68.1	3035,00
5.	Заём возвращен в кассу организации 17.01.2022г. (ПКО № 37)	50	73.1	350000,00
6.	Возврат ранее удержанного НДФЛ с материальной выгоды за предоставленный беспроцентный заём	68.1	70	3035,00

ООО «Центр эпилептологии и неврологии» по заявлению работников удерживает из их заработной платы и перечисляет в другие организации суммы необходимых работникам расходов. В таблице 2.12 рассмотрен порядок удержания из заработной платы техслужащей клиники Хромовой Е.О. расходов на содержание ребенка в детском саду.

Таблица 2.12

Учет расчетов по заработной плате с удержанием прочих расходов в ООО «Центр эпилептологии и неврологии» в 2022г.

№ п/п	Содержание операции	Корреспонденция счетов		Сумма, руб.
		Дебет	Кредит	
1.	Начислена заработная плата техслужащей за июль 2022г.	20.2	70	35000,00
2.	Начислен НДФЛ на заработную плату техслужащей за июль 2022г. ((245000,00 – 2800,00 × 7) × 13% - 25116,00)	70	68.1	4186,00
3.	Удержаны средства на оплату услуг содержания ребенка в детском саду за июль 2022г.	70	76.6	3100,00
4.	Перечислены средства детскому саду	76.6	51	3100,00

Как показывает практика, ООО «Центр эпилептологии и неврологии» выдает своим работникам денежные средства под отчет на хозяйственные нужды и командировочные расходы. Сформулируем все хозяйственные операции, возникающие в данной ситуации (таблица 2.10).

По данным таблицы 2.13, администратор своевременно отчитался по выданному авансу, но не возвратил остаток подотчетных сумм в размере 1170 руб. На основании приказа, с которым был ознакомлен администратор,

главный бухгалтер Центра удержал остаток неизрасходованных подотчетных средств из его заработной платы.

Таблица 2.13

Операции по учету расчетов с подотчетными лицами в ООО «Центр эпилептологии и неврологии» в 2022г.

№ п/п	Содержание операции	Корреспонденция счетов		Сумма, руб.
		Дебет	Кредит	
1.	Выданы денежные средства Ложечко М.С. под отчет 11.10.2022 (РКО № 249)	71.7	50	9000,00
2.	Приобретена 12.10.2022 настольная лампа в розничной торговле и оприходована на склад (авансовый отчет № 97 от 14.10.2022)	10	71.7	7830,00
3	Отражена сумма не возвращенного аванса	94	71.7	1170,00
4.	Сумма не возвращенного в срок аванса отнесена на подотчетное лицо	73.3	94	1170,00
5.	Не возвращенный в срок аванс на основании приказа удержан из заработной платы в декабре	70	73.3	1170,00

Таким образом можно заключить, что в ООО «Центр эпилептологии и неврологии» применяется повременно-премиальная для аппарата управления и сдельно-премиальная форма оплаты труда для медицинских работников, включающая фиксированную часть (оклад) и стимулирующую (мотивационную) части. Основой служит комбинация моделей «оплата за единицу времени» и «оплата за услугу». Система позволяет работнику всегда иметь определенный установленный стабильный доход, который будет получен в любом случае. Размер надбавки к этому доходу зависит уже непосредственно от действий самого медицинского работника. Также в клинике установлена доплата за сверхурочные часы и работу в выходные дни. В клинике учет оплаты труда ведётся на синтетическом счёте 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в корреспонденции с затратным счетом 20 «Основное производство». Бухгалтерский учет операций в Центре по удержанию из заработной платы сотрудников осуществляется в соответствии с законодательством РФ. Удержания из заработной платы работника производятся в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами [5, ч.1 ст. 137]

3. Анализ эффективности использования фонда оплаты труда в ООО «Центр эпилептологии и неврологии»

3.1. Анализ обеспеченности частной клиники трудовыми ресурсами

Анализ расчетов с персоналом по оплате труда и фонда оплаты труда является одним из важнейших разделов анализа хозяйственной деятельности организации. Результаты хозяйственной деятельности, и в первую очередь выполнения плана оказания услуг, во многом определяются долей затрат на оплату труда персонала клиники в себестоимости оказываемых услуг.

Цель анализа заключается в том, чтобы определить резервы повышения эффективности работы Центра за счет увеличения не только объема услуг, но и роста производительности труда, более рациональном использовании рабочего времени персонала клиники, особенно медицинских работников.

В таблице 3.1 представлены данные для проведения анализа динамики затрат ООО «Центр эпилептологии и неврологии» за период 2020-2022гг.

Таблица 3.1

Динамика затрат ООО «Центр эпилептологии и неврологии» в 2020-2022гг.

Показатели	Значение показателя, тыс. руб.			Абсолютное отклонение, тыс. руб.		Темп прироста, %		
	2020 год	2021 год	2022 год	2021г. к 2020г.	2022г. к 2021г.	2021г. к 2020г.	2022г. к 2020г.	2022г. к 2021г.
Себестоимость услуг	21416	34460	39351	+13044	+5071	+60,9	+83,7	+14,7
в том числе:								
Материальные затраты	1288	3041	4027	+1753	+986	+136,1	+21,7	+32,4
Амортизация	489	447	428	-42	-61	-8,6	-12,5	-13,6
Фонд оплаты труда	15843	19049	22011	+3206	+2962	+20,2	+38,9	+15,5
Страховые взносы	3037	4029	4424	+992	+395	+32,7	+45,7	+9,8
Прочие расходы	759	7894	8461	+7135	+567	в 9,4 раз	в 9,8 раз	+7,2

Из таблицы 3.1 видно, что сумма затрат ООО «Центр эпилептологии и неврологии» за период 2020-2022гг. в динамике увеличивается. Так, в 2020 году величина затрат составляла 21416 тыс. руб., а в 2021 году за счет

увеличения затрат на 13044 тыс. руб. (60,9%) показатель вырос до 34460 тыс. руб., а в 2022 году соответственно на 5071 тыс. руб. (14,7%), в связи с чем величина себестоимости услуг достигла 39351 тыс. руб. В целом за три года наблюдается увеличение затрат на 17935 тыс. руб. 83,7%).

На гистограмме (рис. 3.1) представлена структура затрат ООО «Центр эпилептологии и неврологии» за анализируемый период.

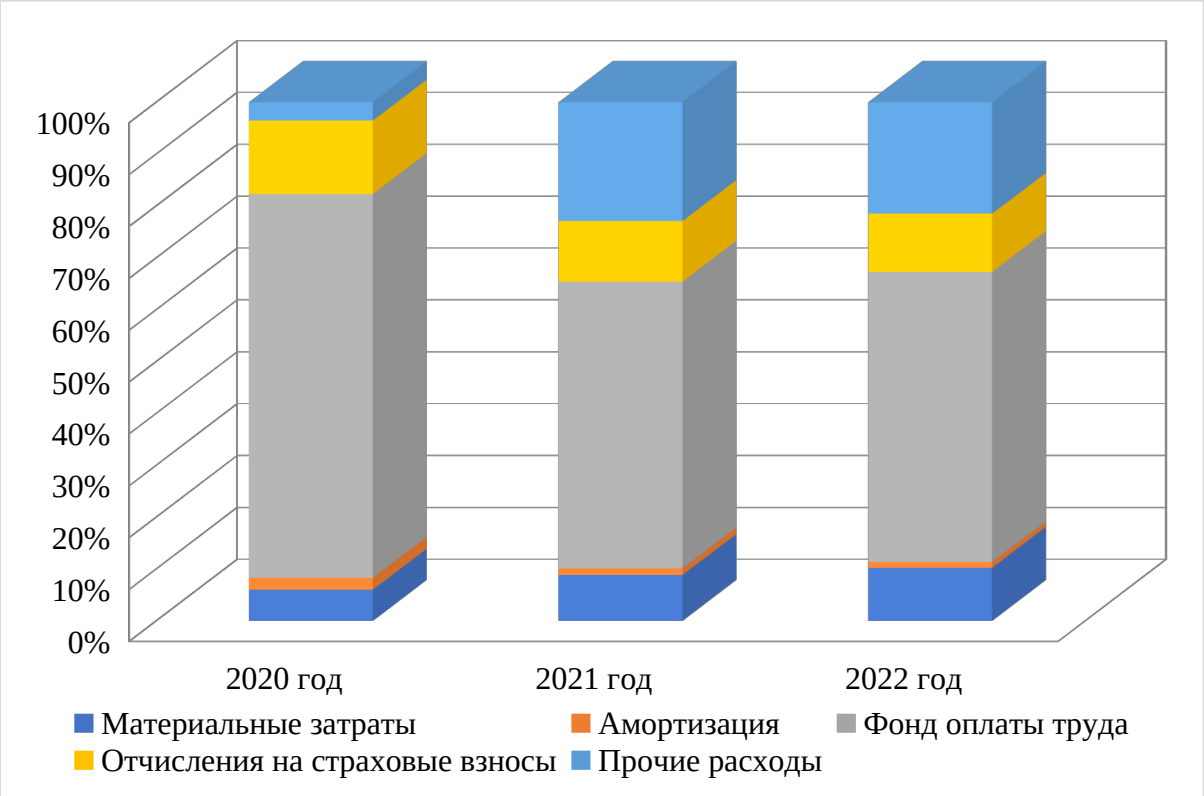

Рис. 3.1. Структура затрат ООО «Центр эпилептологии и неврологии» в 2020-2022гг.

