



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

Тема выпускной квалификационной работы

«Управленческий учет и внутренний аудит расходов на оплату труда в организации»

Выпускная квалификационная работа по направлению

38.03.02 Менеджмент

Направленность программы бакалавриата

«Управленческий и финансовый учёт»

Форма обучения заочная


Проверка на объем заимствований:

92,86 % авторского текста
работа _____ к защите
рекомендована/не рекомендована
« 21 » 06 2024 г.


И.о.зав. кафедрой Э,УиП

 Корнеев Д.Н.

Выполнил (а):

Студент (ка) группы ЗФ-509-266-5-1 Ус
Панкратова Оксана Владимировна 

Научный руководитель:

к.п.н., доцент Изюмникова Снежана
Андреевна 

Челябинск

2024 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА И ВНУТРЕННЕГО АУДИТА РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	6
1.1 Понятие, формы и системы, фонды оплаты труда	6
1.2 Бухгалтерский учет оплаты труда в бюджетных организациях	20
1.3 Понятие, цель, задачи, объекты, источники информации аудиторской проверки расчетов с персоналом	24
Выводы по 1 главе	35
2. ГЛАВА 2 ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА И ВНУТРЕННЕГО АУДИТА РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ	38
2.1 Характеристика ГАУЗ СО «ОСПК» и организация расчетов с персоналом по оплате труда	38
2.2 Разработка рекомендаций по совершенствованию расчетов с персоналом по оплате труда	63
Выводы по 2 главе	76
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	77
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	79

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Достойная оплата труда – это важный показатель в жизни человека от которого напрямую зависит его условия жизни и степень удовлетворенности. И исходя из этого заработная плата является основным средством побудить работников к более эффективной работе. Учет заработной платы должен быть организован таким образом, чтобы способствовать повышению производительности труда, улучшению организации нормирования труда, полному использованию рабочего времени, укреплению дисциплины труда, повышению качества работ, услуг.

Заработная плата работников определяются их вкладом в развитие и работу предприятия. Минимальный размер заработной платы устанавливается законодательством и носит название «прожиточный минимум» - то есть доход, на который человек сможет прожить новый рабочий месяц. В Свердловской области на 2024 был установлен прожиточный минимум для трудоспособного населения 15 298 рублей в месяц, а МРОТ в сумме 19 242 рублей в месяц.

В России становление системы экономического контроля и аудита оплаты труда, как его составляющего элемента, является очень важным этапом становления и развития рыночной экономики.

Значимость методического обеспечения проведения аудита расчетов с персоналом по оплате труда, большей частью, определяется особенностью этого участка бухгалтерского учета в организации. Учету труда и заработной платы по праву принадлежит одно из основных мест во всей системе учета предприятия, исходя из этого контроль и аудит расчетов с персоналом по оплате труда также, бесспорно, является актуальным.

Для организации аудита в бюджетной организации могут быть применены технологии разных видов, в том числе и технологии, используемые на коммерческих предприятиях. Однако стоит отметить, что в бюджетных учреждениях участок учета расчетов с персоналом по оплате

труда в составе расходов будущих периодов имеет определенные правила, которые должны быть учтены при организации аудиторской проверки.

Актуальность исследования данной темы велика, учет и аудит расчетов с персоналом по оплате труда и иным операциям с персоналом помогают установить оперативный контроль за количественными и качественными показателями труда, за применением средств фонда оплаты труда. В настоящее время среди всех расходов предприятия доля затрат на оплату труда занимает ведущее место. Кроме того, процесс учета расчетов по оплате труда и иным операциям с персоналом объемный и трудоемкий, поэтому могут быть значительные расхождения с нормативными документами, допускаться арифметические и другие ошибки, злоупотребления.

В связи с этим роль аудита оплаты труда и иных операций с персоналом имеет важное значение для эффективной деятельности предприятия. Проведение аудита расчетов с персоналом по оплате труда является установление соответствия применяемой в организации методики бухгалтерского учета расчетов с работниками действующим нормативным документам (актам, внутренним распорядительным документам, трудовому законодательству РФ).

Все вышесказанное предопределило выбор **темы исследования:**
«Управленческий учет и внутренний аудит расходов на оплату труда в организации»

Объектом исследования является система управленческого учета и внутреннего аудита расходов на оплату труда в организации

Предметом исследования является процесс управленческого учета и внутреннего аудита расходов на оплату труда в организации

Целью выпускной квалификационной работы является теоретическое обоснование проблемы исследования и разработка рекомендаций по совершенствованию расчетов с персоналом по оплате труда в ГАУЗ СО «ОСПК».

Для достижения цели исследования поставлены следующие **задачи:**

1. Исследовать теоретические основы управленческого учета и внутреннего аудита расходов на оплату труда в организациях.

2. Обосновать бухгалтерский учет оплаты труда в бюджетных организациях и источники информации аудиторской проверки расчетов с персоналом в современных организациях

1. Охарактеризовать хозяйственную деятельность ГАУЗ СО «ОСПК» и организацию расчетов с персоналом по оплате труда.

2. Разработать рекомендации по совершенствованию расчетов с персоналом по оплате труда ГАУЗ СО «ОСПК»

Теоретическая значимость выпускной квалификационной работы проявляется в разработке методов и средств совершенствования бухгалтерского учета и аудита расчетов по оплате труда.

Практическая значимость работы заключается в том, что внедрение предложений по совершенствованию организации учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда обеспечит оперативный контроль над количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы, выплат социального характера.

Методы исследования. Метод наблюдения и статистики, логический метод, сравнительный метод. Теоретической основой исследования являются разработки, концепции, представленные в современной экономической литературе.

База экспериментальной работы государственное автономное учреждение здравоохранения Свердловской области «Областная станция переливания крови», юридический адрес: г. Екатеринбург, Пальмира Тольятти, 8, основной вид деятельности оказание услуг гражданам в сфере здравоохранения (для социально ориентированных некоммерческих организаций).

Структура работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка используемых источников. Объем выпускной квалификационной работы представлен на 87 страницах, включает 7 таблиц, 6 рисунков.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА И ВНУТРЕННЕГО АУДИТА РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

1.1 Понятие, формы и системы, фонды оплаты труда

В основу организации оплаты труда на предприятии положены следующие основные принципы:

1. осуществление оплаты в зависимости от количества и качества труда,
2. дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника, условий труда, отраслевой и региональной принадлежности предприятия,
3. систематическое повышение реальной заработной платы, то есть превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией, 4. превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы.

Организация оплаты труда на предприятии состоит из следующих основных элементов:

1. формирование фонда оплаты труда,
2. установление тарифной системы,
3. определение форм и систем заработной платы.

В условиях рыночных отношений механизм организации заработной платы должен учитывать 5 аспектов:

1. размер минимальной заработной платы не должен быть ниже государственного минимума,
2. размер оплаты труда должен зависеть от трудового вклада и результатов работы каждого работника, его опыта и квалификации,
3. заработок работника должен определяться конечными результатами работы всего коллектива,
4. организация оплаты труда должна способствовать обеспечению социальной защищенности работников, воспроизводству рабочей силы с учетом возможных инфляционных процессов,

5. на предприятиях с коллективно-долевой формой собственности при распределении дохода между работниками-пайщиками, наряду с отмеченными ранее критериями, необходимо учитывать долю вложенного ими капитала. [31]

Сущность, принципы заработной платы. В основе оплаты труда лежит цена труда как фактора производства, которая сводится к его предельной производительности. Согласно теории предельной производительности, работник должен произвести продукт, возмещающий его заработную плату, следовательно, заработная плата ставится в прямую зависимость от эффективности труда работника. Заработная плата – основная часть средств, направляемых на потребление, которая представляет собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала. [36]

Заработная плата – совокупность вознаграждений в де-нежной и (или) натуральной форме, полученных работником в соответствии с ценой рабочей силы в зависимости от количества, качества затраченного им труда и вклада его в конечные результаты деятельности всего предприятия. [15]

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) — устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а так-же выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на особых территориях. [44]

Заработная плата является формой вознаграждения за труд и важным стимулом работников предприятия, выполняя воспроизводственную,

стимулирующую (мотивационную), социальную и учетную функции. Воспроизводственная функция заключается в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы и повышении интеллектуального потенциала в соответствии с изменяющимися техническими и социальными факторами производства. Стимулирующая (мотивационная) функция состоит в возможности побуждать работника к трудовой активности, повышению эффективности труда. Ее реализация осуществляется руководством предприятия через конкретные системы оплаты труда. Социальная функция способствует реализации принципа социальной справедливости. Через организацию заработной платы достигается компромисс между интересами работника и работодателя, который способствует развитию отношений социального партнерства между двумя движущими силами рыночной экономики. Учетная функция характеризует меру участия живого труда в процессе формирования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства.

Рациональная организация оплаты труда на предприятии позволяет стимулировать результаты труда и деятельность работников, обеспечивать конкурентоспособность на рынках труда и готовой продукции, необходимую рентабельность и прибыльность продукции. Цель рациональной организации оплаты труда – установление соответствия между мерой труда и мерой потребления. В основу организации оплаты труда на предприятии могут быть положены следующие основные принципы:

1. осуществление оплаты по конечным результатам производства и в зависимости от количества и качества затраченного труда;
2. дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника, условий труда, отраслевой и региональной принадлежности предприятия, обеспечение рациональных соотношений в оплате сложного и простого, умственного и физического труда;
3. учет размера минимальной оплаты труда, установленной государством (законодательное регулирование гарантированного минимума

оплаты труда);

4. конкурентоспособность форм материального вознаграждения относительно форм вознаграждения других организаций;

5. обеспечение социальной защищенности работников предприятия с помощью государственных и внутрифирменных гарантий труда;

6. систематическое повышение реальной заработной платы, т.е. превышение темпов роста номинальной заработной платы над темпами инфляции;

7. превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы.

Организация заработной платы на предприятии включает установление обоснованных норм труда (норм времени, выработки, обслуживания, численности персонала, управляемости); разработку тарифной системы; определение форм и систем оплаты труда; налогообложение на заработную плату (доходы).

Нормы труда служат основой для установления оптимальных пропорций между отдельными видами труда, они необходимы для объективной количественной оценки затрат труда на выполнение конкретных работ. Нормы труда включают:

1. социальные и правовые нормы;
2. нормы условий труда;
3. нормы оплаты;
4. нормы организации труда;
5. нормы затрат и результатов труда.

Нормы труда устанавливают расценку – величину заработка за выполнение единицы работы. [36]

Поскольку всеобщим измерителем труда служит рабочее время, все нормы труда являются производными от нормы времени.

Подробнее рассмотрим такой элемент, как нормы затрат и результатов труда, в состав которого входят две группы норм:

1. нормы затрат труда. Эта группа включает нормы затрат рабочего времени, к которым относятся нормы длительности выполнения работ, нормы времени (трудоемкости операций), нормы численности и нормы затрат физической и духовной энергии;

2. нормы результатов труда. В состав этой группы входят нормы выработки, нормированные задания, нормы использования оборудования и производственных площадей.

Нормы затрат рабочего времени устанавливают время для выполнения единицы или определенного объема работы одним или несколькими работниками. В зависимости от конкретных условий названные нормы могут устанавливать продолжительность работы, время, затрачиваемое на ее выполнение одним или несколькими работниками, и их численность.

Норма длительности выполнения работ определяет время, за которое может быть выполнена единица работы на одном станке. Это время включает длительность технологического воздействия на предмет труда и величину объективно неизбежных перерывов, приходящихся в среднем на единицу работы.

Норма времени (трудоемкость операции) – это количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы (операции) одним рабочим или группой рабочих соответствующей численности и квалификации в наиболее рациональных для данного предприятия организационных, технических и хозяйственных условиях с учетом передового производственного опыта. Норма времени исчисляется в человеко-часах, человеко-минутах. При обслуживании одним рабочим одного станка, на котором обрабатывается одна деталь, норма времени (трудоемкости) равна норме длительности. Чтобы установить норму времени, необходимо выяснить состав затрат рабочего времени и конкретные их величины для выполнения данной работы.

Состав нормы времени можно представить в виде следующей формулы

$$V_n = V_{пз} + V_o + V_{осн} + V_{всп} + V_{обсл} + V_{отд} + V_{тех}, \quad (1)$$

где V_n (norm time) – норма времени;
 $V_{пз}$ (prepare-closed time) – подготовительно-заключительное время;
 V_o (operative time) – оперативное время;
 $V_{осн}$ (main time) – основное время;
 $V_{всп}$ (auxiliary time) – вспомогательное время;
 $V_{обсл}$ (service time) – время на обслуживание рабочего места;
 $V_{отд}$ (rest time) – время на отдых и личные надобности;
 $V_{техн}$ (break-time) – перерывы, обусловленные технологией и организацией производства.

Норма численности устанавливает количество работников одной группы (профессии, уровня квалификации), необходимое для выполнения конкретных работ за определенный период.

Норма выработки – это количество натуральных (штук, метров) или условных единиц продукции (технологических циклов), которое должно быть изготовлено в единицу времени (час, смену, месяц) в определенных организационно-технических условиях одним или группой рабочих соответствующей квалификации.

Наиболее общая формула норм выработки имеет следующий вид:

$$V_{нед} = \frac{ФРВс}{V_{рн}}, \quad (2)$$

где $V_{рн}$ – норма выработки;

$ФРВс$ – сменный фонд рабочего времени;

$V_{нед}$ – нормы времени на единицу изделия.

Между нормой времени и нормой выработки существует обратная зависимость. Это означает, что с уменьшением нормы времени норма выработки увеличивается. Однако изменяются эти величины не в одинаковой мере: норма выработки увеличивается в большей степени, чем уменьшается норма времени.

На отдельные виды работ нормы времени и нормы выработки устанавливать довольно трудно. В этих условиях нормы труда выступают в виде норм обслуживания и норм численности, которые по мере механизации

и автоматизации производства находят все большее применение в промышленности.

Норма обслуживания – установленное количество единиц оборудования (число рабочих мест, квадратных метров площади), которое должно обслуживаться одним рабочим или группой рабочих соответствующей квалификации при определенных организационно-технических условиях в течение смены. Она является производной от нормы времени. Чтобы рассчитать норму обслуживания, надо определить норму времени обслуживания.

Норма времени обслуживания – это количество времени, необходимое в определенных организационно-технических условиях на обслуживание в течение смены единицы оборудования, квадратного метра производственной площади.

Разновидностью нормы обслуживания является норма управляемости, определяющая численность работников или число структурных подразделений, приходящихся на одного руководителя. Эти нормы используются в случаях, когда нормы времени устанавливать нецелесообразно. Психологически комфортным и оптимальным представляется количество подчиненных из восьми человек. [20]

Формы оплаты труда представляют собой способы установления зависимости размера заработной платы работников от затраченного ими труда. [35]

Существуют две основные формы оплаты труда на предприятии — сдельная и повременная. Форма оплаты труда находит отражение в разновидностях систем оплаты труда. [16]

Все формы и системы оплаты труда базируются на тарифной системе и нормировании труда. В условиях рыночных отношений широкое распространение получили бестарифные системы оплаты труда.

При повременной форме оплаты труда размер заработной платы работникам устанавливается в зависимости от количества фактически

отработанного времени и тарифной ставки или оклада, т. е. мерой труда служит отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или окладом за фактически отработанное время:

$$ЗП = ТС \cdot РВ, \quad (3)$$

где ЗП – заработная плата;

ТС – часовая (дневная) тарифная ставка соответствующего разряда, присвоенного рабочему;

РВ – фактически отработанное время.

