СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1. Теоретические и правовые основы организации оплаты труда

## 1.1 Нормативно-законодательное регулирование учета оплаты труда в РФ

1.2 Формы и системы оплаты труда

ГЛАВА 2. Организация учета расчетов по оплате труда на примере областного государственного учреждения здравоохранения «Новосибирская областная психиатрическая больница № 6 специализированного типа»

2.1 Организационная характеристика и структура управления ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа»

2.2 Особенности бухгалтерского учета

2.3 Начисление заработной платы. Порядок расчета

2.4 Удержания из заработной платы работника

2.5 Особенности расчета отпускных медицинских работников

2.6 Учет расчетов по социальному страхованию

ГЛАВА 3. Анализ оплаты труда на примере областного государственного учреждения здравоохранения «Новосибирская областная психиатрическая больница № 6 специализированного типа»

3.1 Анализ организации заработной платы на предприятии

3.2 Мероприятия по повышению эффективности организации оплаты труда

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

ВВЕДЕНИЕ

Среди всех ресурсов, используемых в процессе деятельности любой организации, исключительное место принадлежит труду. Труд, как целесообразная деятельность человека, способен создавать прибавочную стоимость и обеспечивать получение финансовых результатов. В то же время он выступает важным источником удовлетворения потребностей индивида и достаточным мотивирующим фактором. Одним из основных мотивов взаимоотношений человека, как носителя способностей к труду и организации, как института их реализации, являются отношения по поводу оплаты труда. В этом разрезе важным и равнозначным для понимания являются вопросы сущности, функций и принципов организации оплаты труда.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы определяется тем, что учет и анализ оплаты труда по праву занимают одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии.

За годы экономических реформ существенно обострилась ситуация, связанная с оплатой труда работников бюджетной сферы. Бюджетные организации являются важными субъектами производственных и финансово-экономических отношений при любой системе хозяйствования и в любой модели государственного устройства. Они призваны обеспечивать удовлетворение целого ряда общественно значимых потребностей, таких как образование, здравоохранение, научные исследования, социальная защита, культура, государственное управление и других.

Уровень заработной платы работников бюджетной сферы - это вопрос государственных приоритетов. Поэтому вопросы заработной платы должны быть ключевыми в социальной политике государства.

С целью уменьшения социальной напряженности, государство, как основной гарант оплаты труда работников бюджетной сферы, должно принимать своевременные меры по повышению уровня жизни населения, сохранению высококвалифицированных специалистов в социальной сфере.

Развитие событий в России последнего времени более чем наглядно показывает характер социально-экономического кризиса, переживаемого нашей страной.

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

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

Целью данной выпускной квалификационной работы является проведение исследования учета расчетов по оплате труда на конкретном объекте, анализ действующей системы и форм оплаты труда, выяснение их недостатков, проведение анализа использования фонда оплаты труда на предприятии.

Для осуществления поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- выяснить экономическую сущность заработной платы, порядок ее формирования и принципы законодательного регулирования в РФ;

- рассмотреть существующие формы и системы оплаты труда;

- изучить порядок организации заработной платы;

- рассмотреть учет удержаний и вычетов из заработной платы работников, а также их отражения на счетах бухгалтерского учета;

- провести анализ использования фонда заработной платы в разрезе основных категорий персонала;

- провести анализ состава и структуры фонда заработной платы;

- определить перспективы дальнейшего развития оплаты труда работников бюджетной сферы;

- разработать предложения по совершенствованию учета и анализа труда и заработной платы.

В данной работе предметом исследования являются учетно-аналитические процессы, связанные с учетом, анализом труда и расчетов с персоналом по оплате труда в бюджетных учреждениях.

Объектом исследования является областное государственное учреждение здравоохранения «Новосибирская областная психиатрическая больница № 6 специализированного типа», далее – ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа».

Что касается методов исследования, это аналитический метод – изучение конкретной документации и отчетности, экономико-статистический, системный, метод сравнения и другие.

Информационной базой для написания выпускной квалификационной работы послужили данные бухгалтерского учета исследуемого предприятия. Теоретической и правовой базой исследования являются нормативно-правовые акты Российской Федерации, основу которой составляют положения Конституции Российской Федерации о правах граждан в сфере труда, научная, специальная и справочная литература, книги и монографии, статьи ведущих экономистов и бухгалтеров, внесших значительный вклад в экономическую теорию, а также личные наблюдения.

ГЛАВА 1 Теоретические и правовые основы организации оплаты труда

1.1 Нормативно-законодательное регулирование учета оплаты труда в РФ

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

Главный основополагающий законодательный документ нашей страны – Конституция Российской Федерации – имеет в своем составе статьи, полностью и вполне определенно посвященные труду и занятости населения. Статья 34 определяет, что каждый гражданин имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности. Это есть конституционное право на труд, в любой разрешенной законом форме.

В статье 37 закреплено право каждого гражданина Российской Федерации на свободный труд, то есть любой человек, кто законно находится на территории страны, имеет право на свободное распоряжение своими трудовыми навыками и умениями, выбор рода деятельности или профессии. Каждому работающему гарантируется установленная продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, установлен минимальный размер ежегодного отпуска и величина доплат, осуществляемых в связи с отклонениями от нормального режима работы (доплата за вредные условия труда, ночные и праздничные дни и часы, доплата за совмещение профессий и т.п.).

В статье 39 Конституции РФ определяются основные виды гарантированной социальной защиты граждан: социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом [26, с. 134].

Таким образом, Конституция РФ устанавливает основные правила взаимоотношений между работником, работодателем и государством. При этом конкретные позиции основного нормативного документа раскрываются в соответствующих федеральных законах, инструкциях, методических указаниях, положениях об оплате труда и премировании работников и т.п. Поэтому, на наш взгляд, необходимо выделить основной законодательный документ – Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ), регламентирующий и конкретизирующий вопросы организации и оплаты труда. В нем содержатся общие положения, касающиеся оплаты труда всех работников, а также предусмотрены особенности регулирования труда отдельных их категорий.

В первой статье ТК РФ формулируются задачи и сфера применения данного нормативного документа: «Трудовой Кодекс РФ регулирует трудовые отношения всех работников, содействия росту производительности труда, улучшению качества работы по повышению эффективности общественного производства и подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни трудящихся, укреплению трудовой дисциплины и постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека» [21, с. 79].

Другими важными документами, определяющими порядок осуществления и учета расчетов по оплате труда, являются:

1. Налоговый Кодекс Российской Федерации (НК РФ) в части порядка начисления и удержания налога на доходы физических лиц (НДФЛ);
2. Семейный Кодекс Российской Федерации (СК РФ) в части регулирования отношений, возникающих в случае расторжения брака и взыскания алиментов на содержание несовершеннолетних детей;
3. Положение об оплате труда и премировании работников, разрабатываемое на основании нормативных и законодательных документов юридической или бухгалтерской службой предприятия;
4. Коллективный договор, заключаемый в рамках социального партнерства между работниками и работодателем с участием профсоюзов;
5. Трудовой договор (контракт), который определяет индивидуальные условия труда, отдыха и социальные гарантии для отдельного работника и т.п.

Этот перечень можно расширить за счет других федеральных, региональных, местных и отраслевых нормативных актов, которые составляют основу для рациональной организации труда, учета его результатов, а также для расчета и выплаты заработной платы, порядок начисления которой зависит от принятых на предприятии видов, форм и систем оплаты труда.

Все вопросы оплаты труда теперь решаются на уровне предприятий. Государство устанавливает лишь минимальный уровень оплаты. С переходом к товарной форме рабочей силы восстанавливаются и значительно расширяются все функции оплаты труда [24, с. 92].

Социально-экономическая роль труда и его оплаты в масштабах страны проявляется в трех основных функциях:

* воспроизводственная;
* стимулирующая;
* регулирующая.

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

Государственное регулирование оплаты труда включает:

- законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в РФ;

- налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц;

- установление районных коэффициентов и процентных надбавок;

- установление государственных гарантий по оплате труда.

Регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений обеспечивается: генеральным, территориальным, коллективными договорами, индивидуальными договорами (контрактами) [29, с. 357].

Прожиточный минимум представляет собой показатель минимального состава и структуры потребления материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности. Прожиточный минимум используется для обоснования минимальной оплаты труда и трудовой пенсии по старости и для установления минимального размера пособия по безработице и стипендии на период профессиональной подготовки граждан по направлению службы занятости.

Минимальный размер оплаты труда - это низшая граница стоимости неквалифицированной рабочей силы, исчисляемой в виде денежных выплат в расчете на месяц, которые получают лица, работающие по найму, за выполнение простых работ в нормальных условиях труда.

Минимальный размер оплаты определяется с учетом стоимости жизни и экономических возможностей государства. Минимальный размер оплаты определяется в размере 40% прожиточного минимума, рассчитанного на душу населения, что предполагает его периодически пересмотр с учетом индекса потребительских цен и тарифов на услуги [13, с. 148].

Минимальная ставка заработной платы основывается на минимальном размере оплаты труда.

Федеральным законом от 24.06.2008 № 91-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» с 1 января 2009 года увеличен МРОТ с 2300 до 4330 руб. [16, с. 22].

Вместе с тем, в соответствии с постановлением Губернатора Новосибирской области, установлена величина прожиточного минимума трудоспособного населения Новосибирской области за 4 квартал 2008 года в размере 5332 рублей.

Таким образом, если работник бюджетной сферы полностью отработал месячную норму рабочего времени и качественно выполнил нормы труда его заработная плата не должна быть ниже 5332 рублей.

Так что же следует понимать под заработной платой (оплатой труда)? Процитируем определение, приведенное в ст. 129 ТК РФ: «заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) [3, с. 63] ».

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права [22, с. 7].

Правовое регулирование оплаты труда характеризуются сочетанием централизованного, договорного и локального регулирования.

В централизованном порядке определяются минимальный размер заработной платы, тарифные ставки и должностные оклады в бюджетной сфере, порядок оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы, порядок исчисления среднего заработка, гарантии в области оплаты труда. В систему основных государственных гарантий оплаты труда включается размеры удержаний из заработной платы, ограничение выплаты заработной платы в натуральной форме и т.п.

Договорное регулирование оплаты труда осуществляется в двух формах: коллективно – договорной и индивидуально – договорной. Коллективно – договорное регулирование оплаты труда осуществляется на основе коллективных договоров и соглашений. Согласно ст.41 ТК РФ в содержание коллективного договора могут включаться формы, системы и размеры оплаты труда, выплаты пособий и компенсаций, механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором, и некоторые другие вопросы [3, с. 22].

Индивидуально – договорное регулирование осуществляется на уровне работник – работодатель. В трудовом договоре определяется цена труда каждого работника. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса РФ оплата труда является существенным условием трудового договора.

Локальными нормативными актами в силу положений статьи 135 Трудового кодекса РФ определяется следующее для работников бюджетных учреждений: размеры тарифных ставок (окладов), размеры доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

Принимаемые на соответствующем уровне законы и нормативные акты должны учитывать ежегодно издаваемые Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально – трудовых отношений Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. Условия оплаты труда, закрепленные в коллективных договорах и соглашениях или локальных актах, не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами [14, с. 9].