Основной удельный вес в сумме всех затрат составляют затраты на оплату труда. В абсолютном выражении их величина в 2020 году составляла 15843 тыс. руб., в 2021 году за счет роста на 3206 тыс. руб. (+20,2%) фонд оплаты труда увеличился до 19049 тыс. руб., а в 2022 году в свою очередь составил 22011 тыс. руб. (-15,5%).

Затраты на оплату труда имеют наибольший удельный вес в общей структуре затрат на протяжении всего рассматриваемого периода. В динамике наблюдается уменьшение доли оплаты труда в структуре себестоимости услуг

с 74% до 55,9%, но в абсолютном значении, как уже отмечалось выше, фонд оплаты труда увеличился на 6168 тыс. руб.

Одновременно с затратами на оплату труда увеличились затраты и на социальное страхование, но увеличение данных затрат в абсолютном значении не значительно. Это связано с тем, что ООО «Центр эпилептологии и неврологии», начиная с 01 апреля 2020 года и по настоящее время, являясь субъектом малого бизнеса, применяет пониженный тариф страховых взносов, установленный для организаций малого и среднего предпринимательства (таблица 3.2).

Таблица 3.2

Тарифы страховых взносов для организаций среднего и малого предпринимательства в **2020-2022гг.**

База для начисления страховых взносов	**Ставка на ОПС**	**Ставка на ОСС**	**Ставка на ОМС**
Выплаты в пользу работников, не превышающие МРОТ, определяемые по итогам каждого календарного месяца	22%	2,9%	5,1%
Выплаты в пользу работников, превышающие МРОТ, определяемые по итогам каждого календарного месяца	10%	-	5%

Далее необходимо провести анализ фонда оплаты труда исследуемой организации в динамике за три года. Анализ следует начать с определения абсолютного отклонения и темпа роста фонда заработной платы отчетного и прошлого периода. Расчет абсолютного отклонения фонда оплаты труда был проведен по формуле 1.1 главы 1.

В таблице 3.3 представлены данные о динамике фонда оплаты труда ООО «Центр эпилептологии и неврологии» за 2020-2022гг.

Фонд оплаты труда ООО «Центр эпилептологии и неврологии» формируется за счет оплаты труда основного (медицинского) персонала и прочего (аппарат управления клиники и обслуживающий персонал).

Таблица 3.3

Изменение фонда оплаты труда ООО «Центр эпилептологии и неврологии» за 2020-2022гг.

Показатель	Значение показателя			Абсолютное отклонение		Темп прирост, %	
	2020 год	2021 год	2022 год	2021г. к 2020г.	2022г. к 2021г.	2021г. к 2020г.	2022г. к 2021г.
Фонд оплаты труда, тыс. руб., всего:	15843	19049	22011	+3206	+2962	+20,2	+15,5
основной персонал	10851	13201	15474	+2350	+2273	+21,7	+17,2
прочий персонал	4992	5848	6537	+856	+689	+17,4	+11,8
Численность, чел., всего:	22	22	22	-	-	-	-
основной персонал	14	14	14	-	-	-	-
прочий персонал	8	8	8	-	-	-	-
Среднегодовая заработная плата, тыс. руб., всего:	720,1	865,9	1005,0	+149,8	+139,1	+20,8	+16,1
основной персонал	775,1	942,9	1105,3	+167,8	+162,4	+21,6	+17,2
прочий персонал	624,0	731,0	817,1	107,0	+86,1	+17,1	+11,8

ООО «Центр эпилептологии и неврологии» является медицинской организацией, следовательно, количество медицинского персонала преобладает над численностью управленческого и обслуживающего персонала.

Анализ данных таблицы 3.3 позволяет сделать вывод, о том, что общая величина фонда оплаты труда клиники за анализируемый период, как уже отмечалось, увеличилась, причем указанное увеличение вызвано как увеличением размера фонда оплаты труда основного персонала на 4632 тыс. руб., так и одновременным увеличением аналогичного показателя по прочему персоналу - на 1545 тыс. руб. Увеличение фонда оплаты труда медицинского персонала наблюдается при одновременном увеличении и среднегодовой заработной платы одного медицинского работника на 284,9 тыс. руб..

Рост фонда оплаты труда обслуживающего персонала аналогично вызван ростом среднегодовой заработной платы.

Численность персонала клиники в течении рассматриваемого периода не изменилась.

На гистограмме (рис. 3.2) отражено соотношение фонда оплаты труда основного (медицинского) персонала и прочего (аппарат управления клиники

и обслуживающий персонала Центра за исследуемый период.

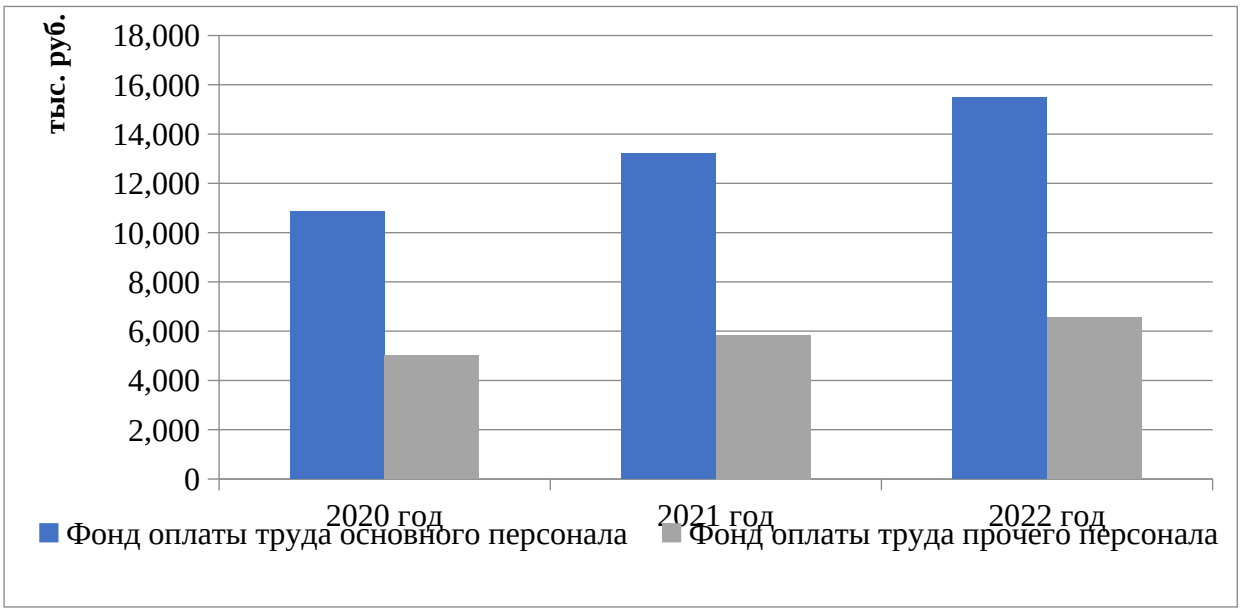

Рис. 3.2. Динамика фонда оплаты труда персонала ООО «Центр эпилептологии и неврологии» в 2020-2022гг.

Как видно из представленной гистограммы, общий фонд оплаты труда ООО «Центр эпилептологии и неврологии» на 70% сформирован за счет расходов на оплату труда медицинского персонала. Численность медицинского персонала в общем количестве работников клиники составляет 64%, причем за период 2020-2022гг. структура указанных показателей не изменяется.

Проводимый анализ определяет необходимость сопоставления фактического и планового значения оплаты труда. Отклонения определяются по организации в целом и по категориям работников в частности. Анализ отклонений фактических значений от плановых был проведен на основании расчета по формуле 1.2 главы 1 данной работы.

В таблице 3.4 представлены исходные данные для проведения сравнительного анализ плановых и фактических значений фонда оплаты труда ООО «Центр эпилептологии и неврологии» за 2022г.

Таблица 3.4

Плановые и фактические показатели фонда оплаты труда ООО «Центр эпилептологии и неврологии» за 2022г.

