

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/255534>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Бухгалтерский учет

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	7
Глава 1. Теоретические основы бухгалтерского учета и аудит расчетов по оплате труда и иным операциям с персоналом.....	10
1.1. Основные понятия и нормативно- правовое регулирование бухгалтерского учета расчетов по оплате труда и иным операциям с персоналом.....	10
1.2. Формы, виды и системы оплаты труда.....	23
1.3. Цели, задачи и место бухгалтерского учета расчетов по оплате труда и иным операциям с персоналом.....	36
1.4. Общая методика, цель и задачи аудита расчетов по оплате труда и иным операциям с персоналом.....	40
Глава 2. Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда.....	46
2.1. Организационно-экономическая характеристика предприятия.....	46
2.2. Первичный учет расчетов с персоналом по оплате труда.....	48
2.3. Аналитический и синтетический учет расчетов по оплате труда и иным операциям с персоналом.....	51
2.4. Бухгалтерский учет удержаний из заработной платы и налогообложения доходов работников.....	65
Глава 3. Аудит расчетов по оплате труда и иным операциям с персоналом.....	71
3.1. Информационная база аудита расчетов по оплате труда и иным операциям с персоналом.....	71
3.2. Планирование и проведение аудита расчетов по оплате труда и иным операциям с персоналом.....	73
3.3. Обобщение полученной информации и оценка результатов аудиторской проверки расчетов по оплате труда и иным операциям с персоналом.....	86
Заключение.....	94
Список использованной литературы.....	98
Приложения.....	101

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы выпускной квалификационной работы заключается в том, что именно учет и аудит расчетов с персоналом по заработной плате и другим кадровым операциям помогает установить оперативный контроль за количественными и качественными показателями труда, за использованием средств фонда заработной платы. В настоящее время среди всех проектных затрат лидирует доля затрат на оплату труда. Кроме того, процесс учета выплат по заработной плате и других операций с персоналом является объемным и трудоемким, поэтому могут быть существенные расхождения с нормативными документами, арифметические и другие ошибки, допускаться злоупотребления. В связи с этим важна роль аудита оплаты труда и других операций с персоналом для эффективной работы предприятия. Трудовые ресурсы - один из основных факторов любого производства. Их состояние и эффективное использование напрямую влияет на работу предприятий. Основная задача каждого предприятия - максимально эффективное использование персонала. Решения, принятые руководителями компании, становятся эффективными только тогда, когда они эффективно выполняются персоналом организации. Это может произойти только в том случае, если сотрудники компании заинтересованы в результатах своей работы.

Заработная плата является наиболее важным источником дохода для большинства населения в целом и для корпоративных служащих в частности. В этом смысле центральное место в системе управления организации принадлежит системе оплаты труда. В свою очередь, заработная плата напрямую влияет на эффективное использование трудовых ресурсов организации.

Своевременная и достоверная бухгалтерская информация необходима для принятия правильного и эффективного управленческого решения о выборе системы вознаграждения и оценки эффективности ее работы.

Учет заработной платы работников - одно из самых сложных, трудоемких и ответственных направлений бухгалтерской работы в компании, оно регулируется большим количеством нормативных актов, которые часто меняются. От качества расчета вознаграждения зависит качество анализа и его результатов, а значит, и качество решений по управлению вознаграждением и бизнес-менеджментом в целом. Только при правильной организации работы, адекватной данному предприятию, организации учета и контроля оплаты труда можно добиться наилучших результатов. Поэтому выбранная тема работы важна и имеет практическое значение.

Целью выпускной квалификационной работы является изучение теоретических основ и практических аспектов учета и аудита выплат персоналу.

В соответствии с этой целью были сформулированы следующие задачи выпускной квалификационной работы:

- определить основные понятия и нормативно- правовое регулирование бухгалтерского учета расчетов по оплате труда и иным операциям с персоналом;
- обозначить формы, виды и системы оплаты труда;
- выявить цели, задачи и место бухгалтерского учета расчетов по оплате труда и иным операциям с персоналом;
- рассмотреть общую методику, цель и задачи аудита расчетов по оплате труда и иным операциям с персоналом;
- дать организационно-экономическую характеристику предприятию;
- провести анализ первичного, аналитического и синтетического учета расчетов с персоналом по оплате труда;
- рассмотреть бухгалтерский учет удержаний из заработной платы и налогообложения доходов работников;
- проанализировать информационную базу аудита расчетов по оплате труда и иным операциям с персоналом;
- дать оценку планирования и проведения аудита расчетов по оплате труда и иным операциям с персоналом;
- обобщить полученную информацию и оценить результаты аудиторской проверки расчетов по оплате труда и иным операциям с персоналом.

Объектом исследования является Бюджетное учреждение здравоохранения Омской области «Городская поликлиника №3».