С 1 декабря 2008 года и на протяжении всего 2009 года происходит переход федеральных бюджетных учреждений, в том числе и учреждений здравоохранения, от оплаты труда на основе единой тарифной сетки (ЕТС) к новым отраслевым системам оплаты труда, максимально адаптированным к новым условиям хозяйствования и способным существенно изменить качество оказываемых услуг.

Согласно Постановлению Правительства Российской Федерации № 583 от 05.08.2008 введение новых систем оплаты труда осуществляется руководителями учреждений - главных распорядителей средств федерального бюджета - в отношении работников подведомственных им учреждений с учетом того, что заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации [14, с. 18].

1.2 Формы и системы оплаты труда

Для работника и для работодателя труд и его оплата имеют разную цель и значение. Для работника оплата труда — основная статья его дохода, средство повышения благосостояния его самого и членов его семьи. Для работодателя это - издержки производства, которые он стремится минимизировать, особенно в расчете на единицу продукции.

На предприятиях оперативный, бухгалтерский, статистический и налоговый учет труда и его оплаты организуют таким образом, чтобы обеспечить контроль за:

- численностью персонала и использованием рабочего времени;

- правильным документальным оформлением труда и выработки;

- своевременным начислением и выплатой заработной платы, пособий и доплат;

- своевременным удержанием и перечислением в бюджет налогов, сборов и других обязательных платежей, базой для исчисления которых является фонд оплаты труда;

- распределением суммы заработной платы между объектами затрат и калькуляции.

Основная задача организации зарплаты состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого. Организация оплаты труда предполагает:

- определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;

- разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;

- разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;

- обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Порядок исчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы заработной платы. Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени и по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. От того, как форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно- постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива.

Вопросы организации оплаты труда занимают одно из ведущих мест в социально-экономической политике государства. В условиях рыночной экономики практическое осуществление мер по совершенствованию организации оплаты труда должно быть основано на соблюдении ряда принципов оплаты труда, которые необходимо базировать на следующих экономических законах: законе возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы, законе стоимости [21, с. 214].

Системы оплаты труда работников бюджетных учреждений на федеральном, региональном и муниципальном уровнях формируются на основе единых принципов:

- принцип первостепенной роли Конституции РФ, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории РФ. Таким образом, размеры и условия оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления, не могут быть снижены или ухудшены по сравнению с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- принцип самостоятельности в установлении систем оплаты труда;

- принцип зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- принцип повышения уровня оплаты труда. Принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда, закон возвышения потребностей. Из этих законов следует, что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышении эффективности производства;

- принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства;

- принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда следует из закона повышающейся производительности труда и закона стоимости. Необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Реализация этого принципа в организации оплаты труда будет способствовать достижению определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма [22, с. 8].

Заработная плата тесно связана с производительностью труда. Производительность труда - важнейший показатель эффективности процесса труда, представляет собой способность конкретного труда воздавать в единицу времени определенное количество продукции.

Будучи основным источником дохода трудящихся, заработная плата является формой вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности. Поэтому правильная организация заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации трудящихся. Заработная плата, являясь традиционным фактором мотивации труда, оказывает доминирующее влияние на производительность. Организация не может удержать рабочую силу, если она не выплачивает вознаграждения по конкурентоспособным ставкам и не имеет шкалы оплаты, стимулирующей людей к работе. Для того чтобы обеспечить стабильный рост производительности, руководство должно четко связать заработную плату, продвижение по службе с показателями производительности труда, выпуском продукции [25, с. 102].

Система вознаграждения за труд должна быть создана таким образом, чтобы она не подрывала перспективные усилия на обеспечение производительности при краткосрочных негативный результатах.

Зарплата может действовать как фактор, стимулирующий развитие производительности труда. Медленная работа часто вознаграждается оплатой сверхурочных. Отделы, допустившие перерасход своей сметы в этом году могут надеяться на увеличение сметы на будущий год. Сам факт более крупных затрат времени не является автоматическим индикатором выполнения большего объема работ, хотя схемы оплаты труда исходят именно из этих предположений [28, с. 14].

Следует отметить, что организациям предоставлено право самостоятельного выбора, разработки и утверждения видов и систем оплаты труда работников. Наиболее распространенными формами оплаты труда в практике работы предприятий являются сдельная и повременная, которые находят отражение в разновидностях систем оплаты труда. Все разновидности форм и систем оплаты труда базируются на тарифной системе и нормировании труда.

При сдельной форме оплаты труда заработок работника находится в прямой зависимости от количества и качества изготовленной продукции или объема выполненных работ. Заработная плата при такой системе исчисляется с помощью сдельных расценок (формула 1.1).

ЗПсд. = Р \* Н (1.1)

где ЗПсд. – сдельная заработная плата, руб.

Р – сдельная расценка на единицу продукции (работы, услуги), руб.

Н – количество произведенной продукции (выполненной работы, услуги).

Повременная форма оплаты труда применяется при невозможности или нецелесообразности установления количественных параметров труда. Повременная форма характеризуется тем, что заработная плата работнику начисляется в зависимости от количества отработанного в соответствии с табельным учетом времени и установленной тарифной ставкой или окладом (формула 1.2).

ЗПповр. = С \* Т (1.2)

где ЗПповр. – повременная заработная плата, руб.

С – тарифная ставка заработной платы за единицу времени, руб.

Т – фактически отработанное время, час, дн.

В качестве альтернативной системы в медицинских учреждениях предлагается отраслевая система оплаты труда. При этом максимальный размер заработной платы не ограничивается, но установлено, что месячная оплата труда работника, полностью отработавшего определенную на этот период норму рабочего времени и выполнявшего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Независимо от применяемой системы оплаты труда различают натуральную и денежную форму оплаты труда, которые применяются в различных комбинациях с учетом общих экономических условий хозяйствования (уровень цен, величина инфляции, кризис платежей, ставка рефинансировании ЦБ РФ) и практики осуществления расчетов на данном предприятии.

Оплата труда, будучи обусловленной характером общественного производства, предопределяет правовой механизм распределения продукта труда между работником и работодателем. Это распределение характеризуется следующими моментами.

Во-первых, часть продукта распределяется в соответствии с величиной труда, отданного работником в процессе производства. Это обеспечивает заинтересованность трудящихся в наиболее полном, интенсивном и производительном использовании своего рабочего времени.

Во – вторых, труд более высокой квалификации оплачивается выше по сравнению с неквалифицированным трудом при одинаковых затратах рабочего времени, что заинтересовывает трудящихся в повышении квалификации, общеобразовательного уровня и профессионального мастерства.

В-третьих, труд в тяжелых и вредных условиях поощряется материально в более высоких размерах по сравнению с трудом в нормальных условиях. Это обеспечивает материальную компенсацию дополнительных затрат труда [30, с. 167].

Положительным моментом новых систем оплаты труда бюджетных учреждений с 1 декабря 2008 года является то, что руководителям предоставлено больше самостоятельности. Поскольку нет уже жесткой тарифной сетки, руководитель может перераспределять средства, чтобы стимулировать наиболее ценных работников. С 1 января 2010 года объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета. Также предусмотрено, что средства от приносящей доход деятельности будут направляться на выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера при новых системах оплаты труда установлены перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Минэкономразвития РФ от 29.12.2007 № 818. Данные выплаты определяются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и предусматриваются:

- за качество выполняемых работ;

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- в виде премий по итогам работы.

Они направлены на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение его за выполненную работу. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с данным перечнем и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

Выплаты компенсационного характера установлены в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Минэкономразвития РФ от 29.12.2007 № 822. Данные выплаты предусматриваются работникам:

- занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера закрепляются положениями трудовых договоров и устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не предусмотрено федеральными законами и указами Президента РФ, в виде:

- надбавок и доплат;

- районных коэффициентов;

- коэффициентов за работу в пустынных и безводных местностях;

- коэффициентов за работу в высокогорных районах;

- процентных надбавок к заработной плате сотрудникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областях, Республике Бурятия, Республике Хакасия [15, с. 48].

ГЛАВА 2 Организация учета расчетов по оплате труда на примере областного государственного учреждения здравоохранения «Новосибирская областная психиатрическая больница № 6 специализированного типа»

2.1 Организационная характеристика и структура управления ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа»

#### ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа» является некоммерческой организацией.

Учреждение находится в ведомственном подчинении департамента здравоохранения Новосибирской области.

Учреждение является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, лицевой счет по учету бюджетных средств, лицевой счет по учету средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и лицевой счет по учету средств, поступающих во временное распоряжение учреждений в органах, осуществляющих кассовое обслуживание исполнения бюджетов, круглую печать с изображением герба Новосибирской области со своим наименованием, дополнительные печати для различных документов, штамп, бланки.

Структура управления ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа» представлена на рисунке 2.1.

Под структурой управления организацией понимается упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов, находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих их функционирование и развитие как единого целого. Элементами структуры являются отдельные работники, службы и другие звенья аппарата управления, а отношения между ними поддерживаются благодаря горизонтальным и вертикальным связям.

В современных условиях наибольшее распространение получила линейно-функциональная структура, в основе которой линейная вертикаль управления и специализация управленческого труда по функциональным подсистемам организации. Данная схема получила распространение и в здравоохранении.

Главный врач

Зам.главного врача

по

лечебной части

Отдел кадров

Зам.гл.врача по судебно – психиатрической экспертизе

Зам.гл. врача по хозяйственной

части

Зам.гл. врача по гражданской обороне

Заведующий отделением

№ 1

Главный бухгалтер

Заведующий отделением № 2

Гараж

Заведующий отделением АСПЭ

Прачечная

Бухгалтерия

# отделение

№ 2

отделение

№ 1

Столярная

мастерская

отделение

АСПЭ

Эконо

мический отдел

Бойлерная

Рисунок 2.1 - Структура управления ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа»

Основным достоинством этой структуры является то, что она дает возможность специализировать выполнение отдельных функций и в результате повысить компетентность управления в целом. Эта структура стимулирует профессиональную специализацию, уменьшает дублирование усилий, улучшает координацию деятельности.

Учреждение создано в целях удовлетворения общественных потребностей в результатах его деятельности по обеспечению населения квалифицированной специализированной медицинской помощью путем осуществления функций некоммерческого характера.

Для достижения целей учреждение осуществляет в установленном законодательством Российской Федерации порядке следующие виды деятельности в соответствии с полученной лицензией и протоколу к ней:

- медицинская деятельность (лечение психических больных, содержащихся под стражей);

- фармацевтическая деятельность.

Учреждение может осуществлять следующие виды предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, соответствующие целям:

- медицинские услуги, не входящие в Новосибирскую областную программу государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи.

Высшим должностным лицом учреждения является главный врач, назначаемый и освобождаемый департаментом здравоохранения Новосибирской области.