Повременная форма оплаты труда применяется в следующих случаях:

1. Производительность труда не связана с усилиями рабочего.
2. Производственный процесс строго регламентирован, ритм функционирования производства четко задан.
3. Функции рабочего сводятся к наблюдению за ходом технологического процесса.
4. Увеличение выпуска продукции может привести к браку, ухудшению качества продукции (работ, услуг), нерациональному использованию материальных ресурсов, преждевременному износу оборудования. Эта форма оплаты труда применяется при невозможности или нецелесообразности установления количественных параметров труда и подразделяется на простую повременную, повременно-премиальную, окладную, контрактную. Наибольшее распространение получили простая повременная и повременно-премиальная системы оплаты труда.

При простой повременной системе оплаты труда заработок рабочего определяется тарифной ставкой присвоенного ему разряда (окладом) и количеством отработанного времени при 100%-м выполнении индивидуального задания. При неполном выполнении задания оплата пропорционально уменьшается, но при этом она не может быть ниже установленной минимальной заработной платы. Если рабочий отработал неполный месяц, то заработная плата начисляется исходя из среднечасового или среднего оклада и фактически отработанного времени.

При повременно-премиальной системе рабочий сверх оплаты в соответствии с отработанным временем и тарифной ставкой (окладом) получает премию за достижение определенных количественных и качественных показателей. Эти показатели должны точно учитывать и отражать особенности труда тех или иных рабочих. По каждому показателю премирования в отдельности устанавливается размер премии в зависимости от его значения.

Окладная система используется в основном для руководителей, специалистов и собственно служащих. Должностной оклад представляет собой абсолютный размер заработной платы и устанавливается в соответствии с занимаемой должностью. Он может быть дифференцирован в зависимости от уровня квалификации, ученого звания, степени и т. д.

Оплата труда руководителей государственных (муниципальных) предприятий должна оговариваться в трудовом договоре (контракте), поэтому она получила название контрактной системы.

При сдельной форме оплаты труда размер заработной платы определяется в зависимости от количества и качества произведенной продукции (работ, услуг) и расценок за единицу продукции (работ, услуг). Мерой труда считается выработанная продукция и заработок рабочего, который зависит от количества и качества произведенной им продукции. Заработная плата начисляется за каждую единицу продукции исходя из установленной сдельной расценки:

$$ЗП = СР \cdot ВП, \quad (4)$$

где ЗП – заработная плата рабочего;

СР – сдельная расценка за единицу продукции;

ВП – количество изготовленной продукции.

Сдельная расценка (следовательно, и сдельная форма оплаты труда) может быть индивидуальной и коллективной. Индивидуальные сдельные расценки рассчитываются исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду данного вида работ, и с установленной нормой времени (выработки):

$$\text{Нвр } P = T \cdot \text{сд ст.ч} , \quad (5)$$

$$\text{или } P = T \text{ Нвыр} / \text{сд ст.ч} , \quad (6)$$

где $T_{\text{ст.ч}}$ – часовая тарифная ставка по разряду данного вида работ;

Нвр – норма времени на выполнение единицы работы, ч;

Нвыр – норма выработки за единицу времени.

При коллективной форме оплаты труда применяются либо индивидуальные расценки по конечным результатам работы, либо коллективные сдельные расценки. Эффективность коллективной сдельной оплаты зависит от материального стимулирования результатов коллективного труда с учетом индивидуальных показателей работы каждого рабочего.

Условия применения сдельной оплаты труда:

1) наличие количественных показателей работы, непосредственно зависящих от конкретного работника или бригады;

2) возможность точного учета объемов (количества) выполняемых работ;

3) возможность у рабочих конкретного участка увеличить выработку или объем выполняемых работ;

4) необходимость на конкретном производственном участке стимулировать рабочих к увеличению выработки продукции или объема выполняемых работ;

5) возможность технического нормирования труда (применение технически обоснованных норм труда);

6) перевыполнение норм возможно без нарушения технологического процесса, ухудшения качества продукции, ухудшения обслуживания оборудования, нарушения требований техники безопасности, перерасхода сырья и материалов.

Сдельная форма оплаты труда, основой которой является сдельная расценка за единицу продукции (работ, услуг), подразделяется на прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенно-

сдельную, аккордную, аккордно-премиальную.

При прямой сдельной системе труд оплачивается по сдельным расценкам непосредственно за количество произведенной продукции. Общий заработок рабочего определяется путем умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции за расчетный период времени.

При сдельно-премиальной системе рабочий сверх заработной платы по прямым сдельным расценкам дополнительно получает премию за определенные количественные и качественные показатели, предусмотренные действующими на предприятии условиями премирования.

При сдельно-прогрессивной системе труд рабочего в пределах выполнения норм оплачивается по прямым сдельным расценкам, а при выработке сверх норм – по повышенным, прогрессивно возрастающим сдельным расценкам, причем заработок рабочего растет быстрее, чем его выработка. Эта система оплаты труда обычно применяется на работах, связанных с освоением новой техники, и вводится временно на тех производствах, где требуются дополнительные меры по стимулированию интенсивности труда для достижения прогрессивных норм выработки.

Косвенно-сдельная система оплаты труда применяется в основном для оплаты труда вспомогательных рабочих, обслуживающих основное производство (крановщики, стропальщики, ремонтники и др.), их заработная плата зависит от результата труда основных рабочих.

Аккордная сдельная система предусматривает оплату всего объема работ. Стоимость всей работы определяется исходя из действующих норм и расценок на отдельные элементы работы путем их суммирования до начала выполнения работы. Иногда эту систему называют урочно-сдельной. Если при аккордной системе за срочное или качественное выполнение работ выплачивается премия, то она называется аккордно-премиальной системой оплаты труда. Аккордная оплата труда стимулирует выполнение всего объема работ с меньшей численностью работающих и в более короткие сроки.

Определение фонда оплаты труда (ФОТ) осуществляется в соответствии с инструкцией «О составе фонда заработной платы и выплат социального характера», введенной в действие с 01.01.1996 г. В состав фонда заработной платы включаются начисленные предприятием:

- суммы оплаты труда за отработанное и неотработанное время, включая стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда;
- единовременные поощрительные выплаты;
- выплаты на питание, жилье, топливо (стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельной отрасли экономики продуктов питания, выплаты за вредность производства), носящие регулярный характер.

К выплатам социального характера относят:

- единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда;
- надбавки к пенсиям работающих работников;
- страховые платежи;
- взносы на добровольно-медицинское страхование;
- расходы по оплате учреждениям и организациям здравоохранения услуг, оказанных работникам предприятия;
- оплата путевок работникам предприятия.

Плановая величина ФОТ может быть определена различными способами: 1) на основе норматива заработной платы на единицу продукции

$$\text{ФОТ}_{\text{пл}} = \text{О пл} * \text{Н з.пл}, \quad (7)$$

где Опл – планируемый объем продукции;

Нз.пл – норматив заработной платы на единицу продукции;

2) на основе индексов изменений заработной платы и производительности труда:

$$\text{ФОТ}_{\text{пл}} = \text{ФОТ}_{\text{баз}} * (\text{И з.пл} / \text{И пр.т}), \quad (8)$$

где ФОТ_{баз} – базовая величина ФОТ в предыдущем (отчетном) году, р.;

Из.пл, Ипр.т – индексы изменений средней заработной платы и производительности труда в планируемом периоде;

3) исходя из численности работающих (Чсп) и их годовой заработной платы с доплатами и начислениями (ЗПгод):

$$\text{ФОТ пл} = \text{Чсп} \cdot \text{ЗП год} \quad (9)$$

4) на основе норматива прироста ФОТ за каждый процент прироста объема продукции, т. е. с увеличением объемов производства на один процент возрастает оплата за труд (приростной метод), процентный (определяется уровневым соотношением к общему объему производства); остаточный (часть дохода в составе прибыли предприятия).

При определении размера ФОТ применяют расчетные ведомости, штатное расписание, таблицы учета рабочего времени за предыдущие периоды, существующие на предприятии варианты компенсаций, доплат, надбавок, поощрений, премий, денежной помощи.

Детальный расчет планового ФОТ производится отдельно по категориям ППП по цехам (подразделениям), в целом по предприятию и предусматривает расчеты тарифного, часового, дневного, месячного (годового) ФОТ.

Тарифный ФОТ включает оплату труда рабочих-сдельщиков за запланированный объем работ по сдельным расценкам и рабочих-повременщиков за подлежащее отработке время по тарифным ставкам.

Для получения планового ФОТ рабочих к тарифному фонду добавляют суммы доплат, включаемых в часовой, дневной, месячный (годовой) ФОТ.

Часовой ФОТ состоит из тарифного ФОТ и дополнительной оплаты за фактически отработанное время, в том числе за ночное, вредность, выплаты рабочим по прогрессивным системам оплаты труда и премиальные поощрения, оплата учеников и за учеников, оплата бригадиров, совмещающих руководство бригадой с основной работой.

Дневной ФОТ состоит из часового ФОТ и предусмотренных выплат, связанных с внутрисменными перерывами (оплата перерывов матерям,

имеющим грудных детей; доплата подросткам до 18 лет за сокращенный рабочий день), оплаты внутрисменных простоев, происшедших не по вине рабочих.

Месячный (годовой) ФОТ включает дневной ФОТ и доплаты за нерабочие дни: оплату очередного и дополнительного отпусков; оплату времени, затраченного на выполнение государственных обязанностей; выходное пособие; оплату целодневных простоев, происшедших не по вине рабочего.

В ФОТ предусматривается планирование резерва, из которого будут использованы денежные средства в случае нехватки их на выплаты за труд. Напротив, если размер запланированного бюджета для заработной платы работников превысил общую сумму выплат, остаток отправляют в резерв.

Формирование оплаты труда на предприятиях, где используется наемный труд, и на предприятиях с собственностью работников разное. На предприятиях, использующих наемный труд, формирование ФОТ происходит «снизу-вверх» путем суммирования индивидуальных зарплат отдельных работников, определенных на основе трудового договора с каждым из них, и не зависит от результатов работы предприятия. На предприятиях с собственностью работников формирование ФОТ происходит «сверху вниз». Сначала определяется общая сумма средств, предназначенных для оплаты труда по предприятию в целом и по отдельным его подразделениям. Она зависит от результатов работы (дохода) каждой структуры и теоретически может быть равна нулю. Далее ФОТ распределяется между отдельными производственными единицами (бригадами) внутри подразделений. Распределение производится также по результатам работы каждой из этих производственных единиц. Потом эти суммы ФОТ распределяются между отдельными работниками в соответствии с положениями, принятыми для этих целей.

В новых условиях расширены права предприятий в распределении заработанных ими средств. Государство оставляет за собой только

регулирование минимальной зарплаты, ее корректировку по мере инфляции и создание равных возможностей для организаций по зарабатыванию средств на оплату труда.

В настоящее время за счет части чистой прибыли и заработной платы в организации (на предприятии) образуется также фонд потребления, который является основой доходов работников предприятия и включает:

- ФОТ – средства, начисленные для оплаты труда всех работников;
- доходы (дивиденды, проценты), выплачиваемые по акциям трудового коллектива и вкладам членов трудового коллектива в имущество предприятия;
- денежные выплаты и поощрения. [45, 17, 46]

1.2 Бухгалтерский учет оплаты труда в бюджетных организациях

Расчёты по оплате труда включают:

1. начисление заработной платы и прочих выплат, связанных с трудовой деятельностью работников;
2. удержания из заработной платы и других выплат в пользу работников;
3. выплату (перечисление) заработной платы.

Все операции, связанные с расчётами по оплате труда, должны выполняться в соответствии с требованиями законов и нормативных актов.

В первую очередь, это:

1. Трудовой Кодекс РФ
2. Налоговый Кодекс РФ
3. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 № 255-ФЗ (последняя редакция)
4. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». [24]

Для бюджетных организаций установлены тарифные системы оплаты труда, которые регламентируются единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), а также с учетом государственных гарантий по оплате труда. Единая тарифная сетка включает в себя 18 разрядов.

Нормы по оплате труда:

1. минимальный размер оплаты труда (минимальная заработная плата);
2. устанавливаемые размеры районных коэффициентов и порядок их применения для расчета заработной платы работников учреждений бюджетной сферы, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
3. тарификация работ и присвоение тарифных и квалификационных разрядов;
4. базовые оклады;
5. профессиональные квалификационные группы, группы профессий рабочих и должностей служащих, которые формируются с учетом сферы деятельности;
6. типовые нормы труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые);
7. минимальные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда;
8. оплата труда при выполнении сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
9. аттестация работников бюджетных организаций.

Для отражения операций по заработной плате в бюджетном учете применяются следующие проводки:

1. Дебет 0 401 01 211 «Расходы по заработной плате»
2. Кредит 0 302 01 730 «Увеличение кредиторской задолженности по

заработной плате» – начислена заработная плата;

3. Дебет 0 303 02 830 «Уменьшение кредиторской задолженности по прочим выплатам»;

4. Кредит 0 302 03 730 «Увеличение кредиторской задолженности по начислениям на оплату труда» – начислено пособие по социальному страхованию;

5. Дебет 0 302 01 830 «Уменьшение кредиторской задолженности по заработной плате»;

6. Кредит 0 201 04 610 «Выбытия из кассы» – выдача заработной платы;

7. Дебет 0 302 01 830 «Уменьшение кредиторской задолженности по заработной плате»;

8. Кредит 0 303 01 730 «Увеличение кредиторской задолженности по налогу на доходы физических лиц» – удержаны денежные средства из заработной платы.

Пример Иванова О.Е. является работником бюджетной организации и имеет 14-й разряд оплаты труда, согласно которому тарифная ставка равна 2690,64 руб. Начисление заработной платы бухгалтер отразила следующим образом:

Дебет 1 401 01 211 «Расходы по заработной плате»

Кредит 1 302 01 730 «Увеличение кредиторской задолженности по заработной плате» 2690,64 руб. – начислена заработная плата. Аналитический учет расчетов по заработной плате ведут в Журнале операций расчетов по заработной плате, денежному довольствию и стипендиям. Аналитический учет расчетов по оплате пенсий, пособий и иных социальных выплат ведут в Журнале по прочим операциям, Карточке учета средств и расчетов.

Работникам учреждений здравоохранения производятся доплаты за работу:

1. в ночное время;

2. с разделением смены на части;
3. по специальности врачам руководителям и их заместителям;
4. связанную с совмещением профессий.

В соответствии с действующим законодательством РФ работникам бюджетных организаций установлена гарантия на выплату пособия в случае их временной нетрудоспособности.

Случаи выплаты пособия по временной нетрудоспособности:

1. заболевание в связи с утратой трудоспособности;
2. болезнь члена семьи и необходимость ухода за ним;
3. санаторно-курортное лечение;
4. беременность и роды;
5. временный перевод на другую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием;
6. карантин;
7. протезирование с помещением в стационар протезно-ортопедического предприятия.

Основание для выплаты пособия по временной нетрудоспособности - листок нетрудоспособности, который выдается лечебно-профилактическим учреждением или частнопрактикующим врачом.

При расчете пособия по временной нетрудоспособности бухгалтер учитывает следующие данные: стаж работы, среднедневной заработок, количество дней нетрудоспособности. Размер пособия по временной нетрудоспособности работника зависит от непрерывного трудового стажа:

- до пяти лет пособие выплачивается в размере 60 % заработка;
- от 5 до 8 лет 80 % заработка;
- при стаже свыше 8 лет 100 % заработка.

Средний дневной заработок – это отношение суммы фактически начисленной заработной платы работника за расчетный период к количеству фактически отработанных в расчетном периоде дней.

Пособие по временной нетрудоспособности определяется умножением

среднего дневного заработка на количество рабочих дней, которые были пропущены работником по болезни.