Показатель	Значение показателя		Абсолютное отклонение	Относительное отклонение, %
	план	факт		
Фонд оплаты труда, тыс. руб., всего:	23818	22011	-1807	-7,6
основной персонал	17281	15474	-1807	-10,5
прочий персонал	6537	6537	-	-
Численность, чел., всего:	23	22	-1	-4,3
основной персонал	15	14	-1	-6,7
прочий персонал	8	8	-	-
Среднегодовая заработная плата, тыс. руб., всего:	1035,6	1005,0	-30,6	-3,0
основной персонал	1152,1	1105,3	-46,8	-4,1
прочий персонал	817,1	817,1	-	-

Итак, по результатам анализа данных таблицы 3.4 можно сделать вывод о том, что в клинике в 2022 году наблюдается не выполнение плана по численности медицинских работников. Так, согласно плана, численность медицинского персонала составляет 15 человек, однако, на конец 2022 года открытой оставалась одна вакансия врача эпилептолога второй категории, что составляет около 6,7% от плановой величины. По управленческим кадрам штатное расписание полностью укомплектовано.

Эффективность использования трудовых ресурсов предполагает осуществление постоянного контроля показателей оптимальной численности работников, их квалификации, эффективности использования рабочего времени.

Проведенный анализ показал, что в рассматриваемом периоде фонд оплаты труда ООО «Центр эпилептологии и неврологии» увеличился на 6168 тыс. руб. в основном за счет более высоких темпов роста заработной платы основного – медицинского персонала. Численность работников Центра не изменялась в течении всего анализируемого периода.

3.2. Анализ использования средств на оплату труда в ООО «Центр эпилептологии и неврологии»

Повышение эффективности труда – одно из основных условий развития экономики, активизации трудовой деятельности. Доминируя в современных условиях экономики, расходы на оплату труда в российских организациях не всегда зависят от результатов трудовой деятельности. Проблема в том, что эффективность труда и производительность труда как экономические показатели остаются без внимания отечественных организаций, сориентировавшись на такие экономические показатели медицинской деятельности, как прибыль и уровень рентабельности.

Фонд оплаты труда формируется за счет таких факторов как численность работников, среднее количество отработанных дней средняя продолжительность рабочего дня в расчете на одного рабочего, а также среднечасовая оплата труда одного работника. Изменение вышеназванных факторов влияет на изменение общей величины фонда заработной паты. Анализ указанных факторов позволяет рассчитать величину влияния каждого отдельного фактора на объем фонда оплаты труда. Анализ необходимо провести методом абсолютных разниц.

В таблице 3.5 представленный факторный анализ фонда оплаты труда медицинского персонала ООО «Центр эпилептологии и неврологии» за 2020-2022г.

Таблица 3.5

Факторный анализ фонда оплаты труда торгового персонала ООО «Центр эпилептологии и неврологии» за 2020-2022 гг.

№ п/п	Показатели	2020 год	2021 год	2022 год	Абсолютные отклонения	
					2021г. к 2020г.	2022г. к 2021г.
1	2	3	4	5	6	7
1.	Фонд оплаты труда медицинского персонала, тыс. руб.	10851	13201	15474	+2350	+2273
2.	Среднесписочная численность медицинского персонала, чел.	14	14	14	-	-

Продолжение таблицы 3.5

1	2	3	4	5	6	7
3.	Среднее количество отработанных дней одним работником за год, дни	193	204	207	+11	+3
4.	Средняя продолжительность рабочего дня, час	5,9	6,0	6,1	+0,1	+0,1
5.	Среднечасовая заработная плата одного медицинского работника, руб./час	680,66	770,36	875,33	+89,70	+104,97
6.	Изменение фонда оплаты труда за счет изменения, тыс. руб.:				+2350	+2273
а	среднесписочная численность медицинского персонала				-	-
б	среднее количество отработанных дней одним медицинским работником за год				+618,4	+194,1
в	средняя продолжительность рабочего дня				+194,4	+223,3
г	среднечасовая заработная плата одного медицинского работника				+1537,2	+1855,6

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что увеличение фонда оплаты труда в целом за три последних года вызвано изменением только трех факторов: среднего количества отработанных дней одним медицинским работником за год; средней продолжительности рабочего дня; среднечасовой заработной платы одного медицинского работника. Среднесписочная численность медицинского персонала в течение анализируемого периода не изменялась, а, следовательно, не оказывала влияние на изменение фонда оплаты труда.

Увеличение среднего количества отработанных дней одним медицинским работником за 2021 год на 11 дней обеспечило увеличение фонда оплаты труда на 618,4 тыс. руб., а в 2022 году увеличение на 3 дня позволило увеличить фонд оплаты труда на 194,1 тыс. руб.

Средняя продолжительность рабочего дня ежегодно увеличивалась на 0,1 часа что вызвало рост фонда оплаты труда в 2021 году на 194,4 тыс. руб., а в 2022 году соответственно на 223,3 тыс. руб.

Наибольшее влияние на изменение фонда оплаты труда за весь исследуемый периода оказывал фактор среднечасовой заработной платы одного медицинского работника. В 2021 году фонд оплаты труда увеличился в результате влияния данного фактора на 1537,2 тыс. руб., а в 2022 году - на 1855,6 тыс. руб.

На гистограмме (рис. 3.4) представлено совокупное влияние различных факторов на изменение фонда оплаты труда ООО «Центр эпилептологии и неврологии» за исследуемый период.

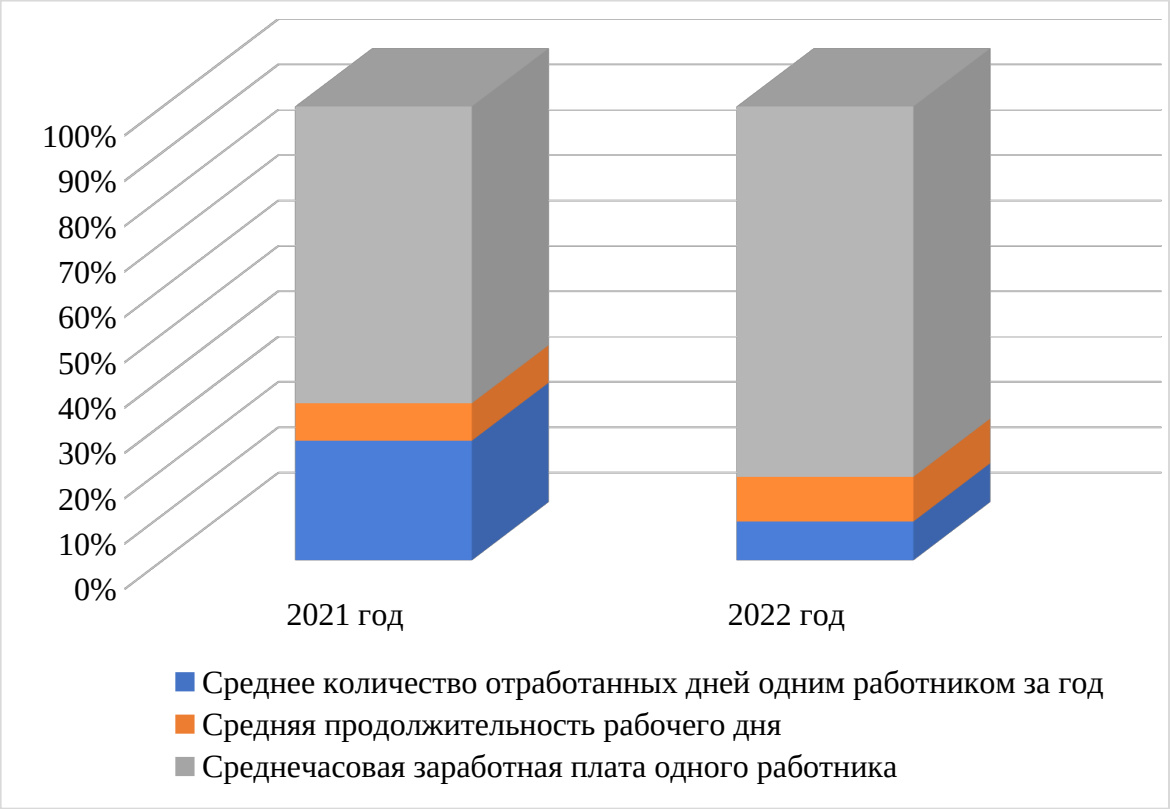

Рис. 3.4. Совокупное влияние факторов на фонд оплаты труда ООО «Центр эпилептологии и неврологии» в 2021-2022гг.

На следующем этапе анализа необходимо исследовать общий уровень расходов на оплату труда ООО «Центр эпилептологии и неврологии».

Уровень расходов на оплату труда определяется путем деления фонда оплаты труда на выручку от оказания услуг и умножения на 100% по следующей формуле (3.1):

$$У_{РОТ} = \frac{ФОТ}{ВП} \times 100; \quad (3.1)$$

где:

$У_{РОТ}$ – уровень расходов на оплату труда, %;
ФОТ – фонд оплаты труда, руб.;
ВП – выручка от продаж, руб.

Размер снижения или повышения уровня расходов на оплату труда определяется как разница между фактическим и прошлым уровнем, то есть в виде отклонения по уровню по формуле 3.2:

$$\Delta У = У_1 - У_0; \quad (3.2)$$

где:

ΔУ – размер снижения или повышения уровня расходов на оплату труда, руб.;

$У_0$, $У_1$ – прошлый и фактический уровни расходов на оплату труда, руб.