Взаимоотношения работников и главного врача учреждения, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и коллективным договором [12].

Главный врач выполняет следующие функции и обязанности по обеспечению деятельности ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа»:

- осуществляет общий контроль за деятельностью всех служб больницы и подчиненного персонала;

- организует разработку и утверждает правила внутреннего распорядка и должностные инструкции для сотрудников больницы ;

- распоряжается имуществом учреждения (в пределах, установленных Уставом), заключает договора, выдает доверенности;

- обеспечивает разработку перспективных и текущих планов работы больницы, представляет их для утверждения в вышестоящий орган здравоохранения и контролирует их выполнение;

- издает приказы и дает указания обязательные для работников учреждения.

Главный врач самостоятельно определяет структуру администрации аппарата управления, численность, квалифицированный и штатный составы.

Второй уровень управления больницей - заместители главного врача:

- Заместитель главного врача по лечебной части. Основными выполняемыми функциями являются руководство лечебным процессом, планирование лечебной деятельности, ее контроль и регулирование, составление отчетов по пролеченным больным.

- Заместитель главного врача по гражданской обороне. Основными его задачами являются разработка планов по эвакуации персонала при наступлении форс-мажорных обстоятельств, проведение консультаций и лекций по безопасности на случай эпидемии, войны и др. В случае войны заместитель по гражданской обороне приобретает статус главного руководителя, т. к. врачи являются военнообязанными.

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

- Заместитель главного врача по судебно-психиатрической экспертизе организовывает и контролирует производство судебно-психиатрической экспертизы, осуществляет руководство персоналом службы АСПЭ.

Состав структурных подразделений:

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

- Отдел по экономическим вопросам разрабатывает финансовые планы и осуществляет контроль за их исполнением, также разрабатывает положения об оплате труда работников, ценовую политику, имеет право создавать квалификационную комиссию для присвоения или повышения разряда.

- Бухгалтерия осуществляет учет и контроль поступления и расходования денежных средств, товарно-материальных ценностей, проведение банковских и кассовых операций, анализ финансово-хозяйственной деятельности и т. д.

- Хозяйственная часть: водители, уборщица служебных помещений, бригада по обслуживанию и текущему ремонту сантехнического, вентиляционного и электрооборудования, прачечная.

- Кадровый отдел. Организует своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников в соответствии с трудовым законодательством, учет личного состава, выдачу справок о настоящей и прошлой трудовой деятельности работников, хранение и заполнение трудовых книжек и ведение установленной документации по кадрам, а также подготовку материалов для представления персонала к поощрениям и награждениям [11].

2.2 Особенности бухгалтерского учета

В соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации утвержден единый порядок ведения бухгалтерского учета (бюджетный учет) в бюджетных учреждениях.

Бюджетный учет представляет собой упорядоченную систему сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении о состоянии финансовых и нефинансовых активов и обязательств бюджетных учреждений и операциях, приводящих к изменению вышеуказанных активов и обязательств.

Бухгалтерский учет в бюджетных организациях имеет специфические особенности. К этим особенностям нужно отнести:

- организацию учета в разрезе статей бюджетной классификации;

- контроль исполнения сметы расходов;

- переход на казначейскую систему исполнения бюджетов;

- выделение в учете кассовых и фактических расходов;

- отраслевые особенности учета в учреждениях бюджетной сферы.

Бюджетный учет в ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа» осуществляется в соответствии с Федеральным законом «О бухгалтерском учете», бюджетным законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Инструкцией по бюджетному учету, утвержденной Приказом Минфина РФ от 30.12.2008 № 148н. Указанная Инструкция начала действовать с 01.01.2009 года, ранее действовала аналогичная Инструкция № 25н.

Государственная учетная политика реализуется указанной инструкцией через:

- план счетов бюджетного учета;

- порядок отражения операций по исполнению бюджетов бюджетной системы Российской Федерации на счетах бюджетного учета;

- корреспонденцию счетов бюджетного учета;

- иные вопросы организации бюджетного учета.

Для ведения бюджетного учета в учреждениях применяются регистры, содержащие обязательные реквизиты и показатели, приведенные в Инструкции по бюджетному учету.

Формы регистров бюджетного учета, учитывающие специфику исполнения соответствующего бюджета бюджетной системы Российской Федерации, а также правила их ведения, утверждаются органом, организующим исполнение соответствующего бюджета бюджетной системы Российской Федерации.

Все операции, проводимые учреждением, оформляются первичными документами, приведенными в Инструкции по бюджетному учету.

Первичные учетные документы должны быть составлены в установленной форме и содержать все необходимые реквизиты.

По истечении каждого отчетного месяца данные проверенных и принятых к учету первичных учетных документов систематизируются по датам совершения операций (в хронологическом порядке) и отражаются накопительным способом в соответствующих журналах операций.

Записи в журналы операций осуществляются по мере совершения операций, но не позднее следующего дня после получения первичного учетного документа, как на основании отдельных документов, так и на основании группы однородных документов. Корреспонденция счетов в журнале операций записывается в зависимости от характера операций по дебету одного счета и кредиту другого счета.

По истечении месяца данные оборотов по счетам из журналов операций записываются в Главную книгу [5, с. 6].

В организациях в целях регулирования взаимоотношений между работодателем и работниками трудовой деятельности коллектива, оплаты труда и материального поощрения, работающих на основе законодательных актов разрабатывают и принимают внутренние нормативные документы. К важнейшим из них относятся: коллективный договор, трудовой договор (контракт), положение о системе оплаты труда, положение о премировании, положение о вознаграждении по итогам работы за год, штатное расписание и должностные инструкции.

Основанием для приема на работу является приказ Руководителя организации и трудовой договор, в котором оговариваются условия труда, отдыха и особые факторы.

Трудовой договор не должен нарушать правила работника, указанные в ТК РФ, например, если в ТК РФ записано, что длительность рабочей недели в стране составляет 40 часов в неделю, трудовой договор не может содержать более длинную неделю.

Бухгалтер на основании первичных документов о приеме на работу заполняет на него лицевой счет, в котором указывается необходимая информация.

Лицевой счет заполняется в течение года. Если происходят изменения, они вносятся сразу же для точности учета.

Далее в лицевом счете отражаются помесячно все виды начислений и удержаний, которые произведены, из них вычисляется средний заработок при оплате отпуска, начислений по больничным листкам и т.д. Для этого в лицевом счете добавлен специальный листок. На следующий год на каждого работника будет открыт новый лицевой счет [27, с. 51].

Основными документами для начисления заработной платы в ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа» являются приказы главного врача о зачислении, увольнении и перемещении сотрудников в соответствии со штатным расписанием, табели учета использования рабочего времени и расчета заработной платы, положение об оплате труда и другие документы. Они поступают в бухгалтерию и обрабатываются соответствующим образом.

Штатное расписание применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации. Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы. Утверждается приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченного им лица.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы для бюджетных медицинских учреждений утвержден приказом Минфина РФ от 10 февраля 2006 года № 25н. Ведение табеля учета рабочего времени используется по установленной форме 0504421.

Табельный учет охватывает всех работников организации. Каждому из них присваивается определенный табельный номер, который указывается во всех документах по учету труда и заработной платы. Сущность табельного учета заключается в ежедневной регистрации явки работников на работу, ухода с работы, всех случаев опозданий и неявок с указанием их причины, а также часов простоя и часов сверхурочной работы.

Табели составляются в одном экземпляре уполномоченным на это лицом, подписываются руководителем структурного подразделения и кадровой службы и передаются в бухгалтерию для проведения расчетов, после утверждения табеля руководителя учреждения он используется для составления расчетно-платежной ведомости, в которой отражаются начисление заработной платы и все суммы выплат, произведенных работникам в течение месяца и причитающихся для окончательного расчета, а также удержанных из заработной платы налогов и других сумм [27, с. 54].

Положение об оплате труда представляет собой один из локальных актов, который утверждается руководителем организации. Основная цель данного акта - описать применяемые в данной организации механизмы оплаты труда.

Положение об оплате труда работников ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основе Постановления Губернатора Новосибирской области № 20 от 28.1.2008г «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Новосибирской области», отраслевого тарифного соглашения по государственным бюджетным учреждениям, подведомственным департаменту здравоохранения Новосибирской области, на 2008-2010 годы, приказа департамента труда и занятости населения Новосибирской области от 14.02.2008 №55 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах».

Должностные оклады работников учреждения устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 6 августа 2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», и в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по должностям работников здравоохранения РФ.

Оплата труда работников учреждения определяется трудовым договором с руководителем учреждения исходя из условий результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

Главный врач учреждения использует экономию фонда оплаты труда по вакантным должностям, при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности на увеличение заработной платы работникам.

За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и праздничные дни;

- дежурства;

- доплаты за работу с вредными и опасными условиями труда работникам учреждения для лечения психических больных устанавливаются в размере 25%, 40% к должностным окладам;

- доплата работникам учреждения для лечения психических больных, содержащихся под стражей, устанавливается в размере 30% к должностным окладам за работу в опасных условиях.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ и выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Под совмещением профессий (должностей) понимается выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

Конкретные размеры доплат определяются для каждого работника дифференцировано в зависимости от объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

Размер доплаты может устанавливаться в конкретной денежной сумме или в процентах от должностного оклада по основной работе.

В целях материальной заинтересованности работников учреждения в конечных результатах работы и создания необходимых условий для оказания качественных услуг могут устанавливаться надбавки за выполнение качественных показателей деятельности в виде процентной надбавки к окладу за фактически отработанное время.

В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- По результатам работы за месяц заведующие отделениями, главный бухгалтер, заместитель главного врача по АХЧ готовят справки о выполнении качественных показателей подчиненных ему подразделений и передают на утверждение главному врачу. После утверждения справок издается приказ главного врача учреждения о материальном стимулировании работников и передается в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.

- По результатам работы за месяц руководитель подразделения направляет представление главному врачу о стимулировании конкретных работников подразделения за качественные показатели его деятельности. Приказ о материальном стимулировании направляется в бухгалтерию для начисления.

- Лицам, в том числе главному врачу, имеющим ученую степень кандидата медицинских наук, устанавливаются надбавки к заработной плате в размере 10 процентов должностного оклада.

- Конкретный размер премий за выполнение особо важных работ устанавливается приказом главного врача с учетом степени важности и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

Премии за выполнение особо важных работ выплачиваются работникам списочного состава учреждения по представлению руководителя подразделения, где производились эти работы. Задание на выполнение особо важных работ оформляется приказом главного врача, где определяется дата начала и окончания работ, сумма средств, которая может быть направлена на премирование работников, выполнявших работы, источники выплаты.

- По решению руководителя департамента отдельным высококвалифицированным работникам учреждения из числа медицинского персонала могут устанавливаться надбавки за выполнение обязанностей по повышению качества оказываемой медицинской помощи.

На должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 25 процентов [11].