Необходимо отметить, что пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня оплачивает учреждение. Начиная с четвертого дня болезни пособие выплачивается за счет средств ФСС РФ. Бухгалтеру необходимо помнить, что в бюджетном учете сумму начисленного пособия необходимо подразделять на суммы, которые будут оплачиваться за счет средств бюджетной организации и за счет средств Фонда социального страхования РФ.

Для учета пособий по временной нетрудоспособности в бухгалтерском учете используются следующие счета:

если пособие выплачивается за счет средств ФСС - 302 03 000 «Расчеты по начислениям на оплату труда»;

если пособие выплачивается за счет работодателя за первые два дня больничного - 302 01 000 «Расчеты по заработной плате». Выплата пособий в бюджетном учете отражается по дебету, а начисление – по кредиту. [32]

1.3 Понятие, цель, задачи, объекты, источники информации, методы аудиторской проверки расчетов с персоналом

Основными нормативными актами и документами, регулирующими аудиторскую деятельность в Российской Федерации, являются:

Гражданский кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 30.12.2008 № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности»;

Международные стандарты аудита (с 01.01.2017 г.);

Дополнительные документы Международной федерации бухгалтеров (МБФ), признанные в порядке, установленном Правительством Российской Федерации и необходимые для правильного применения МСА: Концепция качества аудита, Международная концепция заданий, обеспечивающих

уверенность. [33]

Аудиторская деятельность (аудиторские услуги) – деятельность по проведению аудита и оказанию сопутствующих аудиту услуг, осуществляемая аудиторскими организациями, индивидуальными аудиторами.

Аудит - независимая проверка бухгалтерской (финансовой) отчетности аудируемого лица в целях выражения мнения о достоверности такой отчетности.

Аудиторская организация – коммерческая организация, являющаяся членом одной из саморегулируемых организаций аудиторов и осуществляющая деятельность по проведению аудита и оказанию сопутствующих аудиту услуг.

Аудитор – физическое лицо, получившее квалификационный аттестат аудитора и являющееся членом одной из саморегулируемых организаций аудиторов.

Аудиторские организации, индивидуальные аудиторы наряду с аудиторскими услугами могут оказывать прочие связанные с аудиторской деятельностью услуги, в частности:

постановку, восстановление и ведение бухгалтерского учета, составление бухгалтерской (финансовой) отчетности, бухгалтерское консультирование;

налоговое консультирование, постановку, восстановление и ведение налогового учета, составление налоговых расчетов и деклараций;

управленческое консультирование, в том числе связанное с реорганизацией организаций или их приватизацией;

юридическую помощь в областях, связанных с аудиторской деятельностью, включая консультации по правовым вопросам, представление интересов доверителя в гражданском и административном судопроизводстве, в налоговых и таможенных правоотношениях, в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

автоматизацию бухгалтерского учета и внедрение информационных технологий;

оценочную деятельность;

разработку и анализ инвестиционных проектов, составление бизнес-планов;

проведение научно-исследовательских и экспериментальных работ в областях, связанных с аудиторской деятельностью, и распространение их результатов, в том числе на бумажных и электронных носителях;

обучение в областях, связанных с аудиторской деятельностью.

Аудит не заменяет государственного контроля достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности, осуществляемого в соответствии с законодательством Российской Федерации уполномоченными органами государственной власти.

Государственным органом, регулирующим аудиторскую деятельность в РФ, является уполномоченный федеральный орган – Министерство финансов РФ.

Функциями государственного регулирования аудиторской деятельности являются:

выработка государственной политики в сфере аудиторской деятельности;

нормативно-правовое регулирование в сфере аудиторской деятельности;

ведение государственного реестра саморегулируемых организаций аудиторов, а также контрольного экземпляра реестра аудиторов и аудиторских организаций;

анализ состояния рынка аудиторских услуг в Российской Федерации;

иные предусмотренные законодательством функции.

Рассмотрим систему нормативного регулирования аудиторской деятельности в РФ (таблица 1).

Таблица 1 – Система нормативного регулирования аудиторской деятельности в РФ

Уровни регулирования	Виды и наименования нормативных документов	Область регулирования	Степень разработанности
I.	Федеральный закон от 30.12.2008 №307-ФЗ «Об аудиторской деятельности»	Определяет место, цель и задачи аудита в финансово-экономической системе .	Закон принят
II.	Международные стандарты аудита (МСА)	1) определяют требования к порядку проведения аудиторской проверки; 2) являются обязательными для аудиторских организаций, индивидуальных аудиторов, а также саморегулируемых организаций аудиторов и их работников.	Принимаются Международной федерацией бухгалтеров и признаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации
III.	Правила (стандарты) саморегулируемых организаций аудиторов	Устанавливаются для членов объединений: не могут противоречить МСА; не могут быть ниже требований МСА. Дополнительно осуществляют регулирование специфических вопросов аудиторской деятельности на своем уровне	Разрабатываются саморегулируемыми организациями аудиторов
IV.	Внутрифирменные аудиторские стандарты	Используются аудиторами при проведении аудита и оказании прочих и сопутствующих аудиту услуг	Разрабатываются аудиторскими организациями и индивидуальными аудиторами

Дополнительно в целях обеспечения общественных интересов в ходе осуществления аудиторской деятельности при уполномоченном федеральном органе создан Совет по аудиторской деятельности, функции и состав которого регламентированы законодательством.

В состав Совета по аудиторской деятельности должны входить представители государственных органов, Центрального банка Российской Федерации (Банка России), СОА и пользователей аудиторских услуг.

Неотъемлемыми участниками рынка аудиторских услуг являются саморегулируемые организации аудиторов. Саморегулируемой организацией

аудиторов (СОА) признается некоммерческая организация, созданная на условиях членства в целях обеспечения условий осуществления аудиторской деятельности.

Некоммерческая организация включается в государственный реестр саморегулируемых организаций аудиторов при условии соответствия ее следующим требованиям:

объединения в составе саморегулируемой организации в качестве ее членов не менее 10000 физических лиц или не менее 2000 коммерческих организаций, соответствующих установленным законодательством требованиям к членству в такой организации;

наличия утвержденных правил осуществления внешнего контроля качества работы членов СОА и принятого кодекса профессиональной этики аудиторов;

обеспечения СОА дополнительной имущественной ответственности каждого ее члена перед потребителями аудиторских услуг и иными лицами посредством формирования компенсационного фонда (компенсационных фондов) саморегулируемой организации аудиторов. [43]

Целью аудита является выражение мнения о достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности аудируемых лиц и соответствии порядка ведения бухгалтерского учета законодательству РФ. Согласно Федеральному закону от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», бухгалтерская (финансовая) отчетность — информация о финансовом положении экономического субъекта на отчетную дату, финансовом результате его деятельности и движении денежных средств за отчетный период, систематизированная в соответствии с требованиями, установленными упомянутым федеральным законом.

Перечень сопутствующих аудиту услуг устанавливается федеральными стандартами аудиторской деятельности. Аудиторская деятельность не подменяет контроля достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности, осуществляемого в соответствии с законодательством РФ уполномоченными

государственными органами и органами местного самоуправления.

Аудиторские организации, индивидуальные аудиторы (индивидуальные предприниматели, осуществляющие аудиторскую деятельность) не в праве заниматься какой-либо иной предпринимательской деятельностью, кроме проведения аудита и оказания услуг, предусмотренных Федеральным законом от 30.12.2008 № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности».

Задачи аудита:

постановка, восстановление и ведение бухгалтерского учета, составление бухгалтерской (финансовой) отчетности, бухгалтерское консультирование;

налоговое консультирование, постановка, восстановление и ведение налогового учета, составление налоговых расчетов и деклараций;

анализ финансово-хозяйственной деятельности организаций и индивидуальных предпринимателей, экономическое и финансовое консультирование;

управленческое консультирование, в том числе связанное с реорганизацией организаций или их приватизацией;

юридическая помощь в областях, связанных с аудиторской деятельностью, включая консультации по правовым вопросам, представление интересов доверителя в гражданском и административном судопроизводстве, в налоговых и таможенных правоотношениях, в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

автоматизация бухгалтерского учета и внедрение информационных технологий;

оценочная деятельность;

разработка и анализ инвестиционных проектов, составление бизнес-планов;

проведение научно-исследовательских и экспериментальных работ в областях, связанных с аудиторской деятельностью, и распространение их

результатов, в том числе на бумажных и электронных носителях;

обучение в областях, связанных с аудиторской деятельностью.

Аудит бухгалтерской (финансовой) отчетности аудируемого лица, в бухгалтерской и финансовой документации которого содержатся сведения, составляющие государственную тайну, осуществляется в соответствии с законодательством РФ. [28]

Основные методы проведения аудиторских проверок

Методы аудиторской проверки принято подразделять на две группы фактической документальной проверки.

К основным методам фактической проверки, которыми могут пользоваться аудиторы, относятся:

1. осмотр;
2. обследование;
3. инвентаризация;
4. контрольный запуск сырья и материалов в производство;
5. лабораторный анализ качества материалов, товаров, сырья и готовой продукции;
6. экспертная оценка;
7. опрос;
8. проверка объемов выполненных работ.

С помощью осмотра можно выяснить, например, условия хранения имущества, документов; состояние производственных, складских торговых помещений.

Осмотру подвергают разнообразные объекты:

1. территорию;
2. места хранения материальных активов, документов;
3. производственное и торговое оборудование;
4. готовую продукцию;
5. контрольно-кассовые машины.

В процессе осмотра могут быть обнаружены доказательства,

свидетельствующие о нарушениях или злоупотреблениях.

Обследование представляет собой как бы продолжение осмотра, но с одновременным ознакомлением с нормативными и оправдательными документами; с получением объяснений от ответственных лиц. Эффективные результаты дает обследование при проверках технологии производства продукции в цехах, порядка приема, хранения, отпуска и реализации продукции, товаров.

Методы документальной проверки можно разделить на две группы: методы формальной проверки и методы-проверки реальности отраженных в документах обстоятельств.

К методам формальной проверки документов относятся:

проверка соблюдения правил составления, оформления, полноты и правильности оформления документов;

сопоставление учетных и отчетных показателей с установленными нормативами (нормативная проверка);

проверка соответствия отраженных в документах операций установленным правилам;

счетный контроль.

От правильности оформления документов зависит объективность всей последующей информации, так как первичные документы — основание для записи в регистры бухгалтерского учета. Именно поэтому при проверке надо обращать внимание на соблюдение правил по оформлению документов.

Общие правила оформления документов для всех пред-приятий и организаций установлены Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете». Этим законом предусмотрено, что первичные документы для придания им юридической силы должны содержать обязательные реквизиты.

К методам проверки реальности отраженных в документах обстоятельств относятся:

сопоставление документов, отражающих операции, с данными

документов, которые явились основанием для этих операций;

1. проверка записей в регистрах бухгалтерского учета;
2. сканирование;
3. встречная проверка;
4. взаимная проверка;
5. контрольное сличение;
6. восстановление натурально-стоимостного учета и др. [26]

Для организации аудита в бюджетной организации могут быть применены технологии разных видов, в том числе и технологии используемые на коммерческих предприятиях. Однако стоит отметить, что в бюджетных учреждениях участок учета расчетов с персоналом по оплате труда в составе расходов будущих периодов имеет определенные правила, которые должны быть учтены при организации аудиторской проверки.

В тоже время особенности организации аудита в бюджетном учреждении в настоящее время мало исследованы.

Специфика методики учета расчетов по оплате труда в бюджетных организациях во многом определяется особенностью проведения бухгалтерского учета на данном участке.

Необходимо обращать особое внимание на такие особые правила учета расходов будущих периодов в бюджетных учреждениях, как:

учет расходов будущих периодов в разделе различных видов выплат или расходов, которые предусмотрены сметой бюджетного учреждения, по государственным и муниципальным договорам, контрактам или соглашениям;

произвольный порядок учета таких расходов.

По мнению ряда авторов к особенностям учета затрат по оплате труда в бюджетных учреждениях можно отнести:

1. Система сбора и накопления данных о расходах на оплату труда в бухгалтерском учете бюджетных организаций строго регламентирована российским законодательством и является иерархической структурой счетов

аналитического и синтетического учета. Первый уровень иерархии синтетического счета учета расчетов по оплате труда представлен кодом, который соответствует классификации операций сектора государственного управления (КОСГУ) бюджетной классификации РФ. Следующий уровень иерархии синтетического счета учета расчетов по оплате труда в бюджетной организации представлен кодами группы и вида аналитического учета по объектам учета, соответствующие классификации затрат в бухгалтерском учете. Самым верхним уровнем иерархии является код синтетического учета, который соответствует определенному объекту бухгалтерского учета в бюджетном учреждении.

2. В системе счетов бухгалтерского учета бюджетного учреждения данные о расчетах по оплате труда группируются по трем основным классификационным признакам:

расходы по оплате труда, которые связаны с производством готовой продукции, выполнением работ, услуг;

затраты труда текущего периода;

затраты труда будущих периодов. Накопление данных в группе «Расходы на оплату труда будущих периодов» может осуществляться только при отсутствии резерва предстоящих расходов в бюджетном учреждении.

3. Детализация расходов по оплате труда, которые связаны с производством готовой продукции, выполнением работ, услуг, осуществляется в системе бухгалтерского учета бюджетной организации по способу включения затрат в себестоимость продукции, работ и услуг. Задачей бухгалтера бюджетной организации на этом этапе формирования данных о расходах на оплату труда состоит в классификации и идентификации расходов труда по таким признакам, как: прямые расходы на оплату труда; накладные затраты на оплату труда; общехозяйственные затраты на оплату труда; затраты труда, которые включены в состав издержек обращения.

В целях повышения результативности хозяйственной деятельности

любое предприятие должно подвергаться внешнему и внутреннему финансовому контролю. Наличие достоверной информации позволяет повысить эффективность функционирования организации, оценить и спрогнозировать последствия принимаемых экономических решений. [25]

ВЫВОДЫ ПО 1 ГЛАВЕ

Вид и количество вознаграждений, предлагаемых организацией, имеют большое значение для оценки качества трудовой жизни.

Термин «оплата труда» относится к денежному вознаграждению, выплачиваемому организацией работнику за выполненную работу. Она направлена на вознаграждение служащих за выполненную работу (реализованные услуги) и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности. Организация не может набрать и удержать рабочую силу, если она не выплачивает вознаграждение по конкурентоспособным ставкам, стимулирующее людей к работе в данном месте.

Сложность организации заработной платы на предприятии заключается в объективной необходимости обеспечить оптимальное сочетание интересов работников и работодателей в области оплаты труда. На практике это достигается путем реализации требований, предъявляемых к оплате труда обеими сторонами в процессе разработки механизма организации заработной платы.

Цель организации заработной платы на предприятии заключается в том, чтобы обеспечить работникам уровень заработной платы, объективно отвечающий требованиям воспроизводства рабочей силы, отражающий уровень развития экономики страны, а также, увязанный с конкретными показателями, количественно и качественно характеризующими трудовую деятельность работника и результаты деятельности предприятия.

Структура заработной платы в организации определяется с помощью анализа обследования уровня заработной платы, условий на рынке труда, а также производительности и прибыльности организации.

Помимо заработной платы организация предоставляет своим работникам различные дополнительные льготы (оплата отпуска, оплата больничных).

Исследования показывают, что вознаграждения влияют на решения

людей о поступлении на работу, на прогулы, на решения о том, сколько они должны производить, когда и стоит ли вообще уйти из организации. Многими исследованиями установлено, что количество прогулов и текучесть кадров прямым образом связано с удовлетворенностью получаемым вознаграждением.