Расчет показателей общего уровня расходов на оплату труда представлен ООО «Центр эпилептологии и неврологии» в 2020-2022гг. в таблице 3.6.

Таблица 3.6

Показатели общего уровня расходов на оплату труда ООО «Центр эпилептологии и неврологии» за 2020-2022гг.

№ п/п	Показатель	Значение показателя			Абсолютное отклонение		Относительное отклонение, %	
		2020 год	2021 год	2022 год	2021г. к 2020г.	2022г. к 2021г.	2021г. к 2020г.	2022г. к 2021г.
1.	Выручка, тыс. руб.	38568	55904	72473	+17366	+16569	+45,0	+29,6
2.	Себестоимость, тыс. руб.	21416	34460	39351	+13044	+5071	+60,9	+14,7
	удельный вес себестоимости в выручке, % (стр.2/стр.1)	55,5	61,6	52,8	+6,1	-8,8	-	-
3.	Фонд оплаты труда медицинского персонала, тыс. руб.	10851	13201	15474	+2350	+2273	+21,5	+14,7
	удельный вес ФОТ в выручке, % (стр.3/стр.1)	28,1	23,6	21,3	-4,5	-6,8	-	-
	удельный вес ФОТ в себестоимости, % (стр.3/стр.2)	50,7	38,3	39,3	-12,4	+1,0	-	-
4.	Средняя заработная плата медицинского персонала, тыс. руб.:	-	-	-	-	-	-	-
	- за год	775,1	942,9	1105,3	+167,8	+162,4	+21,6	+17,2
	- за месяц	64,59	78,57	92,10	+13,98	+13,53	+21,6	+17,2
5.	Среднесписочная численность медицинского персонала, чел.	14	14	14	-	-	-	-
6.	Производительность труда, тыс. руб./чел.	2754,8	3993,1	5176,6	+1238,3	+1183,5	+45,0	+29,6

Данные таблице 3.6 свидетельствуют о том, что в медицинском центре в течение всего анализируемого периода доля расходов на оплату труда по отношению к выручке от услуг постоянно уменьшалась. В 2022 году общий уровень расходов на оплату труда, рассчитанный по формуле 3.1, составляет 21,6 % по отношению к объему выручки.

При проведении анализа эффективности использования фонда оплаты труда следует установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда.

Относительная экономия (перерасход) фонда оплаты труда определяется по формуле 3.3:

$$\pm \Delta ФОТ_{отн} = \frac{ОТ_1 \times \Delta У}{100\,\%} \quad (3.3)$$

где:

$\pm \Delta ФОТ_{отн}$ – относительная экономия (перерасход) фонда оплаты труда, руб.;

ОТ – отклонение фонда оплаты труда в текущем периоде по отношению к прошлому периоду, руб.

Необходимо также провести оценку и сопоставление темпов роста производительности труда и уровня его оплаты. В целях получения прибыли и повышения рентабельности хозяйственной деятельности, необходимо чтобы, темп роста производительности труда опережал темп роста его оплаты. В случае несоблюдения указанного принципа происходит перерасход фонда оплаты труда, а также повышение расходов и, как следствие, снижается величина прибыли организации [30, с. 285].

Для определения суммы экономии или перерасхода фонда оплаты труда в связи с изменениями в соотношениях между темпами роста производительности труда и его оплаты предлагается использовать формулу 3.4:

$$Э(П) = ФОТ_1 \times \frac{J_з - J_в}{J_з}, \quad (3.4)$$

где:

Э (П) – экономия или перерасход фонда оплаты труда, руб.;

$J_з$ – индекс средней заработной платы, то есть отношение средней заработной платы за отчетный период ($З_1$) к средней заработной плате в базисном периоде ($З_0$);

$J_в$ – индекс производительности труда, то есть отношение средней выработки за отчетный период ($В_1$) к средней выработке в прошлом периоде ($В_0$).

Расчеты эффективности использования фонда оплаты труда в ООО «Центр эпилептологии и неврологии» за 2020-2022гг. представлены в таблице 3.7.

Таблица 3.7

Показатели эффективности использования фонда оплаты труда медицинского персонала ООО «Центр эпилептологии и неврологии» в 2020-2022гг.

№ п/п	Показатели	Значение показателя		
		2020 год	2021 год	2022 год
1.	Средняя заработная плата медицинского персонала, тыс. руб.:	775,1	942,9	1105,3
2.	Производительность труда медицинского персонала, тыс. руб./чел.	2754,5	3993,1	5176,6
3.	Фонд оплаты труда медицинского персонала, тыс. руб.	10851	13201	15474
4.	Индекс средней заработной платы		1,21	1,17
5.	Индекс производительности труда		1,44	1,29
6.	Экономия фонда оплаты труда медицинского персонала, тыс. руб.		-2509,3	-1587,1

На основании данных, полученных в результате расчетов, представленных в таблице 3.7, индекс производительности труда на протяжении всего рассматриваемого периода опережает индекс средней заработной платы медицинского персонала. Это положительно характеризует деятельность ООО «Центр эпилептологии и неврологии».

Относительная сумма экономии расходов на оплату труда в клинике в 2022г. по сравнению с предшествующим составила 1587,1 тыс. руб., что меньше, чем в 2021 году. Это связано со снижением темпов роста производительности труда.

На основании проведенного анализа можно сделать следующие выводы,

что в ООО «Центр эпилептологии и неврологии» сумма фонда оплаты труда медицинского персонала за исследуемый период увеличивалась и в 2022 году составила 15474 тыс. руб. Доля расходов на оплату труда медицинского персонала в общей величине расходов Центра в 2022 году 39,3%, что выше чем в 2021 году на 1,0%. Темпы роста производительности труда в клинике опережают темпы роста заработной платы.

3.3. Рекомендации по совершенствованию расчетов с персоналом по оплате труда в медицинском центре

Рассмотрев систему учета оплаты труда в ООО ««Центр эпилептологии и неврологии» можно отметить, что в клинике существует потребность в конструктивных предложениях по совершенствованию данного участка учета. При этом самым эффективным способом решения данной проблемы является правильная организация бухгалтерского учета, начиная с первичной документации.

Совершенствование подсистемы массива первичной учетной документации подразумевает достижение следующей цели: все документы, подтверждающие совершение хозяйственных операций должны иметь юридическую силу, при этом необходимо руководствоваться требованиями законодательства в области оформления документации, рассмотренной нами ранее.

В ООО «Центр эпилептологии и неврологии» регистрируются приказы по личному составу. Регистрация указанного приказа производится путем присвоения документу уникального номера. В целях совершенствования кадрового учета ООО «Центр эпилептологии и неврологии» рекомендуется составлять «Журнал учета приказов на сотрудников».

Предложенный к составлению журнал позволит упорядочить все приказы, составляемые в исследуемой организации. В таблице 3.8 приведем рекомендуемую форму журнала.

Заполнение журнала учета приказов на сотрудников позволит ООО

«Центр эпилептологии и неврологии» произвести систематизацию приказов по кадрам и избежать подделок приказов, издания документов задним числом или несвоевременности распоряжений.

Таблица 3.8

Журнал учета приказов на сотрудников ООО «Центр эпилептологии и неврологии»

№ п/п	Подразде-ление	ФИО работника	№ приказа	Наименование приказа	Дата приказа	Условие/ Основание	Примечание
1.	Отделе-ние №1	Соловьев Н.Ю.	Т-31	Приказ об изменении оплаты труда	06.06.2022	Оклад 50000 руб.	Назначение на должность врача невролога эпилептолога высшей категории
2.	Юриди-ческий отдел	Терехина С.Ю.	Т-39	Приказ об изменении штатного расписания	06.07.2022	Оклад 47000 руб.	На основании приказа о принятии на работу

В ООО «Центр эпилептологии и неврологии» существует две формы выплаты заработной платы: переводы на карту и выплата из кассы Центра. Перевод заработной платы на карты сотрудников фиксируется в «Регистре на зачисление денежных средств на карточные счета сотрудников организации». Выплата заработной платы из кассы отражается в платежной ведомости. С целью обобщение информации о выданной заработной плате ООО «Центр эпилептологии и неврологии» рекомендуется составлять «Регистр учёта выданной заработной платы в организации», представленный в таблице 3.9

Таблица 3.9.

Регистр учета выданной заработной платы в ООО «Центр эпилептологии и неврологии»

№ п/п	Дата	Наименование документа	№ документа	Сумма, руб.	Основание	Подтверждающие документы
1.	26.12.2022	Регистр на зачисление денежных средств на СКС сотрудников	31	168 877	Платежная ведомость № 33/12	Платёжное поручение № 193 от 26.12.2022, Выписка из банка по счёту коммерческой организации за

		предприятия				26.12.2022
2.	27.12.2022	Платёжная ведомость	ЗП-29	149360	Платежная ведомость № 34/12	Расходный кассовый ордер № 272 от 27.12.2022

Заполнение регистра учёта выданной заработной платы позволит ООО «Центр эпилептологии и неврологии» снизить риски двойных выплат по заработной плате (по карте и из кассы). Таким образом, предложенные мероприятия по совершенствованию учета труда и его оплаты в ООО «Центр эпилептологии и неврологии» позволят повысить качество ведения учета указанных расчетов.