2.3 Начисление заработной платы. Порядок расчета

В процессе начисления и выплаты сумм заработной платы бухгалтеру необходимо руководствоваться значительным числом законодательных и нормативных актов гражданского и налогового законодательства, основным из которых является Трудовой Кодекс, а также локальными нормативными актами, разрабатываемыми учреждением. Важна не только правильность осуществления самих расчетов, но и точность оформления первичных документов, служащих основанием для расчетов с работниками.

Работа в стационаре ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа» происходит круглосуточно. Медики выполняют свой профессиональный долг не только в будни, но и в праздники, независимо от времени суток. Оплата труда при сменном режиме имеет свои особенности.

В соответствии со ст. 103 ТК РФ под сменной работой понимается работа в две, три или четыре смены. Данный режим вводится, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы. В частности, при круглосуточном режиме работы рабочие места, определенные штатным расписанием для данного подразделения, должны быть заняты в течение всех 24 часов. Продолжительность смены законодательством не определена. Ограничения ее продолжительности касаются только несовершеннолетних работников, инвалидов и лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 94 ТК РФ). Следовательно, медицинское учреждение в целях организации оказания медицинских услуг вправе прибегнуть к двухсменному (24 ч / 12 ч продолжительности рабочей смены) либо трехсменному (24 ч / 8 ч) режиму работы [20, с. 20].

В ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа» медицинский персонал трудится не более предусмотренной нормы рабочего времени – 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

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

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

Оплата работы в ночную смену оплачивается в размере 50% должностного оклада за каждый час работы в ночное время). Ночным считается время с 22 до 6 часов (ст.96 ТК РФ).

Иногда медицинскому персоналу приходится работать в праздничную ночь. В этом случае полагается две доплаты: первая – за работу в праздники согласно ст. 153 ТК РФ, вторая – за работу в ночные часы (с 22.00 до 6.00) на основании ст. 96 ТК РФ.

Грамотное и своевременное начисление заработной платы важно как для исчисления итогов труда, так и для хорошего психологического климата в среде работников: если человек знает, что его труд ценится и оплачивается достойно, правильно и вовремя, настроение и желание работать повышается [20, с. 27].

Рассмотрим пример начисления заработной платы работника учреждения.

Врачу второй категории стационарного отделения Амельченко А.А. установлен оклад в размере 5790 руб. В январе 2009 года она отработала 16 часов в ночное время, при этом праздничные смены выпали на 1 и 7 января (48 часов). Норма рабочего времени в январе 115,2 ч. Продолжительность ночной смены с 22:00 до 06:00. За работу в ночное время Амельченко А.А. положена доплата в размере 50% должностного оклада, оплата праздничных часов производится в двойном размере. Районный коэффициент составляет 25% на все полагающиеся выплаты.

За работу с вредными условиями труда для лечения психических больных врачу положена доплата к должностному окладу в размере 40%; для лечения психических больных, содержащихся под стражей устанавливается доплата к должностному окладу в размере 30% за работу в опасных условиях.

Кроме этого по результатам работы за месяц заведующий отделением направил представление главному врачу о стимулировании Амельченко А.А. за качественные показатели ее деятельности в сумме 6000 рублей.

Рассчитаем оплату труда за фактически отработанное время:

5790 руб. / 115,2 \* 115,2 = 5790 руб.

Доплата за работу в ночное время:

5790 руб. / 115,2 \* 16 \* 0,5 = 402,08 руб.

Оплата за работу в праздничные часы:

5790 руб. / 115,2 \* 48 \* 2 = 4825 руб.

Доплата за работу с вредными условиями труда:

5790 руб. \* 40% = 2316 руб.

Доплата за работу в опасных условиях:

5790 руб. \* 30% = 1737 руб.

Районный коэффициент составит:

(5790 + 402,08 + 4825 + 2316 + 1737 + 6000) \* 25% = 5267,52 руб.

Оплата труда за январь 2009 года составляет:

5790 + 402,08 + 4825 + 2316 + 1737 + 6000 + 5267,52 = 26337,60 руб.

В учреждении средний и младший медицинский персонал (медицинские сестры и санитары) в отдельные периоды времени могут перерабатывать норму рабочего времени (ч. 1 ст. 104 ТК РФ). Такая переработка считается сверхурочной работой, но только в том случае, если она имеет место по окончании учетного периода (ч. 1 ст. 99 ТК РФ). При этом сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ). Работа, выполненная сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, оплачивается как сверхурочная в соответствии со ст. 152 ТК РФ: за первые два часа – не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном.

Начисление и выдача заработной платы сотрудникам учреждения выдается два раза в месяц: аванс – 15-ого числа и заработную плату за прошедший месяц в полном размере – 1-ого числа (согласно ст. 136 ТК РФ). При этом сумма аванса не может быть меньше тарифной ставки или оклада за фактически отработанное время.

На расчеты по оплате труда и подготовку всей необходимой документации отводятся сжатые и строго определенные сроки. При этом наличие множества различных факторов, определяющих размер начислений оплаты труда, порядок налогообложения, удержаний и так далее, делает расчет в каждом конкретном месяце непохожим на предыдущие.

Учет расчетов по оплате труда и другим выплатам с каждым работающим в ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа» ведется на аналитических счетах (лицевых счетах), открываемых на каждого работника.

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

Начисление заработной платы производится по расчетно-платежной ведомости (ф.0504401), в которой указываются табельные номера, фамилии и инициалы работников, суммы начисленной заработной платы, пособий, выданного аванса, удержанных налогов и т.д.

Расчетно-платежные ведомости подписываются составившими и проверившими их работниками. Разрешение на выплату заработной платы подписывают руководитель учреждения и главный бухгалтер.

На основании расчетно-платежных ведомостей делают записи в журнале операций расчетов по оплате труда (ф.0504071).

К нему должны быть приложены документы, на основании которых начисляется заработная плата (табели использования рабочего времени, выписки из приказов о зачислении, увольнении и др.).

Выплата начисленных сумм (за минусом удержаний) производится кассиром из кассы, либо может перечисляться безналичным путем в кредитную организацию или на карточный счет на основании письменного заявления работника.

Синтетический учет начисления и выдачи заработной платы и других оплат ведется на счете 03020000 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками».

Операции по счету оформляются следующими бухгалтерскими записями: начисленная заработная плата, выданная:

- за счет бюджетных средств, - сопровождается проводкой

Дебет счета 140101211 «Расходы по заработной плате»

Кредит счета 130201730 «Увеличение кредиторской задолженности по заработной плате»

- за счет средств от приносящей доход деятельности, -

Дебет счета 210604340 «Увеличение стоимости изготовления материалов, готовой продукции (работ, услуг)»

Кредит счета 230201730 «Увеличение кредиторской задолженности по заработной плате» [22, с. 10].

При выдаче заработной платы из кассы бюджетного учреждения составляется проводка:

Дебет счета 1(2)30201830 «Уменьшение кредиторской задолженности по заработной плате»

Кредит счета 1(2)20104610 «Выбытия из кассы».

Начисленные суммы заработной платы являются объектом обложения ЕСН и взносами на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Учет расчетов по ЕСН ведется на счете 030302000 «Расчеты по единому социальному налогу и страховым взносам на обязательное пенсионное страхование в Российской Федерации».

Взносы на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отражаются на счете 030306000 «Расчеты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Начисленные суммы ЕСН и взносов на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» отражаются такой проводкой:

Дебет счетов 140101213 «Расходы на начисления на оплату труда», 210604340 «Увеличение стоимости изготовления материалов, готовой продукции (работ, услуг)»

Кредит счетов 1(2)30302730 «Увеличение кредиторской задолженности по единому социальному налогу и страховым взносам на обязательное пенсионное страхование в Российской Федерации», 1(2)30306730 «Увеличение кредиторской задолженности по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [22, с. 13].

## 2.4 Удержания из заработной платы работника

Удержание из заработной платы работника производятся в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации и по определенной схеме. При этом налог на доходы физических лиц с работника взимается по месту выплаты заработной платы. Порядок удержания налога на доходы физических лиц регламентирован ст. 218 НК РФ и учитывает возможность предоставления стандартных налоговых вычетов: 400, 500, 1000 и 3000 руб.

Совокупный доход в течение года ежемесячно уменьшается на 1000 руб. в расчете на одного ребенка и в двукратном размере, т.е. 1000 х 2 = 2000 руб., в случае воспитания детей одним из родителей, оставшимся вдовой или вдовцом. Кроме того, производятся стандартные вычеты на сотрудника, размер которых зависит от категории работника (400, 500 и 3000 руб.).

Стандартные вычеты предоставляются на основании письменного заявления работника, на основании документов, подтверждающих возможность их предоставления: копии свидетельств о рождении, паспорт, удостоверение ветерана, участника войны, ликвидатора аварии на ЧАЭС и т.п.

Вычеты предоставляются до месяца, в котором доход, исчисленный нарастающим итогом с начала года не превысил 40000 руб., а для вычета на детей – 280000 руб. Для вдов, единственных родителей, опекунов или попечителей, вычеты на содержание детей и иждивенцев предоставляются в двойном размере. Получившаяся сумма после вычетов является налогооблагаемой базой. Налоговая ставка налога на доходы физических лиц устанавливается в размере 13 процентов.

После того, как произведены удержания, предусмотренные законодательством, производятся иные удержания из заработка работника для погашения его задолженности учреждению:

1. Вычет аванса, выданного в счет заработной платы. Размер аванса составляет 50% от должностного оклада с начислением и удержанием всех налогов и взносов.
2. Излишне выплаченные суммы заработной платы в предыдущем расчетном периоде вследствие счетной ошибки.

Если переплата работнику явилась следствием ошибки администрации, то удержание не производятся. Но если излишне начисленные суммы есть результат обмана или подделки документов самим работником, вся сумма переплаты взимается с работника.

1. Удержание по исполнительным листам.

Исполнительным листом является документ, выданный судом и определяющий причину, порядок и размер удержаний с работника. Он высылается по месту работы ответчика и является обязательным для исполнения. Удержание алиментов производятся по месту выдачи заработной платы и в размерах, указанных в исполнительном листе, а также в заявлении должника в случае добровольной уплаты алиментов, а при задолженности - согласно расчету и предписанию судебного исполнителя. Размер алиментов на содержание несовершеннолетних детей составляет: на одного ребенка - 1/4 , на двоих детей – 1/3 , на троих и более детей – 50 % заработка (дохода), а на содержание нуждающихся в помощи родителей, супругов, других лиц – в твердой денежной сумме.

1. Удержание задолженности по подотчетным суммам.

Лица, получившие наличные деньги в подотчет, обязаны не позднее трех рабочих дней по истечении срока предъявить в бухгалтерию отчет об израсходованных суммах и возвратить в кассу неиспользованные деньги.

1. Возмещение материального ущерба, нанесенного работником предприятию, в размере, не превышающем его средний месячный заработок по распоряжению администрации.

При расчете удержаний нужно помнить, что по статье 138 Трудового Кодекса Российской Федерации общий размер всех удержаний не может превышать 50 процентов. При удержании по нескольким исполнительным листам за работником во всех случаях должно сохраниться 50 процентов заработка [18, с. 406].