Основной целью аудита бюджетного учреждения является подтверждение достоверности бухгалтерского учета и отчетности об исполнении бюджетной сметы и сметы за счет средств от деятельности, приносящей доход.

Аудит - это не просто механизм контроля, который обеспечивает проверку достоверности исходной финансовой информации. Он также позволяет определить причины, которые являются препятствием к реализации возможностей компании и разработать предложения по оптимизации ее хозяйственной деятельности.

Аудит расчетов с персоналом по оплате труда является одной из важных и достаточно сложных областей аудиторской деятельности. Проверка данного раздела затруднительна из-за многочисленности операций, своей трудоемкости, а также специфики нормативной базы.

К источникам получения аудиторских доказательств относятся: штатное расписание, положения о премировании, приказы, трудовые договоры и договоры гражданско-правового характера, личные карточки работников, таблицы учета рабочего времени, наряды, листки временной нетрудоспособности, исполнительные листы, расчетно-платежные ведомости, лицевые счета и налоговые карточки, учетные регистры по счетам расчеты по налогам и сборам, расчеты по социальному страхованию и обеспечению, расчеты с персоналом по оплате труда, расчеты с персоналом по прочим операциям, расчеты с разными дебиторами и кредиторами, главная книга, бухгалтерский баланс, приложение к бухгалтерскому балансу.

В процессе аудиторской проверки операций расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям следует руководствоваться следующими

нормативными документами:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации:
2. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 23.07.2013) "О бухгалтерском учете";
3. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 N 94н (ред. от 08.11.2010) "Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению";
4. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, утвержденное Приказом Минфина России от 29.07.1998 N 34н:
5. Приказ Минфина России от 22.07.2003 N 67н "О формах бухгалтерской отчетности организаций";
6. Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 N 34н (ред. от 24.12.2010) "Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации";
7. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету- труда и его оплаты".

ГЛАВА 2 ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА И ВНУТРЕННЕГО АУДИТА РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА В ГАУЗ СО «ОСПК»

2.1 Характеристика ГАУЗ СО «ОСПК» и организация расчетов с персоналом по оплате труда

Название организации Государственное автономное учреждение здравоохранения Свердловской области «Областная станция переливания крови» Обособленное структурное подразделение № 1. Руководитель - главный врач ГАУЗ СО «ОСПК» Орлов Александр Михайлович, действующий на основании Устава.

Тип учреждения – автономное. Учредителем и собственником имущества является Свердловская область. Учреждение является юридическим лицом.

Характеристика деятельности: Оказание услуг гражданам в сфере здравоохранения (для социально ориентированных некоммерческих организаций). Оказание платных медицинских услуг: исследования крови на биохимию, HLA-типирование, изосерологические исследования, молекулярная (ДНК/РНК) диагностика методом ПЦР, исследования на онкомаркеры, исследования на серологические маркеры инфекционных заболеваний, исследования гормонов крови, исследования препаратов и компонентов крови, исследование на гарднереллез (Ig G), определение антител к (вирусу клещевого энцефалита, вирусу Лайма – Боррелиоза, возбудителю описторхоза (*Opisthorchis felineus*) в крови, классов А,М,G (Ig M,Ig A, Ig G) лямблиям, к аскариде, к токсокаре собак, к эхинококку (*Echinococcus multilocularis*), к хеликобактеру пилори (*Helicobacter pylori*), к капсидному антигену вируса Эпштейна -Барра VCA (IgM,IgG), к ранним белкам вируса Эпштейна - Барра EA (IgG), к ядерному антигену вируса Эпштейна -Барра NA (IgG), классов А, М, G (IgA, IgM, IgG) к хламидии пневмонии (*Chlamidia pneumoniae*), классов М, G (IgM, IgG) к микоплазме пневмонии (*Mycoplasma pneumoniae*), антител классов А,М,G (IgA, IgM, IgG) на хламидии трахоматис (*Chlamydia trachomatis*), антител классов G (IgG) к

уреаплазме, к микоплазме человеческой (*Mycoplasma Hominis*), к трихомоназу в крови (Ig M, Ig G), к грибам рода кандиды в крови (Ig M, Ig G), к вирусу простого герпеса, классов M, G (IgM, IgG) к цитомегаловирусу (*Cytomegalovirus*), к токсоплазме (*Toxoplasma gondii*), антител классов M, G (IgM, IgG) к вирусу краснухи (*Rubeola virus*)).

В целом деятельность службы крови направлена на обеспечение потребностей медицинских организаций в консервированной крови, ее компонентах и препаратах. Достижения производственной трансфузиологии являются одним из условий дальнейшего прогресса клинической медицины.

Медицинская деятельность (лицензия ЛО66-01-006705)

Производство препаратов (альбумин 10% и 20 %, иммуноглобулин человека нормальный, иммуноглобулин человека против клещевого энцефалита, иммуноглобулин человека антистафилококковый).

находится на грани жизни и смерти, лечебным учреждениям требуется донорская кровь, эффективность которой неопределима в этих сложнейших клинических ситуациях.

В последние годы во всем мире цельная донорская кровь практически не переливается, а используются только компоненты и препараты крови: свежезамороженная плазма, эритроцитная масса, тромбоконцентрат, различные иммуноглобулины, препараты, содержащие свертывающие факторы крови.

Плазма - жидкая часть крови, в которой растворены клетки. Она может использоваться для производства лекарственных препаратов, например, альбумина и концентратов факторов свертывания крови.

Эритроцитная масса - концентрат эритроцитов, полученный из одной дозы цельной крови путем удаления из нее большей части плазмы.

Тромбоцитарный концентрат из одной дозы цельной крови: концентрированная суспензия тромбоцитов, полученная из одной дозы цельной крови.

Потребность в компонентах и препаратах крови не только не снижается, а возрастает. Ежегодно увеличивается мировой рынок продуктов крови. Это связано с тем, что наблюдается рост онкологических и гематологических заболеваний, продукты крови жизненно необходимы, когда происходят стихийные бедствия, техногенные катастрофы, террористических акты, производственные травмы.

В нашем городе и прикрепленных городах и районах с населением около 500 тысяч человек в настоящее время ежегодно используется для переливания больным около 500 литров свежемороженой плазмы и около 3000 литров эритроцитарной массы.

Продукция станции переливания крови производится по новейшим технологиям с применением высокотехнологичного оборудования, а также в своем роде является уникальной.

Организационная структура ОСП № 1

В ОСП № 1 существуют такие отделы как:

Административно управленческий персонал во главе начальник ОСП № 1,

Хозяйственный отдел подчиняется заведующему хозяйством,

Гараж подчиняется старшему водителю,

Экспедиция с ЦУЗДКиК подчиняется старшей медицинской сестре АУП,

Отделение комплектования донорских кадров (ОКДК) подчиняется заведующему отделом,

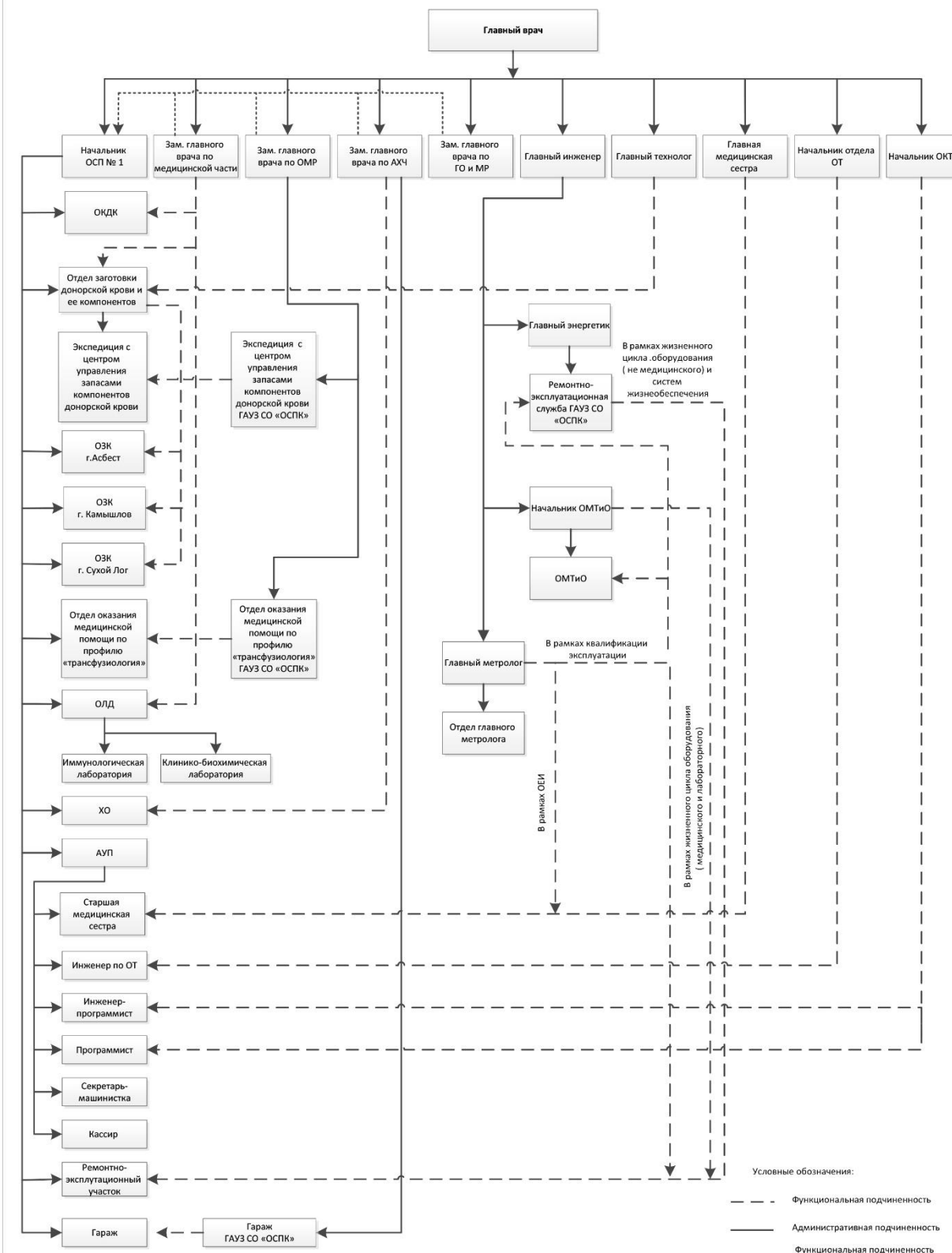
Отдел лабораторной диагностики подчиняется заведующим отделом,

Отделение заготовки донорской крови и ее компонентов, ОЗК г. Камышлов, ОЗК г. Сухой лог, ОЗК г. Асбест подчиняются заведующим отделением.

Все отделы и отделения подчиняются начальнику ОСП № 1, а начальник ОСП № 1 подчиняется главному врачу ОСПК

В ОСП № 1 работает 101 сотрудник.

Организационная структура ОСП № 1 г. Каменск-Уральский



[9]

Рисунок 1 – Организационная структура ОСП № 1

Средства производства ГАУЗ СО «ОСПК» ОСП № 1.

Включают в себя:

основные средства

производственное здание (ул. Лечебная,7),

машины (Тойота (легковая) – возит начальника; лада ларгус (2 шт.) - для доставки компонентов крови из Каменска – Уральского в Екатеринбург и из отдаленных ОЗК в Каменск-Уральский; Ивеко (фургон) – для перевозки больших партий компонентов крови и для выездной бригады)

оборудование, инструменты, приборы (анализаторы (биохимические, гематологические и мочевые), микроскопы, рефрижераторные центрифуги, биомиксеры, стерилизационные камеры, автоклавы, холодильные и морозильные камеры, запаиватели магистралей, аппараты для автоматического проведения плазмафереза и тромбофереза, аппарат для инактивации плазмы, термостаты с тромбомиксерами, кресла для донора, зажимы, ножницы)

и оборотные средства

расходные материалы (контейнеры полимерные для заготовки донорской крови, системы, устройства и приспособления однократного применения, в том числе для соединения полимерных магистралей, дезинфицирующие средства, средства индивидуальной защиты, медикаменты, канцелярские принадлежности)

сырье (цельная кровь, плазма, эритроцитная взвесь, тромбоцитконцентрат)

хозяйственный инвентарь, электроэнергия, водоснабжение, ГСМ, продукция на складе, денежные средства в кассе (на счетах).

ОСП № 1 работает на склад, и заготавливает компоненты крови в прок.

Производственный процесс начинается с момента, когда донор приходит на станцию переливания крови. Донор посещает регистратуру где ему выдают все направления, затем он сдает вещи в раздевалку и получают там тапочки и бахилы, затем он посещает врача – трансфузиолога (терапевта) где

происходит беседа и осмотр, затем сдается кровь из пальца и если нет противопоказаний донора допускают к донации. Перед донацией обязательно надо выпить сладкий горячий чай с печеньем, поэтому донор идет в буфет. После буфета донор попадает в донорский зал где происходит забор крови.

Продолжительность процедуры:

- цельная кровь 5-10 мин;
- аппаратного плазмафереза 40 мин до 1 ч.;
- аппаратного тромбоцитафереза от 40 мин до 1ч.30 мин;

Объем забора крови 450 мл ; объем плазмы 600мл ;объем тромбоцитов 200×10^9 клеток (2 дозы); При любой донации берут 15 мл крови для лабораторных исследований.

Вся заготовленная донорская кровь и ее компоненты в обязательном порядке обследуются на:

- наличие антител и антигена к вирусам иммунодефицита человека ВИЧ-1 и ВИЧ-2;
- наличие антигена вируса гепатита В;
- наличие антител к вирусу гепатита С;
- наличие антител к возбудителю сифилиса;
- проводится биохимический анализ крови;
- повторно исследуется кровь на групповую принадлежность, резус-фактор, Kell-антиген.

По завершении процедуры донации идентификационный номер донации сверяется с номером на контейнерах с донорской кровью и (или) ее компонентами, с номером на образцах крови донора, а также с данными, внесенными в медицинскую документацию и базу данных донорства крови и ее компонентов. Идентичность маркировки контейнера с донорской кровью и (или) ее компонентами и образцов крови донора для исследований проверяется не отходя от донора.

Заготовленную донорскую кровь и (или) ее компоненты до окончания исследования образцов крови донора хранят в холодильниках (эритроцитная взвесь) морозильных камерах (плазма, концентрат тромбоцитов).

Срок хранения эритроцитной взвеси от 42 до 60 дней, в зависимости от консерванта.

Карантинизация плазмы осуществляется при температуре ниже -25 градусов Цельсия в течение не менее 120 суток со дня заготовки. При отсутствии в образце крови донора маркеров гемотрансмиссивных инфекций в период и по завершении карантинизации свежемороженая плазма выпускается из карантина с указанием на этикетке срока карантинизации - 120 суток.

После обследования компоненты крови выдаются в МО для трансфузий, а замороженная плазма так же используется для производства препаратов.

Среднее количество доноров в день:

Всего 70 человек из них 50 доноров крови, 18 доноров плазмы, 2 донора тромбоцитов.

Наша миссия — это создание высокого статуса в области доверия и уважения к Учреждению как к поставщику безопасных компонентов крови, лекарственных средств и набора реагентов для иммуногематологических исследований, необходимых для спасения людей, по средствам обеспечения стабильного высокого качества производимой продукции и предоставляемых услуг, соответствующих и превосходящих ожидания, как потребителей, так и всех заинтересованных сторон.