В ООО «Центр эпилептологии и неврологии» не всегда соблюдаются сроки отчета по выданным подотчетным средствам. В связи с этим рекомендуется бухгалтерии клиники усилить контроль и производить удержания своевременно невозвращенных подотчетных денежных средств из заработной платы персонала клиники. С этой целью предлагается составлять следующий регистр (таблице 3.10).

Таблица 3.10

Регистр учета удержаний подотчетных сумм из заработной платы в ООО «Центр эпилептологии и неврологии»

№ п/п	Подразделение	№ авансового отчета	ФИО сотрудника	Сумма, не возвращённая в кассу центра в установленный срок, руб.	Дата		Примечание
					Выдачи заработной платы	Удержания невозвращённой суммы	
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Управление	49	Самохина Е.И.	319,00	27.12.2022	27.12.2022	Удержано
2.	Управление	53	Раева Н.В.	1157,00	27.12.2022	27.12.2022	Удержано

Заполнение карточки учета невозвращенных подотчетных сумм позволит ООО «Центр эпилептологии и неврологии» избежать необоснованных претензий от налоговых органов в части расчета НДФЛ по невозвращенным подотчетным суммам.

При проведении анализа эффективности использования трудовых

ресурсов, необходимо определить влияние на выручку следующих факторов: изменения количества отработанных дней, часов и выработки продукции. Расчет проводится по формуле 3.5:

$$ВП = Ч \times Д_{ср} \times Час \times ПТ_{ч/ч}, \quad (3.5)$$

где:

ВП – выручка, руб.;
Ч – численность работников, чел.;
$Д_{ср}$ – среднее количество отработанных дней одним рабочим, дни;
Час – продолжительность рабочего дня, часы;
$ПТ_{ч/ч}$ – выработка на один человеко-час, руб./чел.

Произведенные расчеты представлены в таблице 3.11.

Таблица 3.11

Степень влияния на объем выручки факторов, связанных с использованием трудовых ресурсов в ООО «Центр эпилептологии и неврологии» в 2020-2022 гг.

№ п/п	Показатели	2020 год	2021 год	2022 год	Абсолютные отклонения	
					2021г. к 2020г.	2021г. к 2020г.
1.	Среднесписочная численность медицинского персонала, чел.	14	14	14	-	-
2.	Среднее количество отработанных дней одним медицинским работником за год, дни	193	204	207	+11	+3
3.	Средняя продолжительность рабочего дня медицинского работника, час	5,9	6,0	6,1	+0,1	+0,1
4.	Производительность труда медицинского работника, руб./чел.	2419,3	3262,4	4099,7	+843,1	+837,3
5.	Выручка, тыс. руб.	38568	55904	72473	+17336	+16569
6.	Влияние факторов, тыс. руб.:				+17336	+16569
а	среднесписочная численность медицинского персонала				-	-
б	среднее количество отработанных дней одним медицинским работником за год				+2198	+822
в	средняя продолжительность рабочего дня медицинского работника				+691	+945
г	производительность труда. медицинского работника				+14447	+14802

Результаты произведенных расчетов показывают, что на выручку от продаж оказывают влияние следующие факторы: среднее количество отработанных дней одним работником за год, средняя продолжительность

рабочего дня и производительность труда.

На рисунке 3.5 отражено влияние трудовых факторов на изменение выручки от оказываемых услуг ООО «Центр эпилептологии и неврологии» в исследуемом периоде.

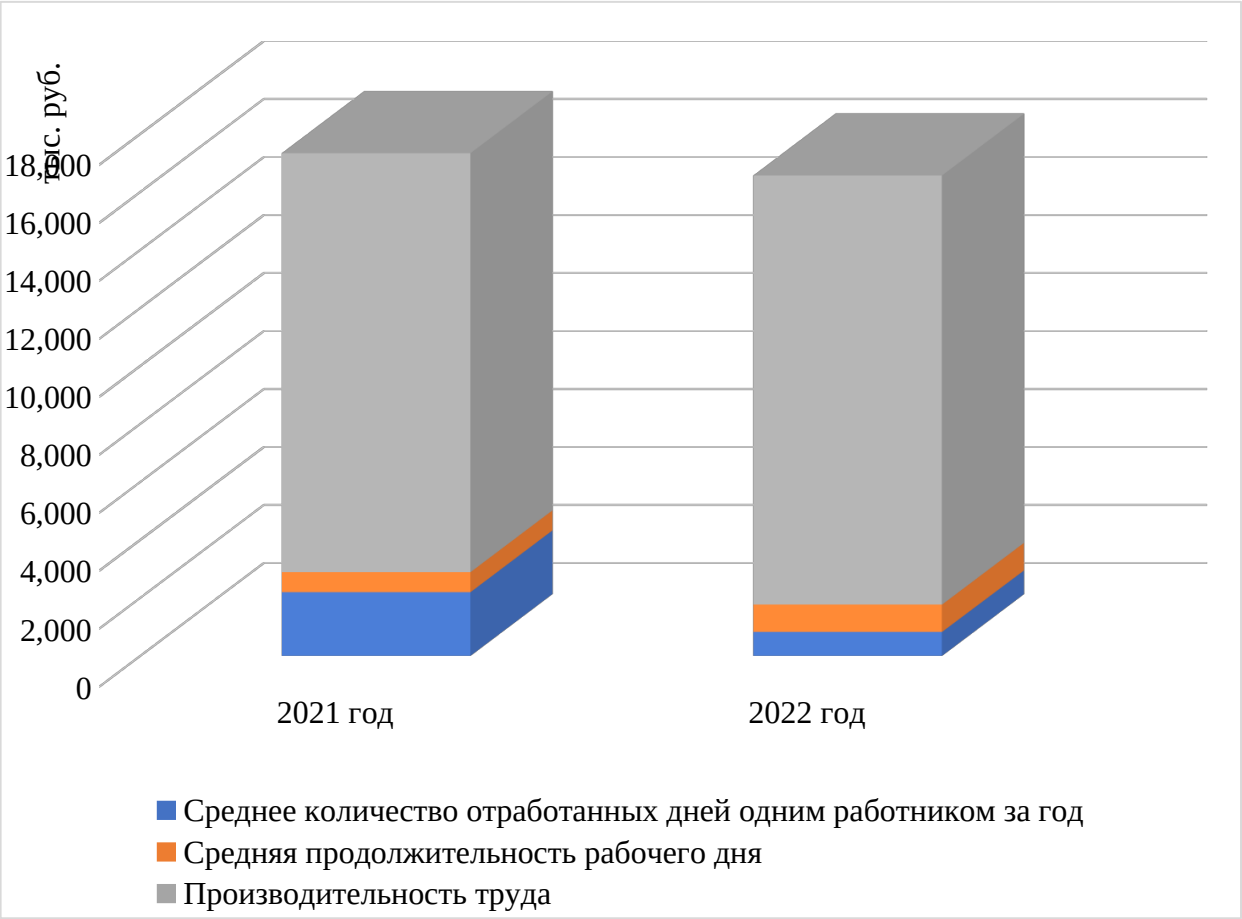

Рис. 3.5. Совокупное влияние факторов на выручку ООО «Центр эпилептологии и неврологии» в 2021-2022гг.

Как показывает проведенный анализ, в 2021-2022гг. все перечисленные факторы оказали положительное влияние на выручку клиники. Совокупное влияние факторов составило в 2022 году 16569 тыс. руб.

В 2022 году рост среднего количества отработанных дней одним работником на 3 дня обеспечил увеличение выручки на 822 тыс. руб. Рост средней продолжительности рабочего дня на 0,1 часа увеличил выручку на 945 тыс. руб. Рост производительности труда на 837,3 тыс. руб./чел-час. повлекло за собой рост выручки на 14802 тыс. руб.

Проведенный анализ формирования фонда оплаты труда выявил возможность увеличения медицинского персонала. В качестве рекомендаций по повышению объема выручки за счет эффективного использования трудовых резервов можно предложить создать дополнительные рабочие места для медицинского персонала.

Предположим, что в планируемом периоде ООО «Центр эпилептологии и неврологии» увеличит численность медицинского персонала на два человека.

Следует иметь ввиду, что средняя заработная плата также должна увеличиться. По данным Минэкономразвития в 2023 году инфляция составит около 5,5%. Исходя из этого, предположим, что средняя заработная плата медицинских работников клинике также вырастет на 5,5%. Расчет планируемого фонда оплаты труда в медицинском центре на 2023 год и факторный расчет отклонений представлен в таблице 3.12.

Таблица 3.12

Факторный анализ фонда оплаты труда медицинского персонала ООО «Центр эпилептологии и неврологии» на плановый 2023 год.

