

**Воронкова Елена Александровна**

магистр экон. наук, экономист

ФГБОУ ВО «Омский государственный аграрный

университет им. П.А. Столыпина»

г. Омск, Омская область

**ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА И АНАЛИЗ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА  
(НА ПРИМЕРЕ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
ОМСКОЙ ОБЛАСТИ «МЕДИКО-САНИТАРНАЯ ЧАСТЬ №4»  
ГОРОД ОМСК)**

***Аннотация:** статья рассматривает организацию учета и анализ расходов на оплату труда на примере конкретного учреждения здравоохранения. Приведены примеры организации учета в бюджетном учреждении. Автором описан принцип организации учета и предоставления отчетности по заработной плате.*

***Ключевые слова:** оплата труда, бухгалтерский учет, бюджетное учреждение здравоохранения.*

Особое место в экономике здравоохранения занимает проблема оплаты труда. Эта проблема одна из самых трудноразрешимых в экономике любой отрасли, поскольку она не только экономическая, но прежде всего социальная и политическая.

Поскольку оплата труда главный источник формирования денежных доходов работника, он рассчитывает на компенсацию затрат своего умственного и физического труда путем денежной выплаты в виде заработной платы. Однако всегда существует вопрос, в какой сумме компенсировать затраты труда работника, чтобы его заработная плата не только возмещала трудовые затраты, но и стимулировала его к более качественному и производительному труду.

Конечно же наиболее остро этот вопрос имеет место в отрасли здравоохранения. Различают две главные составляющие, определяющие размер заработной платы работников здравоохранения, форму оплаты труда и общую сум-

му денежных средств, которыми располагает организация для оплаты труда своих работников. Каждая медицинская организация ежегодно формирует фонд оплаты труда, исходя из планируемых денежных поступлений с учетом налоговых отчислений, оплату коммунальных услуг, содержания зданий и прочих текущих обязательных расходов. В связи с чем, необходимо вести учет и анализ всех расходов, а особенно на оплату труда.

Однозначно, что организация бухгалтерского учета расходов на оплату труда, это один из важнейших моментов работы любой организации. Заключается она в формировании системы, которая обеспечивает точный учет всех хозяйственных операций и фиксирует движение всех денежных средств. Фиксируется все это с помощью правильно составленных документов, так что создание грамотного документооборота тоже является составной частью постановки бухгалтерского учета.

Главная задача, которую необходимо решить в ходе постановки бухгалтерского учета – организовать работу бухгалтерии максимально эффективно. Для этого нужно правильно выбрать систему учета, составить график документооборота учреждения и точно его придерживаться.

Также еще одной не маловажной задачей оплаты труда является постановка оплаты труда в прямую зависимость от качества трудового вклада каждого работника и коллектива, при этом повысив стимулирующую функцию.

Поэтому в любой медицинской организации разработана своя система оплаты труда, которая утверждена положением об оплате труда работников. Данная система оплаты труда предусматривает размеры должностных окладов по должностям, компенсационные и стимулирующие выплаты, а также формирование единых подходов установления выплат стимулирующего характера, единообразного применения принципов материальной заинтересованности работников и определяет размеры, условия и порядок их установления.

Целью стимулирования труда работников является достижение определенных целей деятельности учреждения через выполнение задач, определенных всем структурным подразделениям и конкретным работникам.

Также важным моментом является, чтобы заработная плата в организации была не меньше прожиточного минимума, который используется для обоснования минимального размера оплаты труда (МРОТ). В соответствии с Федеральным законом №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с 1 января 2020 года МРОТ составляет 12 130 рублей в месяц [1].

Рассмотрим организацию учета и анализа расходов на оплату труда в Бюджетном учреждении здравоохранения Омской области «Медико-санитарная часть №4», сокращенно БУЗОО «МСЧ №4».

Бухгалтерский учет ведется в учреждение по проверенным и принятым к учету первичным документам методом начисления. К учету принимаются первичные документы, а это графики и табеля учета рабочего времени, которые в свою очередь составляются старшими сестрами структурных подразделений, проверяются отделом кадров на наличие ежегодных отпусков, отпусков без сохранения заработной платы, командировок, больничных листов у сотрудников. Далее проверяются экономистами на правильность заполнения отработанных часов в пределах утвержденной нормы рабочего времени на соответствующий месяц, а затем передаются в бухгалтерию для начисления заработной платы. Кроме того, в бухгалтерию для начисления поступают приказы на оплату ежегодных отпусков, командировок, а также листы нетрудоспособности.

Начисление заработной платы в БУЗОО «МСЧ №4» производится в соответствии с нормативными и законодательными актами. Заработная плата медицинских работников начисляется согласно тарификации, установленной во внутренних документах учреждения, надбавки и доплаты производятся на основании приказов главного врача.

Начисление и расчет заработной платы ведется автоматизировано с применением программы «Парус Зарплата».

Учреждение производит начисление заработной платы в рамках утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности (далее – план ФХД). Доля оплаты труда в плане ФХД составляет порядка 65% в общих расходах учреждения.