1. Формирование фонда оплаты труда ГАУЗ СО «ОСПК»

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до учреждения в соответствии с государственным заказом заданием, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При формировании фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до учреждения исходят из:

- а) штатной численности учреждения;
- б) литров заготовленной плазмы;
- в) количества медицинских организаций получающих у нас услугу.

Формирование фонда оплаты труда работников учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется руководителем учреждения в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Фонд оплаты труда работников учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, формируется для оплаты труда руководителя учреждения, работников учреждения, задействованных в процессе деятельности, приносящей доход.

Фонд оплаты труда работников учреждения отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

2.5. Фонд оплаты труда работников учреждения в пределах объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до учреждения в соответствии с государственным заказом фонд оплаты труда, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{О} \times \text{Д}, \quad (10)$$

где О - объем средств, полученный учреждением на оказание услуг;

Д - доля фонда оплаты труда работников учреждения в общем объеме средств.

В Фонд заработной платы включается:

Оплата за отработанное время:

- заработная плата, начисленная работникам по окладам за отработанное время;

- стимулирующие доплаты и надбавки к окладам (за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей и т.п.);

- компенсационные выплаты, связанные с режимом и условиями труда;

- доплаты за работу во вредных или опасных условиях и на тяжелых работах;

- доплаты за работу в ночное время;

- оплата работы в выходные и праздничные дни;

- оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству;

Оплата за неотработанное время:

1. Вознаграждение по итогам работы за год;

2. оплата ежегодных и дополнительных отпусков (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск);

3. оплата дополнительно предоставленных (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работников;

4. оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях;

5. оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям;

6. оплата труда работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей;

7. оплата работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови;

В фонд материального поощрения включаются:

1. ежемесячная премия за выполнение показателей хозяйственной деятельности;

2. годовая премия за выполнение показателей хозяйственной деятельности.

При формировании расходов учреждения доля фонда оплаты труда работников в общем объеме средств, полученном Учреждением на оказание услуг, определяется самостоятельно и составляет не более 97,0%.

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части фонда оплаты труда и стимулирующей части фонда выплат стимулирующего характера.

Объем базовой части фонда оплаты труда у медицинского персонала составляет не более 75% фонда оплаты труда учреждения.

Объем стимулирующей части фонд выплат стимулирующего характера у медицинского персонала составляет не менее 25% фонда оплаты труда учреждения.

Объем базовой части фонда оплаты труда у прочего персонала составляет не более 79% фонда оплаты труда учреждения.

Объем стимулирующей части фонд выплат стимулирующего характера у прочего персонала составляет не менее 21% фонда оплаты труда учреждения.

Виды премий

Премия за многолетний добросовестный труд и в связи с юбилейной датой:

1. 50 лет, 55 лет, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет со дня выхода на пенсию;
2. при завершении трудовой деятельности в учреждении и наличия трудовой пенсии по старости.

Размер премии определяется, исходя из стажа непрерывной работы в службе крови:

1. при стаже работы до 3 лет - 0% (премия не выплачивается);
2. при стаже работы от 3 до 10 лет - 15% должностного оклада;
3. при стаже работы от 10 до 15 лет - 20% должностного оклада;

4. при стаже работы от 15 до 20 лет - 30% должностного оклада,
5. при стаже работы более 20 лет - 35% должностного оклада.

Премия к праздничным дням. Данная премия может выплачиваться в связи со следующими событиями:

1. празднования Дня медицинского работника;
2. празднование юбилейной даты образования службы крови в Свердловской области.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Данная премия выплачивается единовременно в виде фиксированной суммы по решению руководителя организации, с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

2. Распределение фонда оплаты труда ГАУЗ СО «ОСПК»

Фонд оплаты труда ГАУЗ СО «ОСПК» состоит из окладной, компенсационной, стимулирующей частей.

Стимулирующая часть составляет не менее 25% от фонда оплаты труда работников учреждения у медицинского персонала и 21 % у прочего персонала.

Окладная часть фонда оплаты труда состоит из суммы окладов, где оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклады работникам учреждения устанавливаются в их трудовых договорах на основании штатного расписания учреждения, утверждённого приказом руководителя учреждения на очередной год.

Оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера рекомендуется устанавливать на 10% - 30% ниже оклада руководителя.

Наименование должности работника должно соответствовать утверждённым в установленном порядке единым квалификационным

справочникам должностей.

Порядок присвоения работнику квалификационного уровня и повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору. Дополнительное соглашение заключается каждый квартал. У медицинского персонала так же существуют доплаты КТУ это общая сумма, которая выдается на отдел или отделение согласно выполненному объему работ и распределяется заведующим отдела. [10]

ГАУЗ СО "ОСПК"			
Бланк на доплаты КТУ за апрель 2024 года			
по подразделению: (1470) Отдел лабораторной диагностики (Б) ОСП №1			
Фонд оплаты труда	449214,08	Свободный фонд, в т.ч.	234 446,00
Из них занято	214768,08	врачи	136 381,00
		средний	98 065,00
ТН	Фамилия	Сумма	Допл. КТУ
7070	ВЛАСКОВА А.Ю.	26 208,00	
7073	КУЗНЕЦОВА Н.С.	17 018,00	
7244	ВЯТКИНА С.В.	17 018,00	
7302	ЖУРАВЛЕВА С.Л.	23 048,00	
7320	ЦЕЕБ М.Г.	17 018,00	
7409	БАБИЧ Н.В.	18 023,04	
7034	ЕРЫКАЛОВА Е.В.	18 023,04	
7234	МАЛЬЦЕВА С.Н.	17 018,00	
7298	ТИТОВА Е.Л.	23 048,00	
7319	СИЛКИНА Н.А.	17 018,00	
7443	ЗАКИРОВА Л.А.	21 328,00	
Итого:		214 768,08	
Подпись руководителя			

Рисунок 2 – Бланк на доплаты КТУ

Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально- экономическая защита работников.

Установление персонального повышающего коэффициента работникам учреждения решает следующие задачи:

- поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
- мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;
- повышения качества результатов работы сотрудников;
- поощрение за выполненную работу.

Персональный повышающий коэффициент может быть постоянным (на текущий год) и временным (на месяц, квартал).

Персональный повышающий коэффициент вводится приказом главного врача с учетом мнения профсоюзного комитета, руководителя подразделения, руководителя ОСП и сотрудника экономической службы в соответствии с критериями, утвержденными настоящим положением.

Выплаты персонального повышающего коэффициента работникам учреждения могут быть сняты приказом главного врача по согласованию с руководителем подразделения, руководителем ОСП и профсоюзным комитетом учреждения.

Снятие персонального повышающего коэффициента определяются следующими причинами:

- окончание срока действия выплат персонального повышающего коэффициента;
- снижение качества работ, за которые был определен персональный повышающий коэффициент;
- нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению)
- действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании учреждения. [10]

Таблица 2 – Критерии установления персонального повышающего коэффициента в ОСПК (Фрагмент Приложения № 1 к приказу ГАУЗ СО «ОСПК» № 467 от 10.08.2020)

Должность/профессия	п/п	Критерий	Коэффициент
Гардеробщик, сторож (вахтер), кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды		Работа с дезинфицирующими средствами	0-0,5
		Участие в озеленении, благоустройстве, уборке территории, в том числе уборке помещений после ремонтных работ	0-1,0
		Соблюдение условий хранения	0-1,0
		Помощь посетителям в не штатных ситуациях	0-0,3
		Ненормированный рабочий день	0-0,5
		Рациональное использование матер. запасов	0-0,3
		Поднятие тяжестей	0-0,5
Уборщик служебных помещений		Расширение зоны обслуживания	0-3,0
		Работа с дезинфицирующими средствами	0-0,5
		Участие в озеленении, благоустройстве, уборке территории, в том числе уборке помещений после ремонтных работ	0-1,0
		Помощь посетителям в не штатных ситуациях	0-0,3
		Ненормированный рабочий день	0-0,5
		Рациональное использование матер. запасов	0-0,3
		Поднятие тяжестей	0-0,5
Дворник, уборщик территории, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		Участие в озеленении, благоустройстве, уборке территории, в том числе уборке помещений после ремонтных работ	0-1,0
		Ненормированный рабочий день	0-0,5
		Рациональное использование матер. запасов	0-0,3
		Поднятие тяжестей	0-0,5
		Соблюдение условий хранения	0-1,0
		Ненормированный рабочий день	0-0,5
		Поднятие тяжестей	0-0,5
		Интенсивность труда	0-0,7
		Расширение зоны обслуживания (работа с подразделениями на других территориях)	0-0,8
		Сложность и напряженность труда	0-0,6

Количество штатных единиц в учреждении определяется исходя из приказа МИНЗДРАВА России 1167-н от 28.10.2020 «Об утверждении требований к организации деятельности субъектов обращения донорской крови и (или) ее компонентов по заготовке, хранению, транспортировке

донорской крови и (или) ее компонентов, включая штатные нормативы и стандарт оснащения».

Нормирование труда осуществляется учреждением самостоятельно в зависимости от достигнутых условий труда.

Выплаты компенсационного характера предусмотрены медицинскому персоналу, занятому на работе с вредными и опасными условиями труда: возбудители инфекционных заболеваний, патогенные микроорганизмы, вирусы гепатитов, ВИЧ и возбудители паразитарных заболеваний.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда распространяется на всех работников учреждения, включает в себя премии по результатам работы и поощрительные выплаты.

Стимулирующие выплаты могут осуществляться за реализацию особо важных, сложных и срочных проектов, достижение результатов в проектах, внедрение современных технологий.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в твердой сумме или в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, принятыми в учреждении.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или, и срок, на который она устанавливается, определяется приказом руководителя учреждения с учетом содержания и (или) пропорционально объему дополнительной работы.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника

без освобождения от работы, определенной трудовым договором, (экономия КТУ) осуществляется в следующем порядке:

Руководитель подразделения предоставляет в планово-экономический отдел служебную записку об исполнении обязанностей отсутствующих сотрудников не позднее 3 числа месяца, следующего за отчетным.

В служебной записке указывается:

1. сотрудник (должность, ФИО), исполнявший обязанности временно отсутствующего работника;
2. замещаемый сотрудник;
3. конкретные исполненные обязанности;
4. объем выполненных работ.

Министерство здравоохранения Свердловской области
Государственное автономное учреждение здравоохранения Свердловской области
«Областная станция переливания крови»
(ГАУЗ СО «ОСПК»)

Обособленное структурное подразделение № 1

г. Каменск-Уральский

Исх. № 203 от 15 ноября 2023 г.

Зам. главного врача
по экономическим вопросам
ГАУЗ СО «ОСПК»
О.А. Маевской

Служебная записка

Прошу оплатить экономию КТУ за работу в октябре за отсутствующих сотрудников АУП ОСП № 1:

Сергеев В.В. (программист ОСП № 1) с 04.10.2023 г. по 08.10.2023 г. находился на больничном листе и с 18.10.2023 по 25.10.2023 находился в отпуске, обязанности в полном объеме исполняли Каркавин А.В. (системный администратор ОСПК), Панкратова О.В. (секретарь);

Панкратову О.В. (секретарь) с 01.10.2023 г. по 04.10.2023 г. находилась в ученическом отпуске обязанности, в полном объеме исполняли Панкратов Д.В. (инженер по ОТ), Антонова Л.В. (заведующий хозяйством ХО);

Селуков А.Д. (начальник ОСП № 1) с 20.10.2023 г. по 22.10.2023 г. находился в отпуске, обязанности в полном объеме исполнял Шегольков А.В. (заведующий ОЗДКиК ОСП № 1).

Начальник ОСП-1



А.Д. Селуков

Рисунок 3 – Служебная записка на экономию КТУ

Экономия КТУ выплачивается в следующем объеме:

заведующий отделением, начальник отдела, иные руководители и главные специалисты - не более 25% от оклада.

врачи, биологи, средний медицинский персонал - не более 50% от оклада.

служащие (инженеры, технологи, экономисты, юристы, бухгалтера, специалисты отдела кадров и другие), рабочие (водители, слесари, аппаратчики, уборщики, гардеробщики, дворники, грузчики и другие) - не более 50% от оклада.

Конкретный размер доплаты утверждается руководителем учреждения.

Под окладом для выплаты экономии КТУ понимается заработная плата по тарификации с учетом персонального коэффициента.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующих работников производится через фонд отдела (подразделения), либо путем издания приказа руководителя учреждения. Распределение экономии КТУ осуществляет руководитель соответствующего подразделения.

Экономия КТУ за временно отсутствующего работника выплачивается только при условии выполнения его обязанностей другими сотрудниками.

Размер оплаты труда в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата производится в размере одинарной часовой ставки сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой ставки сверх оклада (должностного оклада) должностного оклада, если работа производилась

сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторный размер, за последующие часы - двойной размер оклада (должностного оклада) в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для исчисления выплат перечисленных в пунктах 12-14 под должностным окладом понимается оклад, исчисленный как произведение оклада по ПКГ и суммы повышающих коэффициентов и постоянных доплат, установленных в процентах от оклада или в фиксированной сумме, а часовая тарифная ставка рассчитывается путем деления установленного работнику должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов за год в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах (Письмо Минздрава от 02.07.2014 № 16-4/2059436)

К заработной плате работников применяется районный коэффициент 15%, для подразделений, расположенных в г. Краснотурьинск - 20%. Районный коэффициент начисляется на всю сумму начисленной заработной платы. [10]

ГАУЗ СО "ОСПК"							
Результат работы за август 2023 года							
по подразделению: (1472) Иммунологическая лаборатория (Б) ОСП №1							
Фонд оплаты труда		190688,68	Фактически начисленно		124969,34		
Процент оплаты ХД			Интенсивность		0 %		
Экономия по КТУ		25437,00	По приказу		0,00		
ТН	Фамилия	Дни	Сумма	Допл. КТУ	Всего	Эк. КТУ	Интенс
7034	ЕРЫКАЛОВА Е.В.		0,00	0,00	0,00		
7234	МАЛЫЦЕВА С.Н.	36	3699,56	2743,00	6442,56		
7298	ТИТОВА Е.Л.	57,6	8016,69	17413,00	25429,69		
7319	СИЛКИНА Н.А.	165,6	17018,00	22490,00	39508,00		
7430	ЖИДКОВА И.А.	129,6	15057,39	31003,00	46060,39		
7430	ЖИДКОВА И.А.	64,8	7528,70	0,00	7528,70		
Итого:			51320,34	73649,00	124969,34		
Подпись руководителя							

Рисунок 4 –Бланк экономии

Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, приказами учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

К выплатам стимулирующего характера относятся следующие выплаты:

1. выплаты за качество выполняемых работ;
2. премиальные выплаты по итогам работы;
3. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
4. ежемесячная выплата за наставничество в размере, не превышающем 0,1 оклада (должностного оклада).

5. Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер стимулирующих выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по ПКГ работников на повышающие коэффициенты (проценты).

Применение повышающих коэффициентов (процентов) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат или выплат компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении или в виде коэффициентов к окладу (должностному окладу) по ПКГ. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относится ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы (далее — надбавка).

Надбавка выплачивается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности, как правило, в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность, особый режим и график работы).

Условиями для выплаты надбавки являются:

1. привлечение работника к выполнению особо важных и ответственных работ;
2. ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей;
3. наличие у работника научных степеней, почетных званий, знаков отличия, полученных за достижения в труде — в размере, не превышающем 0,2 оклада (должностного оклада).

В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации в рамках выплат за качество выполняемых работ устанавливаются следующие виды выплат:

1. надбавка за квалификационную категорию;
2. персональный повышающий коэффициент;

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается медицинским, фармацевтическим, педагогическим работникам и по должностям специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг, в процентах к окладу (должностному окладу) в размерах, утвержденных нормативным правовым актом Министерства здравоохранения Свердловской области.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

1. при наличии второй квалификационной категории — 10 процентов;
2. при наличии первой квалификационной категории — 20 процентов;
3. при наличии высшей квалификационной категории — 30 процентов.