Удержания из заработной платы учитываются на счете 030403000 «Расчеты по удержаниям из оплаты труда».

Удержания производятся на основании соответствующих документов: письменных заявлений работников, договоров добровольного страхования, исполнительных листов и других документов.

Аналитический учет по счету ведется в Карточке учета средств и расчетов.

Операции по счету оформляются следующими бухгалтерскими записями:

Алименты и иные удержания из оплаты труда (кроме удержанного НДФЛ) отражаются проводкой:

Дебет счета 1(2)30201830 «Уменьшение кредиторской задолженности по заработной плате»

Кредит счета 1(2)30403730 «Увеличение кредиторской задолженности по удержаниям из оплаты труда»

Перечисление удержанных сумм учитывается следующим образом:

- перечисления с лицевого счета организации в органе казначейства:

Дебет счета 1(2)30403830 «Уменьшение кредиторской задолженности по удержаниям из оплаты труда»

Кредит счетов 130405211 «Расчеты по платежам из бюджета с органами, организующими исполнение бюджетов, по заработной плате», 220101610 «Выбытия денежных средств учреждения с банковских счетов».

Операции по расчетам с бюджетом по НДФЛ отражаются на счете 030301000 «Расчеты по налогу на доходы физических лиц».

Удержанные из доходов работников суммы НДФЛ отражаются проводкой:

Дебет счетов 1(2)30201830 «Уменьшение кредиторской задолженности по заработной плате»

Кредит счета 1(2) 30301730 «Увеличение кредиторской задолженности по налогу на доходы физических лиц»

Операции по перечислению НДФЛ оформляются следующим образом:

Дебет счета 1(2) 30301830 «Уменьшение кредиторской задолженности по налогу на доходы физических лиц»

Кредит счетов 130405211 «Расчеты по платежам из бюджета с органами, организующими исполнение бюджетов, по заработной плате», 220101610 «Выбытия денежных средств учреждения с банковских счетов».

2.5 Особенности расчета отпускных медицинских работников

Основной отпуск медработникам, как и работающим в других отраслях предоставляется ежегодно (ст. 122 ТК РФ) в соответствии с графиком, утверждаемым главным врачом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работника извещают под роспись не позднее, чем за две недели.

В число календарных дней отпуска не включаются нерабочие праздничные дни (ст. 120 ТК РФ). Право на использование основного отпуска за первый год работы возникает у медицинского работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении.

Кроме основного отпуска Трудовым кодексом предусмотрено предоставление дополнительного отпуска при работе с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117). Реализовать данное право в учреждениях здравоохранения могут сотрудники, работающие врачами-психотерапевтами, иными специалистами, участвующими в оказании психиатрической помощи (ст. 22 Закона РФ от 02.07.1992 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании»).

При возникновении права медицинского работника на дополнительный отпуск общая продолжительность ежегодного отпуска определяется путем суммирования основного и дополнительного отпусков (ст.120 ТК РФ).

Сотрудники учреждения должны ежегодно уходить в отпуск. Непредоставление его в течение двух лет подряд запрещено. В силу различных причин работники могут иметь неиспользованные ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды. При этом за ними сохраняется право на использование всех полагающихся отпусков, которые должны предоставляться либо в рамках графика отпусков на очередной календарный год, либо по соглашению между работником и организацией.

Выплачивать денежную компенсацию работникам за неиспользованные отпуска законодательно разрешено только в части, превышающей 28 календарных дней, по письменному заявлению работника (ст. 126 ТК РФ), однако работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, замена отпуска денежной компенсацией не допускается. Исключением из правил является компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 127 ТК РФ) [17, с. 31].

Основной ежегодный отпуск всегда предоставляется в целом (за исключением случаев разделения отпуска на части, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ)).

Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. (п.2 Постановления № 922). К таким выплатам в ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа» относятся:

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

- оплата, начисленная работнику за выполненную работу по сдельным расценкам (за платные медицинские услуги);

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

- выплаты, связанные с условиями труда (вредность), а также суммы начисленных районных коэффициентов, выплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу;

- премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

- другие виды выплат по заработной плате.

Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие). Причина в том, что данный вид выплат не соответствует определению заработной платы, приведенному в ст. 129 ТК РФ.

Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

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

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

- работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

- работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

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

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

В случае, если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, или за период, превышающий расчетный период, либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода в соответствии с п.5 Постановления № 922, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному.

В случае, если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, и до начала расчетного периода, средний заработок определяется исходя из размера заработной платы, фактически начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка.

В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, до начала расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, средний заработок определяется исходя из установленной ему тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

При определении среднего заработка используется средний дневной заработок.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска , исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,4) [19, с. 17].

Рассмотрим пример начисления отпускных, когда расчетный период отработан полностью.

Медицинская сестра отделения № 1 ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа» Игнатьева Т.А. ушла в отпуск с 13 августа 2008 года на 28 календарных дней.

Расчетный период для его оплаты – с 01.08.2007 по 31.07.2008.

В расчетном периоде Игнатьевой Т.А. начислена заработная плата, принимаемая для расчета, - 167856 руб. Следует определить сумму отпускных, подлежащую выдаче.

Сумма отпускных за 28 календарных дней составит:

167856 руб. /12 мес. / 29,4 дн. \* 28 = 13321,90 руб.

В случае, если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью, или из него исключалось время в соответствии с п. 5 Постановления № 922, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,4), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,4) на количество календарных дней этого месяца, и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце [7, с. 3].

Рассмотрим пример, когда расчетный период отработан не полностью.

Врач отделения № 2 Далецкая О.А. ушла в отпуск продолжительностью 28 календарных дней с 10.07.2008. В расчетном периоде (01.07.2007 – 30.06.2008) с 15 по 17 августа она находилась на больничном, с 22 по 30 ноября 2007 года была отправлена в командировку.

В расчетном периоде Далецкой О.А. начислена заработная плата в сумме 198540 руб. без учета выплат по больничному листу и оплаты командировочных дней. Определим сумму отпускных.

Рассчитаем количество календарных дней, приходящихся на отработанное время в августе и ноябре 2007 года. В августе оно составит 26,6 дня (29,4 / 31 \* 28), в ноябре – 20,6 дня (29,4 / 30 \* 21).

Находим средний заработок для оплаты отпуска:

198540 руб. / (29,4 дн. \* 10 мес. + 26,6 дн. + 20,6 дн.) = 581,89 руб.

Сумма отпускных, подлежащая выплате Далецкой О.А., составит:

28 кал.дн. \* 581,89 = 16292,92 руб.

В ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа» согласно Постановлению Минтруда РФ от 08.07.1993 № 133 «О дополнительном отпуске за работу с вредными условиями труда медицинского и другого персонала, участвующего в оказании психиатрической помощи» установлен дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда продолжительностью 30 рабочих дней.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска в соответствии с п. 11 Постановления № 922 исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

Рассмотрим пример, когда отпуск предоставлен в рабочих днях.

Врачу отделения АСПЭ Никандрову А.Ю. предоставлен дополнительный отпуск за тяжелые условия труда с 1 февраля 2008 г. на 30 рабочих дней. В расчетном периоде с 01.02.2007 по 31.01.2008 он был «на больничном» с 01.05.2007 по 10.05.2007. Заработная плата за расчетный период без учета выплат по больничному листу составила 209784 руб. Следует рассчитать сумму отпускных за предоставленный дополнительный отпуск.

Рассчитаем количество рабочих дней, приходящихся на отработанное время по календарю 6-дневной рабочей недели.

Отработанное время составит по месяцам: в феврале – 23 дня, марте – 26, апреле – 25, мае – 18, июне – 26, июле – 26, августе – 27, сентябре – 25, октябре – 27, ноябре -25, декабре - 25, январе 2008 года – 23, общая сумма рабочих дней составит 296 дней.

Среднедневной заработок равен:

209784 руб. / 296 дн. = 708,73 руб.

Общая сумма отпускных за 30 рабочих дней составит:

708,73 руб. \* 30 дн. = 21261,90 руб.

Основные бухгалтерские записи, производимые при начислении отпускных, согласно Инструкции № 148н будут следующими:

- начислены отпускные за счет бюджетных средств:

Дебет счета 140101211 «Расходы по заработной плате»

Кредит счета 130201730 «Увеличение кредиторской задолженности по заработной плате»

- начислены отпускные за счет приносящей доход деятельности:

Дебет счета 210604340 «Увеличение стоимости изготовления материалов, готовой продукции (работ, услуг)»

Кредит счета 230201730 «Увеличение кредиторской задолженности по заработной плате» [17, с. 31].

2.6 Учет расчетов по социальному страхованию

Согласно ст.6 Закона № 165-ФЗ страхователи по обязательному социальному страхованию – это организации любой организационно-правовой формы. Соответственно, бюджетные учреждения являются плательщиками страховых взносов и (или) налогов и выплачивают отдельные виды страхового обеспечения.

За счет средств обязательного социального страхования выплачиваются следующие виды пособий:

- пособие по временной нетрудоспособности;

- пособие по беременности и родам;

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

- единовременное пособие при рождении ребенка;

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

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

- оплата дополнительных выходных дней по уходу за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет [6, с. 33].

Согласно Федеральному закону от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» назначение и выплата пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам осуществляются работодателем по месту работы застрахованного лица. В случае если застрахованное лицо работает у нескольких работодателей, пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам назначаются и выплачиваются ему каждым работодателем (по страховым случаям, наступившим с 1 января 2007 года).

Пособие по временной нетрудоспособности за первые два дня нетрудоспособности работника оплачивается за счет средств работодателя, а за остальной период, начиная с 3-го дня временной нетрудоспособности - за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации [23, с.40].

С начала 2007 года вступил в силу новый порядок оплаты больничных листов. Теперь при начислении пособия по нетрудоспособности учитываются не только рабочие дни, но и выходные. Исчезло понятие непрерывный трудовой стаж.

Размер пособия по нетрудоспособности зависит от страхового стажа, то есть от общего стажа работы. То, что он прерывался, теперь не имеет значения. Размер оплаты остается тот же: до 5 лет страхового стажа – оплата 60%, от 5 до 8 лет – 80%, более 8 лет – оплата 100%.

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

Расчет пособия необходимо начать с определения времени фактической работы за последние 12 месяцев, предшествующих месяцу, в котором работник заболел. В зависимости от этого существует два варианта расчета пособия.

Если работник отработал в организации три месяца и более, то пособие рассчитывается исходя из среднего заработка за последние 12 календарных месяцев. Затем путем деления фактически начисленной за расчетный период заработной платы на количество фактически отработанных за этот же период дней определяется среднедневной заработок. При этом в расчете средней зарплаты при расчете пособий по временной нетрудоспособности включают только те выплаты, на которые начисляют ЕСН и страховые взносы. В зависимости от страхового стажа работника полученный среднедневной заработок умножается на процент пособия. Полученная таким образом сумма дневного пособия сравнивается с максимальной суммой дневного пособия за расчетный месяц.