№ п/п	Показатели	Факт за 2022г.	План на 2023г.	Отклонения
1.	Фонд оплаты труда, тыс. руб.	15474	18658	+3184
2.	Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.	1105,3	1166,1	+60,8
3.	Среднесписочная численность торгового персонала, чел.	14	16	+2
4.	Изменение фонда оплаты труда за счет изменения, тыс. руб.:			+3184
а	среднегодовой заработной платы			+851
б	среднесписочной численности торгового персонала			+2333

Итак, факторный анализ планового фонда оплаты труда показал, что абсолютное отклонение анализируемого показателя составит 3184 тыс. руб. Рост фонда оплаты труда вызван влиянием двух факторов: изменением среднегодовой заработной платы и среднесписочной численности медицинского персонала. Причем за счет роста среднегодовой заработной платы на 60,8 тыс. руб. фонд оплаты труда вырастет на 851 тыс. руб., а за счет роста среднесписочной численности медицинского персонала на 2 человека

величина фонда оплаты труда увеличится на 2333 тыс. руб.

Увеличенное численности медицинского персонала напрямую повлияет на объем выручки в ООО «Центр эпилептологии и неврологии». Выполним расчет планируемого объема продаж на 2023 год в таблице 3.13.

Таблица 3.13

Факторный анализ объема выручки
ООО «Центр эпилептологии и неврологии» на плановый 2023г.

№ п/п	Показатели	Факт за 2022г.	План на 2023г.	Отклонения
1.	Выручка, тыс. руб.	72473	82826	+10353
2.	Производительность труда, тыс. руб.	5176,6	5176,6	-
3.	Среднесписочная численность работников, чел.	14	16	+2
4.	Изменение объема выручки за счет изменения, тыс. руб.:			+10353
а	производительность труда			-
б	среднесписочной численности торгового персонала			+10353

Факторный анализ объема выручки на планируемый период 2023 года показал, что абсолютный рост анализируемого показателя составит 10353 тыс. руб.

Рост выручки вызван влиянием изменения численности медицинского персонала: за счет роста среднесписочной численности медицинского персонала на 2 чел. рост выручки составит 10353 тыс. руб.

Таким образом, в целях повышения эффективности использования фонда оплаты труда проведен факторный анализ фонда оплаты труда при плановой численности медицинского персонала.

В ООО «Центр эпилептологии и неврологии» в настоящее время для оплаты труда медицинских работников применяется дифференцированная система. Заработная плата медицинского работника включает оклад, который рассчитывается в соответствии с профессиональной квалификационной группой и стимулирующую (балльную) систему доплат. Балльная система доплат основана на ранжировании в зависимости от показателей работы сотрудника. Данная система имеет определенные недостатки:

– сложность использования: за каждый период начисления заработной платы необходимо заново оценивать труд каждого сотрудника;

– возникновение угрозы конфликтов между работниками на почве установления определенных критериев в качестве определяющих количество баллов.

С целью стимулирования труда медицинских работников – врачей в ООО «Центр эпилептологии и неврологии» можно предложить следующие варианты оплаты труда, которые применяются в частных клиниках:

– заработная плата Gross: включает фиксированный оклад 50000 рублей в месяц, плюс 20% от услуг пациентам за наличный расчёт, плюс 10% от услуг пациентам по полису добровольного медицинского страхования. Комбинированная система «оклад плюс процент», которая гарантирует фиксированный оклад, позволяющий врачу получать хотя бы некоторую зарплату при отсутствии потока пациентов. Данная система похожа на балльную, но проще в расчетах и более понятна работникам;

– заработная плата Net: включает 60000 рублей в месяц фиксированный оклад, плюс 5000 рублей за каждого пациента, оставшегося на курс лечения в клинике, плюс 20% от стоимости выполненных самостоятельно процедур определённым группам пациентов. Эта система более сложная, включающая фиксированную часть, компенсационную и стимулирующие выплаты.

При формировании системы оплаты труда и стимулирования труда персонала необходимо учитывать ряд требований, основными среди которых являются следующие:

- комплексность стимулов;
- дифференцированность стимулирующих воздействий;
- справедливость поощрений;
- информированность о действующей системе стимулирования;
- гибкость использования;
- оперативность применения;
- сопричастность работников к организации стимулирования труда;

- гарантированность стимулирующих воздействий;
- периодичность использования;
- равенство возможностей;
- ощутимость применения;
- постепенность изменения [31, с. 371].

Лишь соблюдение всех вышеперечисленных требований при разработке и реализации системы оплаты труда в организации позволит решить с максимально эффективным результатом поставленные задачи.

Подводя итоги можно отметить, что в третьей главе выпускной квалификационной работы проведен анализ изменения фонда оплаты труда, а также даны рекомендации по совершенствованию учета заработной платы и повышению эффективности использования фонда оплаты труда в ООО «Центр эпилептологии и неврологии».

По результатам, проведенного исследования выполнен расчет экономического эффекта от предложенных мероприятий. Дополнительно созданные рабочие места на плановый период позволят ООО «Центр эпилептологии и неврологии» увеличить объем выручки относительно 2022 года на 10353 тыс. руб.

Заключение

В каждой коммерческой организации осуществляются расчеты с персоналом, что немаловажно в процессе осуществления предпринимательской деятельности, а, следовательно, возникает необходимость проведения анализа трудовых ресурсов.

В теоретической части бакалаврской работы исследовано значение заработной платы, обобщено нормативное регулирование оплаты труда на современном этапе. Кроме того, исследованы особенности ведения бухгалтерского учета оплаты труда в соответствии с Российским законодательством и раскрыта методика анализа расчетов с пероналом по оплате труда.

Заработная плата используется как экономический рычаг управления, в связи с этим важны рациональная организация труда и полный учет труда. Заработанная плата является одним из основных статей содержания бюджета российских семей, поэтому, от любого бухгалтера, необходима точность в расчетах, строгое следование пунктам законодательства РФ.

Во второй главе работы проанализированы особенности начисления заработной платы сотрудников, расчета удержаний из заработной платы, в ООО «Центр эпилептологии и неврологии». Основным видом деятельности рассматриваемой организации является оказание медицинских услуг (деятельность больничных организаций).

Центр внесен в реестре малого и среднего бизнеса и применяет упрощенную систему налогообложения с базой налогообложения «доходы, уменьшенные на величину расходов».

Учет в ООО «Центр эпилептологии и неврологии» автоматизирован, применяется программа «Аналит: Учет медицинских услуг 8, ред. 2.0 (Платформа 1С:Предприятие 8)». Применение программного продукта дает возможность снизить время на формирование документации.

Учет расчетов по оплате труда в ООО «Центр эпилептологии и

неврологии» ведется с использованием счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», к которому открыты субсчета для аналитического учета на каждого сотрудника. Учетным регистром по оплате труда в клинике является ведомость по унифицированной форме В-8, в соответствии с применяемой упрощенной формой бухгалтерского учета.

ООО «Центр эпилептологии и неврологии» является налоговым агентом по НДФЛ, учет расчетов с бюджетом ведется с использованием счетов 68 «Расчеты по налогам и сборам» субсчет «НДФЛ». Удержания НДФЛ производятся из заработной платы сотрудников медицинского центра. На основании заявления работникам предоставляются стандартные налоговые вычеты.

Страховые взносы начисляются по пониженному тарифу для организаций малого и среднего предпринимательства и учитываются на счете 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

В соответствии с сокращенным рабочим планом счетов для учета расходов клиники по оплате труда использует счет 20 «Основное производство».

В медицинском центре для учета расчетов с персоналом по оплате труда применяются сдельно-премиальная системы оплаты труда для медицинского персонала и повременно-премиальная для прочего персонала.

По результатам проведенного анализа расходов на оплату труда ООО «Центр эпилептологии и неврологии» можно сделать следующие выводы:

– сумма фонда оплаты труда всего персонала в 2022 году составила 22011 тыс. руб., а медицинского (основного) – 15474 тыс. руб.;

– доля расходов на оплату труда медицинского персонала в общей величине расходов в 2022 году составляет 39,3%;

– средняя заработная плата медицинского персонала составляет в 2022 году 92,1 тыс. руб.;

– темпы роста производительности труда выше темпов роста средней заработной платы.

В результате анализа организации и ведения учета расчтеов с персоналом по оплате труда в ООО «Центр эпилептологии и неврологии» рекомендовано:

- в целях совершенствования кадрового учета вести «Журнал учета приказов на сотрудников»;
- с целью обобщение информации о выданной заработной плате формировать «Регистр учёта выданной заработной платы в организации»;
- для контроля расчетов по подотчетным средствам, выдаваемым сотрудникам, вести регистр «Карточка учета невозвращенных подотчетных сумм».

Анализ эффективности использования фонда оплаты труда, проведенный в работе, позволил выявить резерв роста объема выручки – увеличение численности медицинского персонала на два человека. Дополнительно созданные рабочие места позволят ООО «Центр эпилептологии и неврологии» повысить выручку в 2023 году на 10353 тыс. руб.