Квалификационная категория медицинских и фармацевтических работников учитывается при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Квалификационная категория врачей-руководителей структурных подразделений учитывается, когда специальность, по которой им присвоена

квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается на 5 лет со дня издания приказа Министерства здравоохранения Свердловской области о присвоении квалификационной категории.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом соответствия качества работы установленным критериям. Критерии установления персонального коэффициента определены в Положении о порядке установления персонального повышающего коэффициента ГАУЗ СО «ОСПК».

Размер повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

С целью повышения эффективности работы, рационального использованию рабочего времени и усиления материальной заинтересованности работников подразделению может устанавливаться стимулирующий фонд оплаты труда.

Размер стимулирующего фонда определяется с учетом нагрузки на одну должность и утверждается главным врачом.

Ответственность за распределение стимулирующего фонда несет руководитель подразделения.

Распределяя стимулирующий фонд руководитель подразделения оценивает трудовую деятельность отдела (бригады) в целом и каждого сотрудника. Руководитель подразделения определяет коэффициент трудового участия сотрудника учитывая объем выполненной работы, качество выполненной работы, предотвращение потерь рабочего времени,

строгое соблюдение инструкций по технике безопасности и другие показатели.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

При премировании учитываются:

1. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

2. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3. качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

5. участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премирование работников учреждения осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

Положение о премировании содержит критерии качества работы. Критерии качества разрабатываются учреждением и включают в себя оценочные показатели работы структурных подразделений и индикаторы эффективности работы специалистов.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии не ограничены.

Учреждения, осуществляющие иную приносящую доход деятельность, имеют право в пределах фонда оплаты труда, сформированного в установленном порядке от этих видов деятельности, производить надбавки стимулирующего характера за совокупный объем оказанных услуг в соответствии с Положением о приносящей доход деятельности, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения по согласованию с представительным органом работников (выборным органом первичной профсоюзной организации). [10]

Распределение средств стимулирующего фонда учреждения.

Ежемесячно 25 числа каждого месяца руководители подразделений направляют отчеты по исполнению планового задания по заготовке крови в планово – экономический отдел и в центр оказания трансфузионной помощи о достижении показателей эффективности. Одновременно с этим планово - экономический отдел учреждения направляют комиссии по премированию информацию об объеме премиального фонда, предусмотренного на отчетный период и о размере премии в разрезе отделов при достижении ими всех показателей.

Комиссия по премированию рассматривает предоставленные сводные таблицы и согласовывает размер премии работникам организации.

Комиссия по премированию утверждена приказом руководителя учреждения.

По итогам рассмотрения результатов достижения каждым отделом показателей эффективности оформляется протокол заседания комиссии по премированию.

После определения размера премии издаётся приказ руководителя учреждения о премировании, с указанием суммы премии в разрезе отделов.

Сумма премии выдается на каждый отдел, где уже заведующий распределяет ее по сотрудникам. Сумма премии конкретного работника может быть, как снижен, так и увеличен в пределах общего фонда премирования с обоснованием снижения или увеличения.

Работники, допустившие грубые нарушения в работе, отрицательно сказавшиеся на качестве и объёме предоставляемых услуг и имидже Учреждения (прогул, появление на работе в нетрезвом виде; наложение дисциплинарного взыскания на работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него обязанностей в расчётном периоде; привлечение в установленном законодательством Российской Федерации порядке работника к административной или уголовной ответственности; наличие фактов неоднократного (не менее 2 раз) нарушения финансово-хозяйственной дисциплины, а также нанесение работником Учреждения своей деятельностью или бездеятельностью материального ущерба Учреждению), не премируются.

ГАУЗ СО "ОСПК"			
Результат работы за февраль 2023 года			
по подразделению: (1470) Отдел лабораторной диагностики (Б) ОСП №1			
Фонд оплаты труда	386 368,00	Фактически начислено	
Процент оплаты ХД		Интенсивность	30 %
Экономия по КТУ		По приказу, в т.ч.	115 911,00
		Врачи	59 885,00
		Средний	46 276,00
		Прочий	9 750,00
ТН	Фамилия	Интенсивность	
7070	ВЛАСКОВА А.Ю.		
7073	КУЗНЕЦОВА Н.С.		
7244	ВЯТКИНА С.В.		
7302	ЖУРАВЛЕВА С.Л.		
7320	ЦЕЕБ М.Г.		
7409	БАБИЧ Н.В.		
7034	ЕРЫКАЛОВА Е.В.		
7234	МАЛЬЦЕВА С.Н.		
7298	ТИТОВА Е.Л.		
7319	СИЛКИНА Н.А.		
7430	ЖИДКОВА И.А.		
7430	ЖИДКОВА И.А.		
Итого:			
Подпись руководителя			

Рисунок 5 – Бланк премии

Начисление заработной платы происходит в программе Амба.

Проводки отражаются в ГАУЗ СО «ОСПК» представлено ниже.

Но ме р п/п	Но ме р журн ала	Наименование и содержание проводимой операции							
		бухгалтерская запись							
		дебет				кредит			
		номер счета	аналитическо	номер счета	аналитическо	номер счета	аналитическо	коды аналитического учета	
Служебный ИФО(для переноса), начислена з/плата за декабрь 2023 г. Каменск-Уральский, Общий свод по									
1	6	0906000000 0000111	4 302.11	211	ГАУЗ СО "ОСПК"	0906000000 0000111	4 303.01	731	начислена з/плата
Служебный ИФО(для переноса), Удержано НДФЛ с з/платы за декабрь 2023 г. Каменск-Уральский, Общий свод по									
2	6	0906000000 0000111	4 302.11	837	ГАУЗ СО "ОСПК"	0906000000 0000111	4 303.01	731	Налог на доходы физических лиц ОЗК №4 (К-Уральский)
Служебный ИФО(для переноса), Удержано НДФЛ с з/платы за декабрь 2023 2024 Камышлов, Общий свод по									
3	6	0906000000 0000111	4 302.11	837	ГАУЗ СО "ОСПК"	0906000000 0000111	4 303.01	731	Налог на доходы физических лиц ОЗДК г.Камышлов
Служебный ИФО(для переноса), Удержано НДФЛ с з/платы за декабрь 2023. Сухой Лог, Общий свод по									
4	6	0906000000 0000111	4 302.11	837	ГАУЗ СО "ОСПК"	0906000000 0000111	4 303.01	731	Налог на доходы физических лиц ОЗДК г.Сухой Лог
Служебный ИФО(для переноса), Удержано НДФЛ с з/платы декабрь 2023 . г.Асбест, Общий свод по учреждению из									
7	6	0906000000 0000111	4 302.11	837	ГАУЗ СО "ОСПК"	0906000000 0000111	4 303.01	731	Налог на доходы физических лиц ОЗДК г. Асбест
Служебный ИФО(для переноса), Начислен бл предпр декабрь 2023 Каменск-Ур, Общий свод по учреждению из									
12	6	0906000000 0000111	4 302.66	213	ГАУЗ СО "ОСПК"	0906000000 0000111	4 303.01	731	НДФЛ с больничных листов за счет средств работодателя
Служебный ИФО(для переноса), Удержано НДФЛ с бл предпр декабрь 2023 Каменск-Ур, Общий свод по									
13	6	0906000000 0000111	4 302.66	837	ГАУЗ СО "ОСПК"	0906000000 0000111	4 303.01	731	НДФЛ с больничных листов за счет средств работодателя
Служебный ИФО(для переноса), Удержано НДФЛ с бл предпр за декабрь 2023г 2024. Асбест, Общий свод по									
15	6	0906000000 0000111	4 302.66	837	ГАУЗ СО "ОСПК"	0906000000 0000111	4 303.01	731	НДФЛ с больничных листов за счет средств работодателя
Служебный ИФО(для переноса), Начислены б/листы за счет учреждения за декабрь 2023, Общий свод по									
19	6	0906000000 0000111	4 109.60	266	266.01 б/л за счет	0906000000 0000111	4 302.66	737	ГАУЗ СО "ОСПК"
Служебный ИФО(для переноса), Начислено дни отпуска по уходу за реб инвалидом за декабрь 2023 , Общий свод									
20	8	0906000000 0000119	4 303.05	831	Страховые взносы	0906000000 0000119	4 302.66	737	ГАУЗ СО "ОСПК"
Служебный ИФО(для переноса), Начислены взносы в ПФ страх.часть декабрь 2023, Общий свод по учреждению									
21	8	0906000000 0000119	4 109.60	213	213.05 Взносы	0906000000 0000119	4 303.15	731	Взносы в ПФР (страховая часть)
Служебный ИФО(для переноса), Начислены страх.взносы в ПФР отпуск реб инв. за декабрь 2023г., Общий свод									
22	8	0906000000 0000119	4 303.05	831	Страховые взносы	0906000000 0000119	4 303.15	731	Взносы в ПФР (страховая часть)
Служебный ИФО(для переноса), Начислены доп. стр. взносы в ПФ страх.часть за декабрь 2023 , Общий свод по									
23	8	0906000000 0000119	4 109.60	213	213.05 Взносы	0906000000 0000119	4 303.09	731	Взносы в ПФР (доп тариф список №2)
Служебный ИФО(для переноса), Начислены взносы в ФСС по НС и ПЗ за декабрь 2023, Общий свод по									
24	6	0906000000 0000119	4 109.60	213	213.02 0,2% НС	0906000000 0000119	4 303.06	731	Взносы в ФСС РФ (НС и ПЗ)
Служебный ИФО(для переноса), Начислены страх.взносы в ФСС (НС и ПЗ) отпуск реб инв. за декабрь 2023 ,									
25	8	0906000000 0000119	4 303.05	831	Страховые взносы	0906000000 0000119	4 303.06	731	Взносы в ФСС РФ (НС и ПЗ)
Служебный ИФО(для переноса), Удерж.проф.взносы за декабрь 2023 , Общий свод по учреждению из Амбы от									
29	6	0906000000 0000111	4 302.11	837	ГАУЗ СО "ОСПК"	0906000000 0000111	4 304.03	737	Свердл.областная организация профсоюза работников здравоохранения РФ

Рисунок 6 –Бухгалтерская справка к документу "Операция (бухгалтерская)" от 31.12.2023 № 0000-000139

2.2 Планирование и проведение аудиторской проверки, разработка рекомендаций по усовершенствованию расчетов с персоналом по оплате труда

Планирование и результаты аудиторской проверки по заработной плате в учреждении

Планирование аудита – один из важнейших этапов аудиторской проверки, на котором вырабатывается оптимальная стратегия и тактика проведения аудита с учетом индивидуальных особенностей аудируемого лица.

Основными документами, составляемыми при планировании аудиторской проверки, являются:

1. рабочий документ по изучению экономической деятельности клиента,
2. письмо-обязательство о проведении аудита,
3. договор на проведение аудита,
4. общий план аудита,
5. общая программа аудита.

Начальным этапом планирования аудиторской деятельности является направление аудитору официального предложения от учреждения с просьбой, оказать ему данные аудиторские услуги. Получив предложение, аудитор обычно проводит предварительное знакомство с заказчиком. Данный этап включает в себя знакомство аудитора и заказчика, обмен данными для принятия решения о вероятности и целесообразности сотрудничества. В результате предварительного знакомства аудитор формирует рабочий документ по изучению экономической деятельности заказчика.

Важными процедурами предварительного изучения заказчика являются:

1. определение цели аудита расчетов по оплате труда для ГАУЗ СО «ОСПК» и вероятного использования ее итогов;

2. определение отраслевых особенностей и специфики деятельности ГАУЗ СО «ОСПК», его организационной структуры по учредительным и иным внутренним документам;

3. выявление особенностей стиля управления организацией и установление квалификации бухгалтерских работников путем личных бесед;

4. предварительное исследование условий деятельности организации, установление уровня обеспеченности активами с помощью прямого исследования помещений ГАУЗ СО «ОСПК»;

5. просмотр предыдущих аудиторских заключений, отчетов внутренних аудиторов и материалов налоговых проверок;

6. установление характера и проблем взаимоотношений организации и налоговых органов, кредитных учреждений, партнеров и других пользователей бухгалтерской отчетности ГАУЗ СО «ОСПК»;

7. проведение экспресс-анализа по данным бухгалтерской отчетности, предварительная оценка состояния системы учета и внутреннего контроля ГАУЗ СО «ОСПК»;

8. сбор информации о заказчике от третьих лиц (от прочих аудиторских организаций, из средств массовой информации и т. д.);

9. оценка трудоемкости и сложности исполнения аудиторской проверки доходов и расходов и уровня аудиторского риска;

10. оценка индивидуальной способности аудитора исполнить работу.

Вслед за принятием решения о работе с ГАУЗ СО «ОСПК» аудитор адресует организации письмо-обязательство с выражением согласия на аудит, в котором указываются условия аудиторской проверки, обязательства аудитора и экономического субъекта, условия и объем оплаты аудиторских услуг.

Руководство ГАУЗ СО «ОСПК» направляет аудитору письменный ответ, после чего в установленные сроки составляется и подписывается договор на оказание аудиторских услуг.

Важнейшими элементами планирования аудита являются оценка

уровня существенности и аудиторского риска ГАУЗ СО «ОСПК».

Для определения стратегии аудита, объема работ и подготовки программ подготавливается план проверки расчетов по оплате труда (таблица 3).

Таблица 3 – План проведения аудита расчетов по оплате труда в ГАУЗ СО «ОСПК»

Проверяемая организация	ГАУЗ СО «ОСПК»	
Период проведения аудита	с 01.01.2022 по 31.12.2022	
Аудитор	Петрова АА	
Планируемый аудиторский риск	5 %	
Планируемый уровень существенности	21545 тыс. руб.	
Предполагаемые направления аудита	Период проведения	Исполнитель
1. Аудиторская проверка оформления первичных документов по учету оплаты труда	01.07.2023	Петрова АА
2. Аудиторская проверка применяемой системы оплаты труда и правильности начисления заработной платы	04.07.2023	Петрова АА
3. Аудиторская проверка обоснованности применения и правильности расчета удержаний из заработной платы	05.07.2023	Петрова АА
4. Аудиторская проверка показателей бухгалтерской отчетности и регистров бухгалтерского учета	06.07.2023- 10.07.2023	Петрова АА
5. Аудиторская проверка расчетов с внебюджетными фондами	14.07.2023	Петрова АА
6. Оформление результатов аудиторской проверки	15.07.2023	Петрова АА

В соответствии с требованиями Федерального стандарта № 3 «Планирование аудита» при планировании аудита на него возлагается задача по составлению и документальному оформлению программы проведения аудита, которая определяет период проведения и объемы намеченных аудиторских процедур, направленных на исполнение плана аудиторской проверки. Программа аудита представляет собой подробный перечень аудиторских процедур и расшифровку их содержания, нужных для

исполнения на практике плана аудита.

Выполняя процедуру проверки учета расчетов по оплате труда ГАУЗ СО «ОСПК» необходимо ответить на следующие вопросы:

1. Соответствует ли бухгалтерский учет расчетов по оплате труда требованиям нормативно-правовых актов?

2. Соответствует ли бухгалтерский учет заработной платы, не выданной в срок, требованиям нормативно-правовых актов?

3. Соответствуют ли случаи, порядок и размеры удержаний из заработной платы физических лиц требованиям нормативно-правовых актов?

4. Соответствует ли расчетная база для проведения удержаний требованиям нормативно-правовых актов?