Если сумма максимального пособия больше величины суммы дневного пособия, то сумма оплаты нетрудоспособности определяется исходя из дневного пособия. В этом случае МРОТ делится на количество рабочих дней в том месяце, в котором работник заболел. Полученная таким образом сумма дневного пособия умножается на количество дней нетрудоспособности. Сумма дневного пособия сравнивается с максимальной суммой дневного пособия за расчетный месяц.

Если сумма максимального дневного пособия больше величины суммы дневного пособия, то сумма оплаты нетрудоспособности определяется исходя из дневного пособия. Сумма дневного пособия умножается на количество дней нетрудоспособности для получения суммы оплаты нетрудоспособности.

При несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании выплата пособия по временной нетрудоспособности осуществляется за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В 2008 году максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности (за исключением пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием) за полный календарный месяц не может превышать 17250 руб. В районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности определяется с учетом этих районных коэффициентов. В Новосибирской области максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности с учетом районного коэффициента за полный календарный месяц не может превышать 20700 руб. [23, с. 41].

Пример.

Врач-психиатр отделения № 2 Простяков А.И. был временно нетрудоспособен в феврале 2008 года в течение 8 календарных дней. Заработок за расчетный период (1 февраля 2007г. – 31 января 2008г.) составил 354279 руб. (за минусом отпускных). Количество календарных дней, за которые начислена заработная плата – 337. Из расчетного периода исключается время, когда работник находился в отпуске (28 календарных дней в июле). Страховой стаж составляет 11 лет.

Средний дневной заработок, исходя из которого рассчитывается пособие по временной нетрудоспособности, составил:

354279 руб. / 337 = 1051,27 руб.

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

1051,27 руб. \* 100% = 1057,27 руб.

Рассчитаем ограничение по максимальному размеру и получим максимальный размер дневного пособия в месяце нетрудоспособности.

20700 руб. / 29 = 713,79 руб.

Размер дневного пособия Простякова А.И. превышает максимальный размер дневного пособия, поэтому ему будет выплачено пособие в пределах максимального значения.

Размер пособия по временной нетрудоспособности за 8 календарных дней составит:

713,79 руб. \* 8 дней = 5710,32 руб.

Оплата будет производиться из двух источников:

- за счет средств ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа»:

713,79 руб. \* 2 = 1427,58 руб.;

- за счет средств ФСС:

713,79 руб. \* 6 = 4282,74 руб.

Рассчитаем сумму НДФЛ, подлежащую удержанию из пособия:

5710,32 руб. \* 13% = 742 руб.

Сумма пособия по временной нетрудоспособности к выплате составит:

5710,32 руб. – 742 руб. = 4968,32 руб.

Пособие будет выплачиваться вместе с зарплатой за февраль 2008 года.

Согласно пп.1 п.1 ст. 238 НК РФ государственные пособия, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, не подлежат обложению ЕСН [2, с. 287].

ГЛАВА 3 Анализ оплаты труда на примере областного государственного учреждения здравоохранения «Новосибирская областная психиатрическая больница № 6 специализированного типа»

3.1 Анализ организации заработной платы на предприятии

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

Оплата труда является стержнем общественного производства, так как затрагивает всех без исключения работников. В связи с этим на предприятии очень важно правильно сформировать и распределить фонд заработной платы.

Заработная плата всех сотрудников предприятия в сумме дает показатель Фонда заработной платы, который занимает немалую долю в расходах предприятия. В зависимости от отраслевой принадлежности, индивидуальных особенностей деятельности предприятия и политики руководства в области выплат сотрудникам для расходов на ФЗП платы может колебаться от нескольких % до половины общей суммы затрат предприятия. Это не малая величина, поэтому анализ этой статьи расходов предприятия так важен.

Основные направления по анализу оплаты труда в ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа» состоят в следующем:

- определение источников оплаты труда;

- выявление порядка формирования ФОТ;

- выявление структуры оплаты труда;

- сравнительный анализ по фонду заработной платы;

- анализ средней заработной платы по категориям персонала.

Оплата труда работников учреждения производится из двух источников - из средств областного бюджета и средств, полученных от предпринимательской деятельности.

Оплата труда производится в соответствии с Положением по оплате труда медицинского персонала. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения, финансируемого из областного бюджета, на основе должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах базового фонда оплаты труда, утверждаемого Департаментом здравоохранения Новосибирской области в установленном порядке.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности (по решению федерального государственного органа, являющегося главным распорядителем средств федерального бюджета) направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера [8, с.62].

Анализируя структуру фонда оплаты труда ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа» (см. табл. 3.1), можно отметить, что доля выплат по должностным окладам в отчетном периоде (2008 год) составляет основную часть (28,1%) и большую долю занимают стимулирующие выплаты (25,1%), что составляет наибольший удельный вес от фонда оплаты труда.

Таблица 3.1 - Структура фонда оплаты труда ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Виды выплат | Сумма,  тыс.руб. | | Уд.вес  % | | Изменения  + - | |
| 2007г | 2008г | 2007г | 2008г | Сумма, тыс.руб. | % |
| Должностной оклад | 8744,30 | 8791,20 | 33,1 | 28,1 | +46,90 | -5 |
| Предпринимательская деятельность | 2918,20 | 2536,60 | 11,1 | 8,1 | -381,60 | -3 |
| Доплата за дежурства | 105,70 | 125,10 | 0,4 | 0,4 | +19,40 | - |
| Доплата за работу в ночное время | 352,00 | 374,30 | 1,3 | 1,2 | +22,30 | -0,1 |
| Доплата за работу в выходные и праздничные дни | 337,50 | 344,20 | 1,3 | 1,1 | +6,70 | -0,2 |
| ФОТ лиц, замещающих отпускников | 3438,50 | 3091,30 | 13,0 | 9,9 | -347,20 | -3,1 |
| ФОТ отпускников | 4540,90 | 4159,50 | 17,2 | 13,3 | -381,40 | -3,9 |
| Стимулирующие выплаты | 2524,20 | 7889,00 | 9,6 | 25,3 | +5364,80 | +15,7 |
| Районный коэффициент | 3426,50 | 3932,30 | 13,0 | 12,6 | +505,80 | -0,4 |
| Итого ФОТ | 26387,80 | 31243,50 | 100 | 100 | +4855,70 | 0 |

Для наглядности представим структуру ФОТ в виде диаграммы (см. рис. 3.1, 3.2).

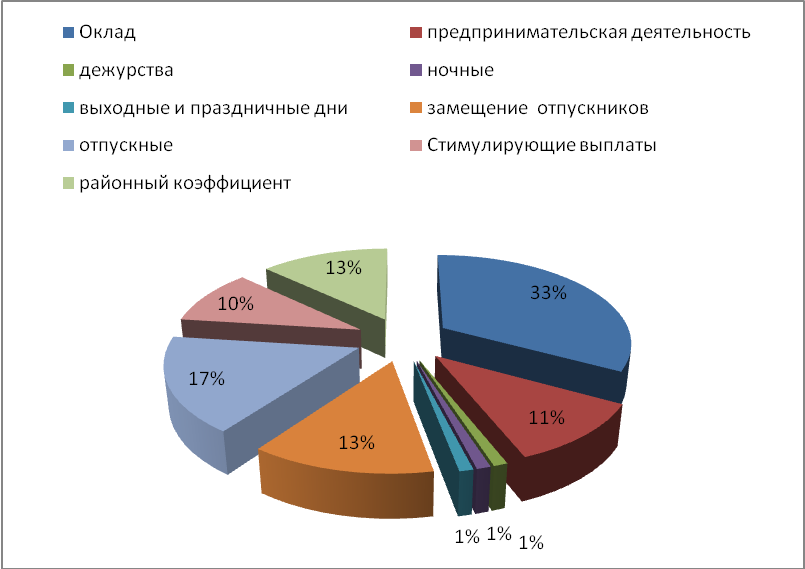


Рисунок 3.1- Структура ФОТ ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа» в 2007 году

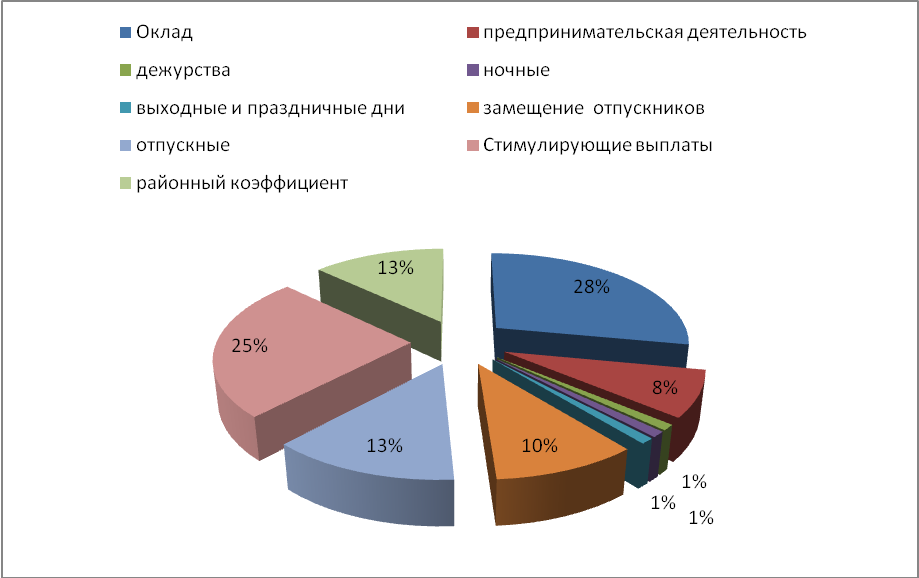


Рисунок 3.2 - Структура ФОТ ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа» в 2008 году

Найдя доли составляющих в общем ФОТ учреждения, можно сделать вывод, что в отчетном 2008 году по сравнению с прошлым 2007 годом доли составляющих изменились значительно: доля ФЗП по должностным окладам уменьшилась на 5 %, зато наблюдается рост стимулирующих выплат на 15,7 %.

Это связано с переходом на федеральном уровне в течение 2008 года от единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений на новые системы оплаты труда для учреждений, финансируемых из федерального бюджета. Переход к отраслевым системам оплаты труда, максимально адаптированным к новым условиям хозяйствования, направлен на стимулирование работников к оказанию качественных услуг в бюджетной сфере. Движущей силой, побуждающей работников пересмотреть результаты своей работы и перейти от количества к качеству, является повышение оплаты их труда за счет применения работодателем стимулирующих надбавок и премиальных выплат, а также выплат компенсационного характера, которые играют немаловажную роль в общем объеме выплат по результатам труда[15. С. 48].

На рисунках 3.1 и 3.2 видно, что удельный вес доплат за дежурства, за работу в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни остался неизменным.