Предложения по совершенствованию оплаты труда медицинских работников в ООО «Центр эпилептологии и неврологии» могут быть реализованы на практике без дополнительных затрат.

Таким образом, можно сделать заключительный вывод, что цель, поставленная в выпускной квалификационной работе, достигнута, а задачи выполнены.

Список использованных источников и литературы

Законодательные и нормативные акты:

1. Конституция РФ, принятая всенародным голосованием 12.12.1993 (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) – Режим доступа: Система «Консультант плюс».

2. Гражданский кодекс Российской Федерации: часть первая от 30.11.1994 № 51-ФЗ (в ред. от 26.04.2022); часть вторая от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 08.07.2021). – Режим доступа: Система «Гарант».

3. Семейный кодекс Российской федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 19.12.2022) – Режим доступа: Система «Гарант».

4. Налоговый кодекс Российской Федерации: часть первая от 31.07.1998 № 146-ФЗ (в ред. от 28.12.2022), часть вторая от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 29.12.2022). – Режим доступа: Система «Гарант».

5. Трудовой кодекс Российской федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, (ред. от 19.12.2022 с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023). – Режим доступа: Система «Консультант плюс».

6. Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19.05.1995 № 81-ФЗ (ред. от 21.11.2022). – Режим доступа: Система «Консультант плюс».

7. Федеральный закон «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 08.02.1998 № 14-ФЗ (ред. от 16.04.2022). – Режим доступа: Система «Гарант»

8. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 21.11.2022). – Режим доступа: Система «Гарант».

9. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 19.12.2022). – Режим доступа: Система «Консультант плюс».

10.Федеральный закон «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 07.10.2022). – Режим доступа: Система «Консультант плюс».

11.Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 05.12.2022). – Режим доступа: Система «Гарант».

12.Федеральный закон «О Фонде пенсионного и социального стархования Российской Федерации» от 14.07.2022 № 236-ФЗ. – Режим доступа: Система «Гарант».

13.Постановление Правительства РФ от «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016, с изм. от 30.07.2020). – Режим доступа: Система «Консультант плюс».

14.Постановление Правительства РФ «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» от 22.07.2008 № 554 (с изм. от 30.07.2020). – Режим доступа: Система «Консультант плюс».

15.Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 11.09.2021 № 1540 (срок действ. до 01.09.2027) (ред. от 15.12.2022). - Режим доступа: Система «Гарант».

16.Постановление Правительства РФ «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей» от 02.11.2021 № 1908. - Режим доступа: Система «Гарант».

17.Положение по ведению бухгалтерского учёта и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, утверждено приказом Минфина РФ от 29.07.1998 № 34н. (ред. от 11.04.2018). – Режим доступа: Система «Консультант плюс».

18.План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности предприятий и инструкция по его применению, утвержденный приказом Министерства финансов РФ от 31.10.2000 № 94н (ред. от 08.11.2010). - Система «Консультант плюс».

19.Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации», ПБУ 10/99, утверждено приказом Минфина России от 06.05.1999 № 33н (ред. от 06.04.2015). – Режим доступа: Система «Консультант плюс».

20.Методические указания по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, утверждены Приказом Минфин РФ от 13.06.1995 № 49н (ред. от 08.11.2010). – Режим доступа: Система «Консультант плюс».

21.Положение Банка России «О правилах осуществления перевода денежных средств» от 29.06.2021 № 762-П (ред. от 25.03.2022). - Режим доступа: Система «Консультант плюс».

22.Указание Банка России «О правилах наличных расчетов» от 09.12.2019 № 5348-У (ред. от 31.03.2022). – Режим доступа: Система «Консультант плюс».

23.Постановление Госкомстата РФ «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» от 05.01.2004 № 1. - Режим доступа: Система «Гарант».

Учебники, учебные пособия, монографии:

24.Алексеева, А.И. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учеб. пособие / А.И. Алексеева, Ю.В. Васильев, А.В. Малеева, Л.И. Ушвицкий. — Москва: КноРус, 2021. — 706 с. /ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. − URL: https://book.ru/book/938818.

25.Бухгалтерский (финансовый) учет бизнеса: Учебник / Г.Я. Остаев, Б.Н. Хосиев, А.Х. Каллагова, Н.Д. Эриашвили. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юнити-Дана, 2020. – 464 с. / ЭБС Университетская библиотека [Электронный ресурс]. − URL:https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615699.

26.Бухгалтерский учет в условиях антикризисного управления: Учеб. пособие / В. Э. Керимов, А. А. Ситнов, М. А. Лукашков [и др.]; Под ред. В. Э. Керимова. – 2-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 312 с. / ЭБС Университетская библиотека [Электронный ресурс]. – URL:https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684381.

27.Бухгалтерский учет и отчетность: Учеб. пособие / [Д.А. Ендовицкий и др.]; Под ред. Д.А. Ендовицкого. - Москва: КноРус, 2020. — 357 с. / ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. — URL: https://book.ru/book/932883.

28.Бухгалтерский учет: Учебник / А. Ф. Дятлова, Е. Н. Колесникова, В. А. Бородин [и др.]; Под ред. Ю. А. Бабаева, В. И. Бобошко, А. Дятловой. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юнити-Дана, 2021. – 624 с. / ЭБС Университетская библиотека [Электронный ресурс]. URL:https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=692039.

29.Бухгалтерский финансовый учет: Учебник / М.Ю. Алейникова, Е.Н. Баранова, И.Д. Демина [и др.]; Под ред. О.Е. Качковой. — Москва: КноРус, 2023. — 551 с. / ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. – URL:https://book.ru/book/947527.

30.Васильева, Л.С. Анализ хозяйственной деятельности: Учебник / Л.С. Васильева, М.В. Петровская. — Москва: КноРус, 2021. — 606 с. / ЭБС Book.ru [Электронный ресурс].— URL: https://book.ru/book/940425.

31.Горелов, Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н.А. Горелов - Москва: Юрайт, 2019. - 412 с. / ЭБС Юрайт [сайт]. - URL: https://urait.ru/bcode/433272. (дата обращения: 08.12.2022).

32.Иванова, Н.В. Финансовый учёт: Учебник / Н.В. Иванова. — Москва: КноРус, 2022. — 317 с. / ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. – URL:https://book.ru/book/942847.

33.Керимов, В. Э. Бухгалтерский учет: Учебник / В. Э. Керимов. – 9-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 583 с. / ЭБС Университетская библиотека

[Электронный ресурс]. – URL:https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621648.

34.Кличева, Е.В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной и инновационной деятельности предприятия: Учеб. пособие / Е.В. Кличева, М.В. Хачатурян. — Москва: КноРус, 2021. — 206 с. /ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. — URL: https://book.ru/book/939991.

35.Мельник, М.В. Бухгалтерский учет и анализ: Учебник / М.В. Мельник, Н.К. Муравицкая, Е.Б. Герасимова. — Москва: КноРус, 2022. — 352 с. / ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. − URL:https://book.ru/book/943114.

36.Пашуто, В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учеб.-практ. пособие / В.П. Пашуто - Москва: КноРус, 2021. - 317 с. / ЭБС Book.ru [Электронный ресурс] - URL: https://book.ru/book/936254.

37.Савиных, А.Н. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учеб. пособие / А.Н. Савиных. – Москва: КноРус, 2020. — 299 с. / ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. − https://book.ru/book/933498.

38.Сапожникова, Н.Г. Бухгалтерский учет и отчетность: Учеб. пособие / Н.Г. Сапожникова, Л.С. Коробейникова, И.В. Панина; Под ред. Д.А. Ендовицкого. — Москва: КноРус, 2022. — 357 с. / ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. URL:https://book.ru/book/943941.

39.Селищев, Н.В. 1С: Зарплата и управление персоналом 8.2: Практ. пособие / [Н.В. Селищев Н.В. и др.]; Под ред. Н.В. Селищева. - Москва: КноРус, 2021. - 346 с. / ЭБС Book.ru [Электронный ресурс] - URL:https://book.ru/book/936835.

40.Фокина, О.М. Экономика организации (предприятия): Учеб. пособие / О.М. Фокина, А.В. Красникова. — Москва: КноРус, 2021. — 229 с. / ЭБС Book.ru [Электронный ресурс]. — URL:https://old.book.ru/book/938809.

41.Чувикова, В.В. Бухгалтерский учет и анализ: Учебник / В. В. Чувикова, Т. Б. Иззука. – 4-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 247

с. / ЭБС Университетская библиотека [Электронный ресурс]. − URL:https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621853.

42.Шеремет, А. Д. Бухгалтерский учет и анализ: Учебник / А.Д. Шеремет, Е.В. Старовойтова; Под общ. ред. проф. А.Д. Шеремета. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2022. — 472 с. - Текст: электронный. - URL:https://znanium.com/catalog/product/1850113 (дата обращения: 11.12.2022).