Аудиту расходов по оплате труда ГАУЗ СО «ОСПК» были подвергнуты следующие документы:

1. Учетная политика организации;
2. Бухгалтерский баланс;
3. Оборотно-сальдовая ведомость;
4. Первичные документы по учету кадров, рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда;
5. Внутренние организационно-распорядительные документы;
6. Расчетные ведомости.

Проверка начинается с исследования правильности документального оформления трудовых отношений с работниками ГАУЗ СО «ОСПК». В ходе проверки проверяются наличие и правильность оформления трудовых договоров, наличие на них подписей сторон и оттисков печати организации, а также первичные документы, составляемые организацией при приеме на работу, переводах, предоставлении отпуска, увольнениях с работы.

Проверка правильности оформления первичных документов проводится выборочно. Целью осуществления этой процедуры является приобретение достаточных доказательств юридической силы первичных

документов по учету расчетов по оплате труда (т. е. были ли соблюдены все требования по их оформлению). Отобранные документы просматриваются полистно.

В ГАУЗ СО «ОСПК» при оплате труда работников в основном применяется повременная система оплаты труда. В связи с этим в ходе проверки изучается правильность заполнения табеля учета использования рабочего времени, являющегося основой начисления оплаты труда.

Необходимо определить справедливость и обоснованность употребления тарифной ставки, наличие их документального оформления – штатного расписания или подписанного руководителем приказа (в случае отсутствия штатного расписания). Далее необходимо провести сверку данных с суммами, отображенными в расчетной ведомости.

На втором этапе проверки проверяется правильность начисления сумм, отраженных по кредиту счета 211 «Расчеты с персоналом по оплате труда», на основании первичных документов. Правильность начисления заработной платы необходимо проверить конкретно по нескольким работникам.

Следующий шаг при аудите расчетов по оплате труда - проверка выборочно обоснованности и правильности начисления остальных выплат. В этом комплексе проверяется, как производились расчеты по среднему заработку, расчеты за дни пребывания в отпуске, расчет премий, больничных и других видов оплат. При проведении аудита необходимо установить, выполняются ли требования нормативных актов об исчислении средней заработной платы.

В учреждении ГАУЗ СО «ОСПК» расчет отпускных ведется в соответствии с действующим законодательством. Изучение расчета пособий по временной нетрудоспособности в ГАУЗ СО «ОСПК» показало, что в целом все расчеты соответствуют требованиям действующего законодательства.

Начисленный заработок выдается на руки работникам не полностью, а за вычетом удержаний, установленных законом. Проверка делается также

выборочно, по конкретным сотрудникам, желательно по тем, у которых общая сумма удержаний состоит из нескольких видов. При этом проверяется наличие первичных документов, своевременность и правильность отражения в регистрах бухгалтерского учета удерживаемых сумм.

Производимые работодателем удержания оформляются надлежащим образом. При осуществлении обязательных удержаний приказ в учреждении не издается, в связи с тем, что их основаниями выступают тезисы гл. 23 НК РФ и поступающие в организацию обязательные исполнительные документы.

При проведении проверки учета удержаний из заработной платы ГАУЗ СО «ОСПК» устанавливаются следующие моменты:

1. Начисление и удержание НДФЛ. Проверяется база налогообложения и обоснованность применения налоговых вычетов.

В связи с тем, что в ГАУЗ СО «ОСПК» работают преимущественно сотрудники, у которых есть дети, представляется целесообразным уделить должное внимание стандартным налоговым вычетам по налогу на доходы физических лиц.

2. Удержание алиментов по исполнительным листам. Проверяется соответствие базы для начислений алиментов, отнесение расходов по перечислению алиментов.

3. Удержания задолженности по подотчетным суммам. Проверяются сроки задолженности по подотчетным суммам, наличие приказа об установлении круга лиц, которым предоставлено право получать деньги под отчет, своевременность хозяйственных операций.

4. Удержания полученных работниками ссуд. Проверяются договоры с работниками на получение возвратных сумм, устанавливается правильно ли применены ставки при обложении НДФЛ.

5. Удержание сумм материального ущерба с материально-ответственных лиц. Проверяется наличие договора о материальной ответственности, правомерность удержания сумм недостачи.

Проверяется правильность выдачи заработной платы и

депонированных сумм. При проверке периодичности и своевременности выплаты заработной платы установлено, что начисление и выплата заработной платы производится своевременно.

Затем осуществляется проверка правильности синтетического и аналитического учета расчетов с работниками по оплате труда.

Необходимо проверить соответствие данных синтетического и аналитического учета расчетов по оплате труда в ГАУЗ СО «ОСПК». Данные аналитического учета должны соответствовать оборотам и остаткам по счетам синтетического учета. Суммы дебетовых и кредитовых оборотов, а также дебетовых и кредитовых сальдо должны быть соответственно равны.

Таким образом, можно сделать вывод, что в ГАУЗ СО «ОСПК» синтетический и аналитический учет заработной платы ведется в соответствии с действующим законодательством.

Необходимо осуществить сверку данных бухгалтерского учета расчетов по оплате труда с данными бухгалтерской отчетности. При проведении аудита необходимо получить достаточный объем аудиторских доказательств, чтобы убедиться, что:

1. конечные сальдо по счетам синтетического учета расчетов по оплате труда (счет 211) предыдущего отчетного периода соответствующим образом перенесены в начало проверяемого отчетного периода;

2. соответствующие показатели бухгалтерской отчетности на начало и конец отчетного периода, соответствуют учетным данным регистров синтетического и аналитического учета расчетов по оплате труда.

Необходимо убедиться, что задолженность перед персоналом показана по строке 1520 бухгалтерского баланса. Для заполнения показателя необходимо изучить остаток на дату составления отчетности по счету 211 «Расчеты по оплате труда». Тожество установлено.

Таким образом, контрольная сверка показала, что все суммы совпадают. По окончании работ формируется мнение по результатам проверки учета расчетов по оплате труда и составляется аудиторский отчет.

После проведения всех необходимых процедур проверки оценивается полнота и качество выполнения всех пунктов общего плана и программы аудита. По окончании аудиторской проверки ГАУЗ СО «ОСПК» можно констатировать, что мероприятия, предусмотренные общим планом и программой аудита, выполнены в полном объеме.

При проведении аудиторской проверки отражения в бухгалтерском учете операций по учету расчетов по оплате труда можно отметить следующее:

1. В ходе проверки установлено, что бухгалтерский учет ГАУЗ СО «ОСПК» организован в соответствии с Приказом об учетной политике учреждения, Законом РФ «О бухгалтерском учете», Планом счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности учреждения и инструкцией по его применению, Положениями по бухгалтерскому учету и др. Первичные документы оформлены в соответствии с установленными образцами, систематизированы по регистрам бухгалтерского учета и отчетным периодам. Внутренние документы, регламентирующие деятельность организации (приказы, должностные инструкции, трудовые договоры и т. д.), имеются в полном объеме.

2. По результатам проверки оформления первичной документации составляется рабочий документ (таблица 4).

Установлено, что в ГАУЗ СО «ОСПК» отсутствуют факты введения в табель учета рабочего времени выдуманных лиц, так как данные об сотрудниках из нарядов и табелей учета рабочего времени совпадают с данными учета личного состава. Факты повторного начисления заработной платы по оплаченным прежде первичным документам, а также неоднократного указания одних и тех лиц в расчетно-платежных ведомостях не выявлены.

Таблица 4 – Проверка оформления первичной документации в ГАУЗ
СО «ОСПК»

Группа объектов проверки	Наименование объекта проверки	Дата (период) составления документа	№ документа	Заключение аудитора об отсутствии нарушений или о характере выявленных нарушений
Первичные документы по учету персонала	Приказы о приеме на работу сотрудника	01.05. – 30.09.22 г.	№ 19, 26, 37	Нарушений не выявлено
	Приказы о прекращении трудового договора	01.02. – 30.04.22 г.	№ 49, 54	
	Договора подряда и трудовые соглашения	01.01. – 31.12.22 г.	№ 1 – 5	
	Личные карточки (ф. №Т-2)	01.01. – 31.12.22 г.		Не все приказы разнесены в карточки сотрудников
Документы по учету рабочего времени	Табеля учета рабочего времени	июнь 2022 г. и декабрь 2022 г.		Не указываются командировки
	Наряды, бригадные подряды	январь 2022 г. и сентябрь 2022 г.	№ 1-4 и № 23-27	Отсутствие подписей, не полностью заполнены реквизиты
Расчетно-платежные документы по оплате труда	Расчетно-платежная ведомость	01.02. – 28.02.22 г.	№ 8-19	Нарушений не выявлено
	Лицевые счета	2022 г.		Нарушений не выявлено

В приказах на поощрение работников в отдельных случаях отсутствуют подписи руководства и систематически отсутствуют ссылки на основание выплаты премий. Это может вызвать споры по поводу экономической целесообразности и исключения расходов из базы по налогу на прибыль со ссылкой на ст. 252 НК РФ.

Сведения из расчетно-платежной ведомости относительно удержаний из заработной платы в форме НДФЛ, взносов в Пенсионный фонд, в качестве профсоюзных взносов указаны достоверно, все расчеты верны, данные суммы сходятся с информацией из расчетных листков каждого работника. К оформлению платежных ведомостей также отсутствуют.

Данные расчетно-платежной ведомости, платежной ведомости и

расчетных листков по каждому работнику в ГАУЗ СО «ОСПК» совпадают.

3. Нарушений при удержании выявлено не было.

Проверка документального отражения показала, что полученные ГАУЗ СО «ОСПК» исполнительные документы для взыскания алиментов не зарегистрированы в специальном журнале или картотеке.

4. Результаты проверки правильности начисления и удержаний из заработной платы в ГАУЗ СО «ОСПК» целесообразно отразить в таблице 5.

Таблица 5 – Выборочная проверка правильности начисления оплаты труда и удержаний из заработной платы в ГАУЗ СО «ОСПК»

п/ п	Ф.И.О.	Наименование документа	Начислено, руб.			Удержано, руб.								
			Данные организации	Данные аудитора	Отклонения	НДФЛ			Исполнительный лист			Другие		
						Данные организации	Данные аудитора	Отклонения	Данные организации	Данные аудитора	Отклонения	Данные организации	Данные аудитора	Отклонения
1	Цееб М.Г.	Расчно- платежная ведомость	1000	500	500	80	15	65				4	0	4
2	Елкина И.О.	Табель рабочего времени	500		4500	33		533	90	73	17			

Разработка рекомендаций по усовершенствованию расчетов с персоналом по оплате труда для ГАУЗ СО «ОСПК». Данные направления приведены в таблице 6.

Таблица 6 – Основные направления по усовершенствованию расчетов с персоналом по оплате труда для ГАУЗ СО «ОСПК»

Направление	Меры и методы по внедрению данного направления
Повышение оперативности и аналитичности учета расчетов по оплате труда	Внедрение автоматизированных устройств для учета и анализа использования рабочего времени; Создание автоматизированных справочных систем для информирования руководства организации и работников по всем вопросам расчетов по оплате труда.
Усиление контроля за правильным использованием фондов заработной платы	Внедрение принципов нормативного учета расходов на оплату труда, это позволит фиксировать все случаи выплат за нарушение условий труда и формировать сводную информацию о размерах, причинах и виновниках отрицательных отклонений от норм для анализа и своевременного принятия мер по их минимизации и полной ликвидации.
Совершенствование документооборота по учету расчетов с персоналом по оплате труда	Сокращение количества первичных документов на основе автоматизации первичного учета и внедрения машиночитаемых документов вместо бумажных

Применение предложенных мер по усовершенствованию системы учета расчетов с персоналом по оплате труда будут способствовать оперативности, прозрачности учета и внутрифирменного контроля расходов по оплате труда.

Благодаря этим мероприятиям будет создана база экономически обоснованной и достоверной информации о труде и его оплате. Это позволит следить за законностью совершаемых операций, связанных с начислением и выплатой зарплаты, устранить непроизводительные выплаты, связанные с скрытыми потерями рабочего времени, эффективностью применяемых форм организации и стимулирования труда на разных участках.

Таблица 7 – Примерная таблица по организации внутреннего контроля расчетов по оплате труда

Вид контроля	На что направлен	Самые распространенные ошибки, выявляемые контроллером	Что влечет за собой
Контроль соблюдения требований действующего законодательства	Изучение содержания трудовых договоров, проверка правильности оформления кадровых документов.	Отсутствие приказов, их неправильное или несвоевременное оформление; Отсутствие в приказах обязательных реквизитов	Штраф на юр. лиц – от 50 000 до 100 000 руб., трудовая инспекция может поставить под сомнение обоснованность совершения хозяйственных операций
Контроль правильности отражения в бухгалтерском учете операций, оборотов и сальдо по счетам учета расчетов с персоналом по оплате труда	Проверка наличия и правильности оформления первичных учетных документов по учету труда и его оплаты; Проверка правильности и обоснованности начислений заработной платы сотрудникам и прочих выплат, связанных с оплатой труда; Проверка обоснованности и правильности начисления доплат, а также премий по действующей в организации системе премирования.	В записках–расчетах (форма № Т–61) не указаны номер и дата платежной ведомости или расходно–кассового ордера, по которым произведена выплата денежных сумм; Выплаты производятся несвоевременно, с задержкой в платежных ведомостях, отсутствуют подписи сотрудников, свидетельствующие о получении зарплаты, и сведения о депонировании; Недостача денег в кассе.	Отсутствие подписей в ведомостях и неотражение факта депонирования заработной платы расцениваются как недостача денежных средств в кассе, которая влечет за собой привлечение материально ответственных лиц организации к ответственности
Контроль исчисления, удержания и перечисления НДФЛ	Проверка правильности определения доходов, вычетов, ставок для целей исчисления НДФЛ	Неверно рассчитан налог	Доначисление налогов

Бухгалтерский учет в ГАУЗ СО «ОСПК» поставлен на достаточно высокий уровень, однако в качестве мероприятий, способствующих

совершенствованию, можно предложить:

1. Составить график документооборота бухгалтерского учета. Предложенный график документооборота будет способствовать оптимизации использования рабочего времени и материальных затрат на обработку информации; созданию всех условий для быстрой, четкой и корректной обработке документов сотрудниками бухгалтерской службы; повышении эффективности хозяйственной деятельности в целом в учреждении.

2. Правильно и полно заполнять все необходимые реквизиты в документах. Если есть возможность переоформить документы в рамках отчетного периода, то следует ею воспользоваться. В противном случае необходимо обеспечить (путем дооформления документа) наличие всех обязательных реквизитов, предусмотренных законодательством.

3. Разработать рабочий план счетов. В ГАУЗ СО «ОСПК» учет расчетов по оплате труда проводится на счете 211 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в отсутствие разбивки его на субсчета. В связи с этим для увеличения свойства и точности ведения учета рекомендовано раскрыть и использовать к счету 211 субсчета: 211-01 «Начисленная заработная плата»; 211-03 «Долги по заработной плате»; 211-04 «Заработная плата к выдаче»; 211-05 «Заработная плата, перечисляемая во взносы».

Предложенные направления совершенствования учета расчетов по оплате труда в ГАУЗ СО «ОСПК» позволят устранить выявленные недостатки, повысить эффективность учетной работы учреждения и привести состояние бухгалтерского учета в соответствие с современными требованиями.

На основании проведенного исследования можно сформулировать, что учет заработной платы должен быть организован таким образом, чтобы способствовать повышению производительности труда, улучшению организации нормирования труда, полному использованию рабочего времени, укреплению дисциплины труда, повышению качества производимой продукции.