А вот ФОТ отпускников и лиц, замещающих работников, находящихся в отпуске, значительно снизился. В 2007 году доля ФОТ лиц, замещающих отпускников составил 13,0 %, доля отпускных – 17,2 %, а в 2008 году соответственно 9,9 % и 13,3 %. Это связано с тем, что численность персонала учреждения уменьшилась в 2008 году по сравнению с 2007 годом на 14 человек (см. табл. 3.2).

Стоит отметить тот факт, что удельный вес фонда оплаты труда по предпринимательской деятельности снизился на 3 %. Это произошло за счет уменьшения объема предоставленных платных медицинских услуг в учреждении.

Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты.

Величина фонда заработной платы (ФЗП) определяется различными способами, для данного учреждения применяется метод прямого счета (формула 3.1):

(3.1)



где Чсп - среднесписочная численность работающих, человек;

Зпср - средняя заработная плата 1 работающего с доплатами и начислениями, руб.

С помощью данного метода общий фонд заработной платы может быть рассчитан исходя как из численности работающих и их заработной платы в целом по предприятию, так и по категориям и отдельным группам работников.

Общую картину состояния и тенденции развития трудовых ресурсов учреждения дает анализ изменения численности работников, проведенный по категориям персонала, что позволяет оценить также состав, структуру и качество трудовых ресурсов (см. табл. 3.2).

Таблица 3.2 - Данные для анализа численности, средней заработной платы и ФЗП по категориям персонала

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории персонала | 2007 год | | | 2008 год | | | Изменения | | |
| Численность (чел.) | Фонд начисленной з/пл (тыс.руб) | Средне-месячная з/пл (руб.) | Численность (чел.) | Фонд начисленной з/пл (тыс.руб.) | Средне-месячная з/пл (руб.) | Численность (чел.) | Фонд начисленной з/пл (тыс.руб.) | Средне-месячная з/пл (руб.) |
| врачи | 28 | 8156,80 | 24276,00 | 25 | 9287,40 | 30958,00 | -3 | +1130,60 | +6682,00 |
|
| Средний медицинский персонал | 54 | 8797,50 | 13576,39 | 38 | 7873,60 | 17266,67 | -16 | -923,90 | +3690,28 |
|
| Младший медицинский персонал | 31 | 3022,60 | 8125,27 | 36 | 5094,20 | 11792,13 | +5 | +2071,60 | +3666,86 |
|
| Прочие | 41 | 6410,90 | 13030,28 | 41 | 8988,30 | 18268,90 | - | +2577,40 | +5238,62 |
|
| ИТОГО | 154 | 26387,80 | 14279,11 | 140 | 31243,50 | 18597,30 | -14 | +4855,70 | +4318,19 |
|
|

Данные таблицы позволяют сделать вывод о том, что произошло резкое снижение в 2008 году по сравнению с 2007 годом численности среднего медицинского персонала на 16 человек. Такая текучесть кадров, особенно среднего медицинского персонала, происходит за счет того, что работа в учреждении связана с вредными и тяжелыми условиями труда, так как в больнице проходят лечение психические больные, содержащиеся под стражей. Мужчины из-за невысокой оплаты труда в учреждение не идут, а женщины не выдерживают и увольняются. В связи с этим многие вакантные должности остаются незанятыми, сохраняется значительная доля вынужденного совместительства, поэтому фонд начисленной заработной платы среднего медицинского персонала уменьшился совсем не на много, а средняя заработная плата даже увеличилась в 2008 году по сравнению с 2007 годом на 3690 рублей и составила 17266,67 рублей.

Численность врачей снизилась на 3 человека, ФЗП врачебного персонала увеличилась на 1130,6 тыс. рублей, наблюдается рост среднемесячной заработной платы на 6682 рубля и в 2008 году она составила 30958 рублей, что является положительным моментом в связи с переходом на новые системы оплаты труда.

В 2008 году по сравнению с 2007 годом численность младшего медицинского персонала увеличилась на 5 человек, годовой фонд оплаты труда младшего медицинского персонала увеличился на 2071,6 тыс. руб., а средняя заработная плата повысилась на 3666,86 рублей и составила 11792,13 рублей.

Это произошло за счет того, что в 2008 году по решению федерального государственного органа, являющегося главным распорядителем федерального бюджета, был увеличен объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам младшего медицинского персонала ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа».

Динамику фонда оплаты труда можно наблюдать по прочему немедицинскому персоналу. Фонд начисленной заработной платы данной категории увеличился на 2577,4 тыс. рублей, среднемесячная заработная плата возросла на 5238,62 рубля и составила 18268,9 рублей.

Численность прочего персонала осталась неизменной, а это значит, что стабильность состава кадров данной категории персонала на предприятии является существенной предпосылкой роста производительности труда.

Таким образом, по результатам данного анализа можно сделать вывод, что хотя численность в целом по учреждению в 2008 году по сравнению с 2007 годом снизилась на 14 человек, общий ФОТ ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа» увеличился на 4855,7 тыс.рублей, наблюдается рост среднемесячной заработной платы на 4318,19 рублей, что является положительной тенденцией.

3.2 Мероприятия по повышению эффективности организации оплаты труда

До 1 декабря 2008 года ведущее место в учреждениях здравоохранения занимала штатно-окладная система оплаты труда, в централизованном порядке устанавливались фиксированные должностные оклады. При этом перевыполнение работником обязательной нормы трудовой нагрузки, как правило, не вело к повышению заработной платы и не уменьшало заработную плату работника, не выполняющего своих обязанностей и допускающего недочеты в работе. Кроме того, такая система оплаты гарантировала автоматическое повышение заработной платы медицинского работника с ростом стажа, независимо от качества его работы.

Другими недостатками такой системы оплаты труда являются:

- крайне низкая эффективность использования имеющихся ресурсов из-за жесткого регламентирования смет расходов, в том числе и оплаты труда;

- отсутствие фактической экономической самостоятельности учреждений здравоохранения, эффективной системы стимулирования деятельности медицинских работников по конечным результатам их труда;

- уравнительный и гарантированный характер оплаты труда, что в конечном результате приводит к снижению активности сотрудников медицинских учреждений, ухудшению творческой атмосферы в трудовых коллективах.

Такая система формирования заработной платы в здравоохранении не может заинтересовать конкретного работника в эффективной и качественной работе. При использовании новых способов оплаты медицинской помощи, предоставляемой медицинским учреждением, возникло объективное противоречие между стимулами деятельности учреждения в целом и конкретного работника в отдельности. Только изменение формирования системы оплаты труда работников здравоохранения может преодолеть указанное противоречие.

Вместе с тем, введение новой системы оплаты труда требует серьезной психологической перестройки, и не каждый руководитель медицинского учреждения способен на эту перестройку ввиду своей психологической неготовности к возможным изменениям функции управления. В этой связи необходимо отметить, что экономический механизм развития здравоохранения не только должен решить проблемы отрасли, но и способствовать появлению нового типа руководителя, готового к внедрению нововведения и способного к новаторству.

Учет труда и его оплаты должен быть организован так, чтобы способствовать повышению производительности труда, улучшению организации труда, повышению заработной платы, нормированию труда, полному использованию рабочего времени, укреплению дисциплины труда, повышению качества предоставляемых медицинских услуг населению.

Действующая система оплаты труда в ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа» обладает рядом недостатков, главный из которых состоит в том, что заработная плата не связана с конечными результатами труда.

Из этого следует, что необходимо создать заинтересованность работников учреждения в конечных результатах работы.

Один из таких методов – материальное стимулирование медицинских работников путем внедрения новой системы оплаты труда в зависимости от объема и качества медицинской помощи, которая уже начала действовать с 1 декабря 2008 года и будет продолжать вводиться еще на протяжении всего 2009 года.

Учреждениями здравоохранения уже разработаны и утверждены планы мероприятий по переходу на отраслевую систему оплаты труда, созданы рабочие группы. Оплата труда работников по новой схеме складывается из трех составляющих: базового оклада, компенсационных выплат за работу во вредных или опасных условиях труда, за сверхурочную работу и работу в ночное и праздничное время. Третья составляющая – стимулирующие выплаты – предусмотрена для адекватной оценки интенсивности и высокого качества работы каждого члена коллектива.

Таким образом, будет обеспечена зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой им работы, количества и качества затраченного им труда. Будет достигнуто повышение уровня зарплаты в сфере здравоохранения. Руководитель медицинского учреждения будет утверждать размер выплат с учетом мнения представительного органа работников.

Благодаря переходу к оплате труда медицинских работников по конечному результату повысится производительность труда и эффективность использования средств, улучшится качество медицинского обслуживания населения, увеличится заработная плата врачей и медицинских сестер, что в свою очередь создаст предпосылки для привлечения в сферу здравоохранения молодых специалистов.

Данные мероприятия сделают расходы на оказание медицинской помощи более предсказуемыми, позволят обеспечить большую экономическую самостоятельность и стабилизировать финансовое состояние медицинского учреждения.

Что касается непосредственно действующих систем оплаты труда, то они должны создаваться таким образом, чтобы обеспечить объединение, а не разобщение работников в рамках учреждения, стимулировать сотрудничество, а не конфликты между работниками.

Устранение статусных, административных и психологических барьеров между работниками, развитие доверия и взаимопонимания в коллективе путем создания комфортного климата в коллективе и морального поощрения работников, повышение квалификации и продвижение работников по службе – все это будет хорошим стимулом на работе.

Под фактической квалификацией понимается способность работника не только выполнять свои обязанности, но и способность участвовать в решении производственных проблем, знать их и разбираться в любом аспекте хозяйственной деятельности своего учреждения.

Можно выплачивать поощрения за общие результаты учреждения в целом.

Для работников поощрение инициативы и творчества должно выступать как оплата «по заслугам» или «за личный вклад». Оценка заслуг или личного вклада устанавливается при помощи критериев, определенных самим учреждением.

Под термином «заслуги» или «вклад» можно подразумевать и рабочее место, и проявление личных качеств работника, и оценку результатов деятельности.

Итак, мотивация труда должна строиться на основе факторов, непосредственно зависящих от работников.

Также целесообразно предложить главному врачу ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа»:

- увеличивать размеры заработной платы в зависимости от интенсивности, качества труда медработников и достигаемых результатов в пределах выделяемого фонда заработной платы, а также вводить бригадные формы организации и оплаты труда;

- внедрить мероприятия, повышающие привлекательность и содержательность труда, самостоятельность и ответственность работника.

На наш взгляд, учреждению необходимо пересмотреть систему премирования. Разработать систему, в которой каждый работник был бы заинтересован в увеличении производительности своего труда и всего учреждения в целом.

Для руководителей и специалистов нужно иметь одинаковые критерии оценки и установления должностного оклада на момент приема на работу или заключения контракта. В дальнейшем этот гарантированный должностной оклад может у разных специалистов изменяться от ряда причин:

- их роли в производстве;

- влияния на конечный результат;

- владение смежными специальностями и т.д.

Поэтому в учреждении должны быть правильно оформлены локальные документы – это «Положение по оплате труда» и «Коллективный договор». Их разработка должна осуществляться в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Правовые положения заработной платы определены в новом Трудовом кодексе РФ, введенном в действие с 20 февраля 2008г. Работодатель обязан соблюдать законодательство и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, условия коллективного договора, трудового договора и положения по оплате труда для руководителей и специалистов. Основные моменты установления заработной платы и премирования описаны в статьях 133, 136 и 145 ТК РФ.