Кроме того, не стоит забывать об обязательном выполнении Указов Президента РФ от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [2] и от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [3].

В рамках данных Указов, медицинским организациям необходимо ежегодно увеличивать среднюю заработную плату медицинским работникам, кроме выделения дополнительного финансирования на эти цели, путем оптимизации штатной численности, текущих расходов и проведения других мероприятий.

В БУЗОО «МСЧ №4» заработная плата работникам выплачивается из трех источников финансирования: за счет средств обязательного медицинского страхования (далее – ОМС), субсидии на оплату высокотехнологичной медицинской помощи (далее – ВМП) из средств областного и федерального бюджетов, за счет средств от предпринимательской деятельности (далее – ПДД).

За счет средств ОМС заработная плата выплачивается всем работникам, согласно утвержденного штатного расписания, а за счет средств ВМП и ПДД, дополнительные стимулирующие выплаты, только тем, кто непосредственно участвовал в оказании медицинской помощи либо на платной основе, либо по ВМП.

В настоящее время, в связи с выявлением новой коронавирусной инфекцией, учреждениям здравоохранения выделяют субсидии на иные цели в целях осуществления выплат стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция, и лицам из групп риска заражения новой коронавирусной инфекцией. Соответственно, учреждения ведут отдельный учет данных средств, и оплачивают труд медицинских работников согласно табелей учета рабочего времени за фактически отработанные часы нахождения непосредственно оказывая медицинскую помощь данным пациентам, либо были в группе риска заражения.

Планово-экономический отдел распределяет стимулирующие выплаты по критериям эффективности деятельности работников, усилен контроль за выполнением поставленных задач. В зависимости от выполнения учреждением своих обязательств, а это выполнения объемов оказания медицинской помощи населению Омской области, выполнению выделенных квот по ВМП, зависит и то, сколько финансирования получит учреждение от страховых компаний и от бюджета.

Критерии эффективности деятельности работников утверждены приказом главного врача по каждой должности по бальной системе, которые заполняются на каждого сотрудника и выставляется количество заработанных баллов. Например, главным критерием врача специалиста является выполнение нагрузки, то есть, выполнение плана посещений, если это поликлиника, либо случаев госпитализации, если в круглосуточном стационаре. Если по критериям установили менее 100 баллов, то расчет надбавки производится пропорционально заработанных баллов конкретным работником. На заседании комиссии по эффективности деятельности работников, заслушивают руководителей структурных подразделений чьи работники заработали менее 100 баллов и соответственно не выполнили свои обязанности в полной мере.

В летний период наибольшее число работников идут в отпуска, поэтому учреждению необходимо производить резервирование средств на счете с января текущего года, а в идеале, чтобы средства, хотя бы в размере одного фонда оплаты труда, всегда были переходящими остатками из месяца в месяц. Такая своего рода «подушка безопасности» послужит не только успокоением руководителя и главного бухгалтера, но и защитит от образования кредиторской задолженности и исключит просроченную.

Анализ расходов на оплату труда производится экономистами ежемесячно в целом по учреждению и в разрезе источников финансирования. К сожалению, расходы на оплату труда не бывают одинаковыми каждый месяц, но можно примерно проследить тенденцию за аналогичный период прошлого года. И при

составлении плана ФХД, руководствоваться анализом расходов за прошлые периоды и уровнем инфляции на плановый период.

Кроме того, анализируется начисление состава заработной платы и видов выплат в разрезе окладов, выплат за вредные и опасные условия труда, надбавки и доплаты за совмещение должностей и остальных выплат. Это необходимо для того, чтобы понимать какую часть заработной платы составляют те или иные выплаты.

Также проводится анализ динамики всего фонда оплаты труда, в нарастающем итоге к аналогичному периоду прошлого года с оценкой факторов, которые влияют на отклонения.

Особого внимания заслуживает анализ средней заработной платы по категориям персонала. А поскольку в расчете размера средней заработной платы присутствует среднесписочная численность, то анализу подлежит и она. Ежемесячно экономистами производится подсчет среднесписочной численности работников в разрезе не только категорий персонала, но и по группам должностей.

Ежемесячно мониторинг по средней заработной плате предоставляется в Министерство здравоохранения Омской области, которые в свою очередь отчитываются в Министерство здравоохранения Российской Федерации.

Поскольку заработная плата – это форма материального вознаграждения за труд, а также основной источник доходов, и от ее размера зависит благосостояние страны. Заработная плата это один из рычагов, регулирующий развитие рыночной экономики, поэтому ее необходимо постоянно совершенствовать.

### ***Список литературы***

1. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 №82-ФЗ (с изм. и доп. от 27.12.2019 г.) // Консультант плюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 23.10.2020).

2. Указ Президента РФ от 7.05.2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // Президент России. – 2020 [Элек-

тронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www. prezident.org](https://www.prezident.org) (дата обращения: 23.10.2020).

3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // Президент России. – 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www. prezident.org](https://www.prezident.org) (дата обращения: 23.10.2020).