ВЫВОДЫ ПО 2 ГЛАВЕ

Анализируя изложенные результаты проверки можно сделать следующие выводы. Существенных отклонений в организации бухгалтерского учета и учетных регистров от требований нормативных документов не выявлено. Учет, начисление и расчеты по оплате труда в ГАУЗ СО «ОСПК» ведутся в целом правильно. Выявленные при проверке бухгалтерской отчетности ошибки на выводы о достоверности отчетности во всех существенных аспектах они не влияют. Организация внутреннего контроля в ГАУЗ СО «ОСПК» осуществляется на высоком уровне (высокая надежность).

Таким образом, в ходе изучения учета расчетов с персоналом по оплате труда в ГАУЗ СО «ОСПК» можно сказать, что он соответствует предъявленным требованиям законодательства, но вместе с этим были обнаружены незначительные недостатки:

1. Отсутствует график документооборота. Отсутствие таких графиков само по себе не влечет, каких-либо нежелательных последствий в виде штрафов и разного вида взысканий, однако бесконтрольность в сфере документопотоков может привести к большому числу нарушений, которые в свою очередь могут повлечь негативные последствия.

2. В ГАУЗ СО «ОСПК» информация о расчетах с персоналом по оплате труда отражается по счету 211 «Расчеты с персоналом по оплате труда» без выделения субсчетов. Указанный факт, хотя и снижает аналитичность учета, но существенного влияния на достоверность учетной информации не оказывают.

3. Учет заработной платы должен быть организован таким образом, чтобы способствовать повышению производительности труда, улучшению организации нормирования труда, полному использованию рабочего времени, укреплению дисциплины труда, повышению качества производимой продукции.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Оплата за труд является одним из важнейших стимулов для работников при реализации намеченных планов учреждения. Основным источником выплаты заработной платы является запланированный фонд оплаты труда, который формируется за счет себестоимости продукции.

При приеме на работу с каждым сотрудником учреждения заключается трудовой договор. Чтобы собрать все виды начисленной оплаты труда за расчетный период, на каждого работающего бухгалтерия заполняет лицевой счет (форма № Т-54). Из накопительных карточек данные переносят в расчетную ведомость. Начисленный заработок выдается на руки работникам не полностью, а за вычетом удержаний, установленных законом. Так, удерживаются НДФЛ, авансы, выданные работникам, суммы по исполнительным документам, вычеты за допущенный работником брак и возмещение материального ущерба. При начислении заработной платы все удержания вносятся в расчетную ведомость.

Осуществление синтетического учета расчетов по оплате труда в учреждении производится на счете 211 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту данного счета производится начисление заработной платы в корреспонденции со счетами для учета затрат в зависимости от характера работы того или иного сотрудника. Удержания из заработной платы учитываются по дебету счета в корреспонденции со счетами по видам удержаний. Аналитический учет расчетов по оплате труда ведется в лицевых счетах, расчетно-платежных ведомостях.

Проверке расчетов по оплате труда ГАУЗ СО «ОСПК» были подвергнуты следующие документы: Учетная политика; Бухгалтерский

баланс; Отчет о движении денежных средств; Первичные документы по учету кадров, рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда; Внутренние организационно-распорядительные документы; Расчетные ведомости.

Анализ расчетов по оплате труда в ГАУЗ СО «ОСПК» был проведен в несколько этапов: исследование документального оформления трудовых отношений с работниками; проверка правильности начисления сумм, отраженных по кредиту счета 211 «Расчеты с персоналом по оплате труда», на основании первичных документов; проверка обоснованности и правильности начисления остальных выплат; проверка выполнения требования нормативных актов о порядке производства удержаний из заработной платы; проверка правильности выдачи заработной платы и депонированных сумм; проверка правильности организации синтетического и аналитического учета расчетов с работниками по оплате труда; сверка данных бухгалтерского учета расчетов по оплате труда с данными бухгалтерской отчетности.

По окончании работ аудитором формируется мнение по результатам проверки данного участка учета, составляет пакет рабочих документов, формулирует часть аудиторского отчета, относящуюся к области проверки, и представляет его совместно с рабочей документацией руководителю.

При проведении проверки отражения в бухгалтерском учете операций по учету расчетов по оплате труда в учреждении можно отметить следующее:

1. В ходе проверки установлено, что бухгалтерский учет в ГАУЗ СО «ОСПК» организован в соответствии с действующим законодательством.

2. В приказах на поощрение работников в отдельных случаях отсутствуют подписи руководства и систематически отсутствуют ссылки на основание выплаты премий, имеются случаи ненадлежащего оформления сотрудников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Налоговый Кодекс Российской Федерации. Ч. 2 от 05.08.2000, № 117-ФЗ (ред. от 28.05.2022).
2. Постановление Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. N 696 «Об утверждении федеральных правил (стандартов) аудиторской деятельности» /2015. — 209 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/30517.html> (дата обращения: 19.01.2024). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 23.07.2013) "О бухгалтерском учете"
4. Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ "Трудовой Кодекс Российской Федерации" принят государственной думой 21 декабря 2001 года, одобрен советом федерации 26 декабря 2001 года
5. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19 июня 2000, № 82-ФЗ.
6. Федеральный закон от 06.12.2021 N 406-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"
7. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24 октября 1997, № 134-ФЗ.
8. Приказ МИНЗДРАВА России 1167-н от 28.10.2020 «Об утверждении требований к организации деятельности субъектов обращения донорской крови и (или) ее компонентов по заготовке, хранению, транспортировке донорской крови и (или) ее компонентов, включая штатные нормативы и стандарт оснащения».
9. Приказ главного врача ГАУЗ СО «ОСПК» № 554 от 29.09.2024 г. «Об утверждении организационной структуры»
10. Приказ главного врача ГАУЗ СО «ОСПК» № 131 от 24.02.2024 г.

«Об утверждении положений по оплате труда Государственного автономного учреждения здравоохранения Свердловской области «Областная станция переливания крови»

11. Аудит и финансовый анализ : монография / И. Ю. Скляр, М. Г. Лещева, Т. Ю. Бездольная [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2022. — 188 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/129569.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

12. Аудит : учебник для студентов высшего профессионального образования, обучающихся по специальности «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» и для подготовки бакалавров по направлениям подготовки «Экономика», «Менеджмент» / Р. П. Булыга, А. Н. Амерсланова, Н. Д. Бровкина [и др.] ; под редакцией Р. П. Булыги. — 5-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2019. — 455 с. — ISBN 978-5-238-03259-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/123368.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей
Аудит: проблемы оценки качества : монография / Е. И. Ерохина, Н. А. Голубева, Н. А. Казакова [и др.]. — Москва : Научный консультант, 2020. — 248 с. — ISBN 978-5-907330-06-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110585.html> (дата обращения: 19.01.2024). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

13. Бухгалтерский учет, налогообложение и аудит : учебное пособие / В. В. Авилова, М. М. Шарафутдинова, С. Ш. Останина, Е. Л. Водолажская. — Казань : Издательство КНИТУ, 2020. — 428 с. — ISBN 978-5-7882-2915-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/120975.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

14. Внутренний аудит : учебное пособие / Т. Ю. Бездольная, И. Ю.

Скляр, А. В. Нестеренко, Т. А. Нецадимова. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2021. — 124 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/121747.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

15. Головачев, А. С. Экономика организации (предприятия) : учебное пособие / А. С. Головачев. — Минск : Вышэйшая школа, 2015. — 688 с. — ISBN 978-985-06-2456-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS

16. Горбунова, Г. В. Экономика организации : учебное пособие / Г. В. Горбунова. — Москва : Прометей, 2018. — 164 с. — ISBN 978-5-907003-30-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS

17. Грибов В.Д. Экономика организации (предприятия): учебник / В.Д. Грибов, В.А. Кузьменко – 10 издание; Москва, Кнорус, 2016. – 416 с.

18. Дыкина, С. З. Бухгалтерский учёт, анализ и аудит в программе «1С: Предприятие 8.3» конфигурации «Бухгалтерия предприятия» (редакция 3.0). Ч.II : учебное пособие / С. З. Дыкина. — Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2022. — 124 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/122200.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/122200>

19. Дымова, И. А. Аудит : учебное пособие / И. А. Дымова. — Кемерово : Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева, 2021. — 130 с. — ISBN 978-5-00137-249-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116559.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

20. Мокий, М. С. Экономика организации : учебник и практикум для СПО / М. С. Мокий, О. В. Азоева, В. С. Ивановский ; под ред. М. С. Мокия.

— 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 334 с. —
Серия : Профессиональное образование.

21. Белозерцева, И. Б. Учет и аудит в организациях различных видов экономической деятельности : учебное пособие / И. Б. Белозерцева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 319 с. — ISBN 978-5-4497-1196-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108254.html>— Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/108254>

22. Белозерцева, И. Б. Учет и аудит в организациях различных видов экономической деятельности : учебное пособие / И. Б. Белозерцева, О. Д. Щербак. — 2-е изд. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2019. — 320 с. — ISBN 978-5-7014-0918-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/95221.html> (дата обращения: 19.01.2024). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/95221>

23. Земсков, В. В. Внутренний контроль и аудит в системе экономической безопасности хозяйствующего субъекта : учебное пособие / В. В. Земсков. — Москва : Прометей, 2019. — 158 с. — ISBN 978-5-907100-58-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94413.html> (дата обращения: 19.01.2024). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

24. Кириченко, Е. А. Практический аудит : учебное пособие / Е. А. Кириченко, М. Н. Смагина. — Тамбов : Тамбовский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. — 81 с. — ISBN 978-5-8265-2092-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/99779.html> (дата обращения: 19.01.2024). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

25. Контроль и аудит в финансово-бюджетной сфере : сборник Межвузовской конференции научных работ студентов, магистров,

аспирантов и профессорско-преподавательского состава по итогам научно-практической конференции «Проблемы контроля и аудита в финансово-бюджетной сфере» (29 сентября 2017, г. Москва), в рамках комплексной НИР «Контроль и аудит в финансово-бюджетной сфере г. Москвы» / М. В. Абрамова, А. С. Авдеев, В. Н. Алексеев [и др.]. — Москва : Научный консультант, 2017. — 240 с. — ISBN 978-5-9500999-1-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/75458.html> (дата обращения: 19.01.2024). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

26. Краткий курс по аудиту / Москва : РИПОЛ классик, Окей-книга, 2015. — 128 с. — ISBN 978-5-409-00604-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/73351.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

27. Крышкин, О. В. Настольная книга по внутреннему аудиту: риски и бизнес-процессы / О. В. Крышкин ; под редакцией В. Ионова. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 480 с. — ISBN 978-5-9614-4449-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93049.html>— Режим доступа: для авторизир. пользователей

28. Курс по аудиту/ Новосибирск : Сибирское университетское издательство, Норматика, 2017. — 184 с. — ISBN 978-5-4374-0758-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/65159.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

29. Кучеренко, С. А. Аудит с использованием информационных технологий: практика применения : учебное пособие / С. А. Кучеренко, В. П. Попов. — Саратов : Вузовское образование, 2020. — 111 с. — ISBN 978-5-4487-0664-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/90200.html>— Режим

доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/90200>

30. Низамова, А. Ш. Организация труда персонала в строительстве: учебное пособие / А. Ш. Низамова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 163 с. — ISBN 978-5-4497-1387-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116452.html> (дата обращения: 19.01.2024)

31. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: краткий курс лекций для бакалавров направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» / Сост.: А.В. Наянов // ФГБОУ ВО Саратовский ГАУ. — Саратов, 2016. — 125 с.

32. Попова, А. Г. Бюджетные организации. Бухгалтерский учет и налогообложение / А. Г. Попова, Е. Г. Шредер. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2008. — 209 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/971.html> (дата обращения: 19.01.2024). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

33. Протасова, О. Н. Международные стандарты аудита : учебное пособие / О. Н. Протасова. — Москва : Российский университет дружбы народов, 2019. — 99 с. — ISBN 978-5-209-08882-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/104219.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

34. Профессиональные ценности и этика аудитора : учебное пособие / составители И. Ю. Скляр [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2020. — 48 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/121697.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

35. Русак Е.С. Экономика организации (предприятия) [Электронный ресурс]: ответы на экзаменационные вопросы/ Русак Е.С., Сапелкина Е.И.—

Электрон. текстовые данные.— Минск: Тетралит, 2019.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/88881.html>.— ЭБС «IPRbooks»

36. Руткаускас Т.К. Экономика организации (предприятия) : учебное пособие / Т.К. Руткаускас — Екатеринбург : УМЦ УПИ, 2018. — 261 с.— Текст : электронный

37. Селезнева, Ж. В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности строительного предприятия : учебное пособие для СПО / Ж. В. Селезнева. — Саратов : Профобразование, 2022. — 80 с. — ISBN 978-5-4488-1371-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116252.html> (дата обращения: 19.01.2024)

38. Ситнов, А. А. Эволюция операционного аудита / А. А. Ситнов. — Саратов : Вузовское образование, 2014. — 324 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/20690.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

39. Теория и практика финансово-хозяйственной деятельности предприятий различных отраслей [Электронный ресурс]: Сборник трудов II Национальной научно-практической конференции (Керчь, 27 октября 2020 г.) / под общ. ред. Е.П. Масюткина. – Керчь: ФГБОУ ВО «КГМТУ», 2020. – 1010 с. – Режим доступа: <http://kgmtu.ru/documents/nauka/2economix2020.pdf>

40. Усатова, Л. В. Бухгалтерский учет в бюджетных организациях : учебное пособие / Л. В. Усатова, Е. В. Арская. — Белгород : Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2022. — 196 с. — ISBN 978-5-361-01087-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/133717.html> (дата обращения: 19.01.2024). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

41. Федосеева В.А. Экономика организации (предприятия) [Электронный ресурс]: учеб. пособие / В. А. Федосеева; Перм. гос. нац.

исслед. ун-т. –Электрон. дан. – Пермь, 2018; 170 с.

42. Цыганков, К. Ю. Профессиональные ценности и этика бухгалтера и аудитора : учебное пособие / К. Ю. Цыганков. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2019. — 124 с. — ISBN 978-5-7782-4030-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/98812.html> (дата обращения: 19.01.2024). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

43. Чуприкова, З. В. Организация и проведение аудита на предприятии : учебное пособие / З. В. Чуприкова. — Москва : Российский университет транспорта (МИИТ), 2018. — 76 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116051.html> (дата обращения: 19.01.2024). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

44. Шайбакова А.В. Экономика организации [Электронный ресурс]: учебное пособие для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Менеджмент»/ Шайбакова А.В.— Электрон. текстовые данные.— Краснодар,Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018.— 220 с.—Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/78052.html>.— ЭБС «IPRbooks»

45. Экономика организации : учебное пособие / М. В. Самсонова, Я. Я. Кайль, Ю. Ю. Елсукова, Ю. М. Квинтюк. — Волгоград : Волгоградский государственный социально-педагогический университет, «Перемена», 2018. — 118 с. — ISBN 978-5-9669-1839-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS

46. Экономика предприятия: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.Я. Горфинкеля, проф. В.А. Швандара. — 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. - 670 с. - (Серия «Золотой фонд российских учебников»).

47. Юшин, Г. Д. Оплата труда персонала : учебное пособие / Г. Д.

Юшин, Н. Ю. Калинина. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 171 с. — ISBN 978-5-4497-1201-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108370.html> (дата обращения: 19.01.2024).

48. Ярушкина, Е. А. Актуальные проблемы бухгалтерского учета : краткий курс лекций для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» (профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит») / Е. А. Ярушкина. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 51 с. — ISBN 978-5-93926-291-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/62608.html> (дата обращения: 19.01.2024). — Режим доступа: для авторизир. пользователей