Важнейшим видом материального стимулирования руководящих работников и специалистов учреждения является поощрение за годовые результаты работы, выполнение договорных обязательств, предусмотренных коллективным договором.

«Положение по оплате труда» - это правовой документ для руководства и рядовых работников в вопросах оплаты труда.

В «Положении по оплате труда» должны быть четко разработаны критерии установления должностных окладов, системы премирования и т.д. Этот документ разрабатывается экономической службой предприятия и перерабатывается в связи с:

- изменением минимальной оплаты;

- изменением системы организации оплаты труда.

«Положение по оплате труда» необходимо пересматривать каждый год.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги данной выпускной квалификационной работы, следует сделать некоторые выводы, касающиеся оплаты труда бюджетного учреждения здравоохранения.

На сегодняшний день в нашей стране существует большое количество нерешенных вопросов и противоречий в сфере оплаты труда.

Время диктует необходимость такой системы оплаты, которая формировала бы мощные стимулы развития труда и производства.

Однако наличие законодательных и других ограничений не означает, что у предприятия нет возможности для проявления инициативы в вопросах оплаты труда. Главное все же зависит от него самого. Всякий труд должен быть оплачен. Но предприятие заботит не только факт оплаты труда, его заботит и сам труд, его качество и производительность. Нельзя платить просто за пребывание на рабочем месте. Нельзя не реагировать положительно на добросовестный труд. Заработная плата должна непосредственно зависеть от качества и количества труда. От того, как работает трудовой коллектив, зависит процветание предприятия.

Данная работа посвящена учету заработной платы (на примере областного государственного учреждения здравоохранения «Новосибирская областная психиатрическая больница № 6 специализированного типа»). В процессе ее написания были рассмотрены вопросы организации, задачи учета, системы и формы оплаты труда, порядок начисления заработной платы, ведение синтетического и аналитического учета оплаты труда.

В работе описана методика ведения бухгалтерского учета операций по начислению заработной платы. Были приведены счета, с помощью которых ведется учет, и перечислена документация, используемая при учете.

Учет труда и его оплаты являются самым трудоемким участком бухгалтерской работы. Это связано с разнообразием применяемых форм и систем оплаты труда, множеством применяемых форм первичных документов, спецификой методики некоторых расчетов, сжатыми сроками выдачи заработной платы, недостаточностью технических средств обработки этой информации.

При оплате труда работников ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа» применяются должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских работников.

За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера. Это доплаты за работу в ночное время, доплата за работу в выходные и праздничные дни, дежурства, доплаты за работу с вредными и опасными условиями труда, доплата за работу в опасных условиях.

В целях материальной заинтересованности работников учреждения в конечных результатах работы и создания необходимых условий для оказания качественных услуг могут устанавливаться стимулирующие выплаты за выполнение качественных показателей деятельности в виде процентной надбавки к окладу за фактически отработанное время.

Из начисленной работникам заработной платы производят различные удержания (налог на доходы с физических лиц, погашение задолженности по ранее выданным авансам, суммы по исполнительным листам, суммы, излишне выплаченные за отпуск при увольнении работника и т.п.)

Начисленная заработная плата отражается в лицевых счетах работников, а также в личной карточке учета доходов в виде заработной платы и других выплат. Причитающаяся к выплате заработная плата заносится в платежную ведомость, на основании которой и производится выплата.

В целом состояние бухгалтерского учета, на исследуемом предприятии, по начислению и выплате заработной платы отвечают требованиям действующему законодательству.

В ходе анализа оплаты труда ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа» мы выяснили, что оплата труда работников учреждения производится из двух источников - из средств областного бюджета и средств, полученных от предпринимательской деятельности.

Анализируя структуру фонда оплаты труда, можно отметить, что доля выплат по должностным окладам в отчетном периоде (2008 год) составляет основную часть (28,1%) и большую долю занимают стимулирующие выплаты (25,1%), что составляет наибольший удельный вес от фонда оплаты труда.

Общую картину состояния и тенденции развития трудовых ресурсов учреждения дает анализ изменения численности работников, проведенный по категориям персонала, что позволяет оценить также состав, структуру и качество трудовых ресурсов. По результатам данного анализа можно сделать вывод, что хотя численность в целом по учреждению в 2008 году по сравнению с 2007 годом снизилась на 14 человек, общий ФОТ ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа» увеличился на 4855,7 тыс.рублей, наблюдается рост среднемесячной заработной платы на 4318,19 рублей, что является положительной тенденцией.

В выпускной квалификационной работе были разработаны рекомендации по повышению эффективности организации оплаты труда в медицинском учреждении.

Учет труда и его оплаты должен быть организован так, чтобы способствовать повышению производительности труда, улучшению организации труда, повышению заработной платы, нормированию труда, полному использованию рабочего времени, укреплению дисциплины труда, повышению качества предоставляемых медицинских услуг населению.

Для этого необходимо создать заинтересованность работников учреждения в конечных результатах работы.

Один из таких методов – материальное стимулирование медработников путем внедрения новой системы оплаты труда в зависимости от объема и качества медицинской помощи, которая уже начала действовать с 1 декабря 2008 года.

Благодаря переходу к оплате труда медицинских работников по конечному результату повысится производительность труда и эффективность использования средств, улучшится качество медицинского обслуживания населения, увеличится заработная плата врачей и медицинских сестер, что в свою очередь создаст предпосылки для привлечения в сферу здравоохранения молодых специалистов.

Данные мероприятия сделают расходы на оказание медицинской помощи более предсказуемыми, позволят обеспечить большую экономическую самостоятельность и стабилизировать финансовое состояние лечебно-профилактического учреждения.

Также целесообразно предложить увеличивать размеры заработной платы в зависимости от интенсивности, качества труда медработников и достигаемых результатов в пределах выделяемого фонда оплаты труда, а также вводить бригадные формы организации и оплаты труда.

Хотелось бы отметить, что все задачи, поставленные в начале работы, достигнуты, раскрыты, а также достигнута главная цель работы, так как на конкретном примере ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа» исследован учет расчетов по оплате труда и разработаны рекомендации по повышению эффективности организации оплаты труда в медицинском учреждении.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно – правовые акты

1. Конституция Российской Федерации, принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г. // Российская газета. - 1993. - 25 декабря.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (части I и II): по состоянию на 1 января 2009 года (в ред. Законов № 244-ФЗ, 251-ФЗ). Изменения в Налоговый кодекс, принятые в 2008 году – Новосибирск: Сиб. Унив. Изд-во, 2009. – 624 с.
3. Трудовой кодекс РФ в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ (с изменениями от 23.02.2008). - М.: «Издательство ЭЛИТ», 2008. – 210 с.
4. Инструкция по бюджетному учету утвержденная Приказом Минфина РФ от 10.02.2006 № 25н. – Новосибирск: Издательский центр «Мысль», 2006. - 268 с.
5. Инструкция по бюджетному учету, утвержденная Приказом Минфина РФ от 30.12.2008 № 148н. - Новосибирск: Издательский центр «Мысль», 2009. – 284 с.
6. Методические указания о порядке назначения, проведения документальных выездных проверок страхователей по обязательному социальному страхованию и принятия мер по их результатам (приложение к постановлению Фонда социального страхования РФ от 7 апреля 2008 г. № 81) // Бюджетные организации: акты и комментарии для бухгалтера. – 2008. - № 7. - С. 17 – 70.
7. Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922 // Бюджетные учреждения здравоохранения: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2008. - № 2. - С. 27 – 42.
8. Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденное постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583 // Бюджетные учреждения здравоохранения: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2008. - № 10. –

С. 59 – 62.

9. Постановление Губернатора Новосибирской области № 20 от 28.01.2008 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Новосибирской области» // Сборник нормативных правовых актов исполнительных органов государственной власти Новосибирской области. – 2008. - № 1. – С. 274 – 302.

10. Приказ департамента труда и занятости населения Новосибирской области от 14.02.2008 № 55 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах». // Сборник нормативных правовых актов исполнительных органов государственной власти Новосибирской области. – 2008. - № 1. – С. 348 – 385.

11. Положение об оплате труда работников ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа», утвержденное 28 ноября 2008 г.

12. Устав ОГУЗ «НОПБ № 6 специализированного типа», утвержденный 20 января 1997г.

Учебная и научная литература

13. Астахов В.П. Бухгалтерский (финансовый) учет: учебное пособие. – 4-е изд. – М.: МарТ, 2003. – 672 с.

14. Беляев А. Новая система оплаты труда // Бюджетные организации: акты и комментарии для бухгалтера. - 2008. - № 10. – С. 9 – 18.

15. Валова С.Р. Новые системы оплаты труда: стимулирующие и компенсационные выплаты // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2008. - № 4. – С. 48 – 55.

16. Валова С.Р. О минимальном размере оплаты труда // Оплата труда в бюджетном учреждении. Акты и комментарии для бухгалтера. – 2008. - № 2. – С. 21 – 27.

17. Валова С.Р. Особенности расчета отпускных медицинских работников // Оплата труда в бюджетном учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2008. - № 5. – С. 18 – 33.

18. Воробьева Е.В. Заработная плата в 2008 году с учетом требований налоговых органов. – М.: АКДИ Экономика и жизнь, 2008. – 750 с.

19. Гулиева С. Средний заработок: новый порядок расчета // Бюджетные учреждения здравоохранения. – 2008. - № 2. – С. 17 – 34.

20. Дорохова Е.А. Оплата труда медиков в выходные и праздничные дни // Оплата труда в бюджетном учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2009. - № 1. – С. 20 – 27.

21. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда: учебное пособие. – М.: Издательство Мик, 2002. – 336 с.

22. Зернова И.С. Учитываем расчеты с работниками по оплате труда // Оплата труда в бюджетном учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2008. - № 1. – С. 7 – 14.

23. Зобова Е.П. Оплата больничного: первые два дня за счет работодателя // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2008. - № 2. – С. 40 – 48.

24. Калачева А.П. Организация работы предприятия. - М.:ПРИОР, 2007. – 464 с.

25. Луговой А.В. Расчеты по оплате труда.- М.: Бухгалтерский учет, 2001. – 112 с.

26. Маврина С.П., Хохлова Е.Б. Трудовое право России : учебник для вузов. – М.: Норма-Инфра-М, 2003. – 288 с.

27. Практика проверок // Бюджетные учреждения здравоохранения: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2008. - № 8. – С. 51 – 63.

28. Регулирование и направления развития системы оплаты труда работников бюджетных учреждений в 2008 г. // Ваш бюджетный учет. – 2008. - № 2. – С. 14 – 21.

29. Сергеев И.В. Экономика предприятия: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2007. – 528 с.

30. Трудовое право: учебник / под ред. О.В.Смирнова. – М.: Проспект, 2003. – 384 с.