Статьи из периодической печати:

43.Борисова, В.Ю., Пивень, И.Г. Вопросы анализа фонда заработной платы: методические аспекты и направления / В.Ю. Борисова, И.Г. Пивень. // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. - № 3-1 (73). – С. 84-86. - URL:http://economyandbusiness.ru/wp-content/uploads/2021/04/Ekonomika-i-biznes -3-1.pdf (дата обращения: 23.11.2022).

44.Гапон, М.Н., Гордеева, А.С. Особенности расчетов с персоналом по оплате труда / М.Н. Гапон, А.С. Гордеева. // Актуальные вопросы современной экономики. – 2021. - № 1. – С. 343-347. - URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=44635417 (дата обращения: 17.11.2022).

45.Джамалудинова, М.М. Порядок и особенности расчетов заработной платы по различным системам оплаты труда в 2022 г. / М.М. Джамалудинова. // Актуальные вопросы современной экономики. – 2022. - № 4. – С. 472-476. - URL:https://elibrary.ru/item.asp?id=48381820 (дата обращения: 28.10.2022).

46.Донгак, А.А., Ооржак, А.А. Формирование фонда заработной платы в организации / А.А. Донгак, А.А. Ооржак. // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. - № 6-1 (76). – С. 80-83. - URL: https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=46305169 (дата обращения: 23.11.2022).

47.Красносельская, А.И. Актуальные вопросы расчетов по оплате труда / А.И. Красносельская. // Аллея науки. – 2021. - № 2 (53). - С. 3-9. - URL:https://elibrary.ru/item.asp?id=42805699 (дата обращения: 03.12.2022).

48.Курылева, А.А. Состояние и пути совершенствования учета и

налогообложения расчетов с персоналом по оплате труда / А.А. Курылева. // Аллея науки. – 2020. - № 12(51). Т2 С. 301-304. - URL:https://alley-science.ru/domains_data/files/Collection_of_journals/Dekabr_Tom_2_2020.pdf (дата обращения: 14.11.2022).

49.Монгуш, А.В. Формирование фонда оплаты труда / А.В. Монгуш. // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. - № 6-1 (76). – С. 191-194. - URL: https://sciup.org/170183589 (дата обращения: 11.12.2022).

50.Пономарева, И.К., Акифьев, И.В. Анализ динамики фонда заработной платы на предприятиях РФ / И.К. Пономарева, И.В. Акифьев. // Образование и наука в современном мире. Инновации. – 2020. - № 1(26). – С. 59-67. - URL:https://elibrary.ru/item.asp?id=41671087 (дата обращения: 21.11.2022).

51.Черепанова А.С., Никулина, С.Н. Порядок учета и внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда / А.С. Черепанова, С.Н. Никулина. // Актуальные вопросы современной экономики. — 2022. — № 2. — С. 181-188. — URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=44791976 (дата обращения: 19.12.2022).

Интернет ресурсы:

52.Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://elibrary.ru (дата обращения: 28.10.2022).

53.Официальный сайт Министерства финансов РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.minfin.ru (дата обращения: 11.12.2022).

54.Официальный сайт Министерства экономического развития РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.economy.gov.ru (дата обращения: 17.12.2022).

55.Официальный сайт Федеральной налоговой службы [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.nalog.ru (дата обращения: 28.12.2022).

56.Образовательный ресурс по бухгалтерскому учету. Практическая бухгалтерия [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.buhgalteria.ru. (дата обращения: 14.02.2023).

57.Официальный сайт [Электронный ресурс] Гарант. – Режим доступа: http://base.garant.ru (дата обращения: 11.11.2022).

58.Официальный сайт [Электронный ресурс] КонсультантПлюс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru. (дата обращения: 23.11.2022).

59.Официальный сайт базы данных «Бухгалтерия онлайн» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http: //www.buhonline.ru (дата обращения: 19.01.2023).

60.Официальный сайт бухгалтерская справочная система «Система Главбух» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.1gl.ru (дата обращения: 26.01.2023).

61.Сайт практической помощи бухгалтеру [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.klerk.ru (дата обращения: 17.01.2023).

Приложения

Приложение 1

Бухгалтерский баланс
на 31 декабря 20 22 г.

		Коды		
	Форма по ОКУД	0710001		
	Дата (число, месяц, год)	31	12	2022
Организация ООО "Центр эпилептологии и неврологии"	по ОКПО	46540204		
Идентификационный номер налогоплательщика	ИНН	7729465744		
Вид экономической деятельности Деятельность больничных организаций	по ОКВЭД 2	86.10		
Организационно-правовая форма/форма собственности общество с ограниченной ответственностью / частная	по ОКОПФ/ОКФС	12300	16	
Единица измерения: тыс. руб.	по ОКЕИ	384		
Местонахождение (адрес) 119136, г.Москва, ул. 1-й Сетуньский проезд, д. 5				

Наименование показателя	На 31 декабря 20 22 г.[1]	На 31 декабря 20 21 г.[2]	На 31 декабря 20 20 г.[3]
АКТИВ			
Материальные внеоборотные активы [4]	4764	5559	5891
Нематериальные, финансовые и другие внеоборотные активы [5]	185	185	185
Запасы	358	0	0
Денежные средства и денежные эквиваленты	8668	9804	275
Финансовые и другие оборотные активы [6]	14722	1123	6784
БАЛАНС	**28697**	**16671**	**13135**
ПАССИВ			
Капитал и резервы [10]	28070	13739	10706
Долгосрочные заемные средства	0	1892	1892
Другие долгосрочные обязательства	0	0	0
Краткосрочные заемные средства	0	0	0
Кредиторская задолженность	627	1040	537
Другие краткосрочные обязательства	0	0	0
БАЛАНС	**28697**	**16671**	**13135**

Руководитель Казарян (подпись) А.А. Казарян (расшифровка подписи)

" 01 " марта 20 23 г.

Примечания

1. Указывается отчетный год.

2. Указывается предыдущий год.

3. Указывается год, предшествующий предыдущему.

4. Включая основные средства, незавершенные капитальные вложения в основные средства.

5. Включая результаты исследований и разработок, незавершенные вложения в нематериальные активы, исследования и разработки, отложенные налоговые активы.

6. Включая дебиторскую задолженность.

10. Некоммерческая организация вместо показателей "Капитал и резервы" включает показатели "Целевые средства", "Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества и иные целевые фонды".

Приложение 2

Отчет о финансовых результатах
за год 20 22 г.

		Коды		
	Форма по ОКУД	0710002		
	Дата (число, месяц, год)	31	12	2022
Организация Общество с ограниченной ответственностью ЧОП "Интерлок-М"	по ОКПО	46540204		
Идентификационный номер налогоплательщика	ИНН	7729465744		
Вид экономической деятельности Деятельность больничных организаций	по ОКВЭД 2	86.10		
Организационно-правовая форма/форма собственности общество с ограниченной ответственностью / собственность частная	по ОКОПФ/ОКФС	12300	16	
Единица измерения: тыс. руб.	по ОКЕИ	384		

Наименование показателя	За 20 22 г.[1]	За 20 21 г.[2]
Выручка [7]	72473	55904
Расходы по обычной деятельности [8]	(39351)	(34460)
Проценты к уплате	(0)	(0)
Прочие доходы	969	404
Прочие расходы	(601)	(601)
Налоги на прибыль (доходы)[9]	(2214)	(1683)
Чистая прибыль (убыток)	31276	19564

Руководитель Казарян (подпись) А.А. Казарян (расшифровка подписи)

" 01 " марта 20 23 г.

Примечания

1. Указывается отчетный год.
2. Указывается предыдущий год.
7. За минусом налога на добавленную стоимость, акцизов.
8. Включая себестоимость продаж, коммерческие и управленческие расходы.
9. Включая текущий налог на прибыль, отложенный налог на прибыль.

Приложение 3

Отчет о финансовых результатах
за год 20 21 г.

		Коды		
Форма по ОКУД		0710002		
Дата (число, месяц, год)		31	12	21
Организация Общество с ограниченной ответственностью ЧОП "Интерлок-М"	по ОКПО	46540204		
Идентификационный номер налогоплательщика	ИНН	7729465744		
Вид экономической деятельности Деятельность больничных организаций	по ОКВЭД 2	86.10		
Организационно-правовая форма/форма собственности общество с ограниченной ответственностью / частная	по ОКОПФ/ОКФС	12300	16	
Единица измерения: тыс. руб.	по ОКЕИ	384		

Наименование показателя	Код	За отчетный период	За аналогичный период предыдущего года
1	2	3	4
Выручка (за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов)	2110	55904	38568
Расходы по обычной деятельности (включая себестоимость продаж, коммерческие и управленческие расходы)	2120	(34460)	(21416)
Проценты к уплате	2330	(0)	(0)
Прочие доходы	2340	404	444
Прочие расходы	2350	(601)	(606)
Налоги на прибыль (доходы) (включая текущий налог на прибыль, отложенный налог на прибыль)	2410	(1683)	(1168)
Чистая прибыль (убыток)	2400	19564	15822

Руководитель Казарян (подпись) А.А. Казарян (расшифровка подписи)

" 28 " февраля 20 22 г.