Предметом исследования выпускной квалификационной работы является порядок ведения учета и методология проведения аудита расчетов с работниками по оплате труда и прочим операциям в Бюджетном учреждении здравоохранения Омской области «Городская поликлиника №3».

В ходе исследования использовались общенаучные методы бухгалтерского учета, монографический метод, метод проверки, метод сравнения, табличные методы и графики представления данных.

Теоретической и методологической основой исследования послужили научные труды авторов Безруких Н.Д., Астахова В.П., Луговой В.А., Кондракова Н.П., Кабанов А.Я., Чайковская Л.А., бухгалтерский и расчетный аудит, учебная, методическая и справочная литература, публикации. в научных журналах и периодических изданиях, законодательных, нормативных и инструктивных актах по организации бухгалтерского учета и аудита в Российской Федерации.

Информационной основой выпускной квалификационной работы послужили первичные и сводные бухгалтерские документы по расчетам заработной платы и годовая бухгалтерская отчетность в Бюджетном учреждении здравоохранения Омской области «Городская поликлиника №3».

Структура выпускной квалификационной работы состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемых источников и приложения.

Глава 1. Теоретические основы бухгалтерского учета и аудит расчетов по оплате труда и иным операциям с персоналом

1.1. Основные понятия и нормативно-правовое регулирование бухгалтерского учета расчетов по оплате труда и иным операциям с персоналом

Исследованию оплаты труда посвящено большое количество научных трудов. В разработке авторского подхода к исследованию оплаты труда важную роль сыграли методологические предпосылки, предложенные У. Петти, А. Сми- том, Д. Рикардо, Ж-Б. Сеем, А. Маршаллом, Дж. М. Кейнсом, Дж. Б. Кларком, Г. С. Беккером, К. Марксом, а также современными российскими экономистами, широко исследовавшими тему оплаты труда: А. Г. Аганбегяном, Л. И. Абалкиным, В. Н. Бобковым, Н. А. Волгиным, Б. М. Сухаревским, Ю. П. Кокиным, Л. А. Костиным, Е. И. Капустиним, Д. Н. Карпухиным, Л. Э. Кунельским, А. Л. Жуковым, В. Ф. Майером, Р. Я. Яковлевым и др.

В соответствии с гл. 21 ст. 129 ТК РФ «Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)».

Сейчас в научной литературе, работах и законах Российской Федерации понятия «оплата труда» и «заработная плата» определяются как тождественные. Во многих законах и нормативных актах РФ по оплате труда описывается только сущность понятия «заработная плата». С позиции правового аспекта термин «оплата труда» шире, и его целевое назначение направлено на организацию оплаты труда, регламентацию ее отдельных элементов и всей системы правовых средств в этой сфере. Тогда как понятие «заработная плата» направлено на право отдельного работника получать денежное вознаграждение, то есть заработная плата является элементом оплаты труда. В экономической литературе отсутствует единый подход к определению понятия «оплата труда» и «заработная плата». Этот вопрос всегда был в центре внимания ученых. Авторские определения понятий «оплата труда» и «заработная плата» рассмотрим в таблице 1.

Таблица 1

Обозначение понятие «заработная плата» разными авторами

Автор Определение

К. Ф. Брезницкий

«Заработная плата — оплата труда наемных работников, которая выражает превращенную форму стоимости и цены рабочей силы»

Е. Галаева

«Заработная плата — это элемент издержек производства и одновременно главный фактор обеспечения материальной заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов труда»

А. И. Иляш

«Заработная плата как социально-экономическая категория является определенной частью доходов граждан, что фиксируется в денежной форме, в структуре национального дохода страны»

К. Э. Лайкам

«Заработная плата — совокупность выплат в денежной (валютной) и (или) натуральной форме, полученных работником (начисленных ему) за определенный период времени (день, месяц, год)»

В. В. Кулешов

«Заработная плата — цена использования труда наемного работника»

В. А. Мандыбура

«Заработная плата — денежное вознаграждение, которое получает работник за работу в течение полного рабочего времени (год, неделю, день)»

А. В. Михайленко

«Зарботная плата — это элемент рынка труда, цена, по которой работник продает услуги рабочей силы, то есть выражает рыночную стоимость использования наемной рабочей силы»

М. В. Панкова

«Зарботная плата — денежное выражение стоимости и цены рабочей силы»

Представления о зарботной плате эволюционировали вместе с развитием экономической теории, которая отражала социально-экономические реалии и общественную практику. Зрелость теорий зарботной платы определялась, прежде всего, социально-экономическими условиями, существовавшими в обществе, а также основными положениями доминирующей экономической мысли, которая в обобщенном виде отражала социально-экономическую жизнь и хозяйственную деятельность.

В бюджетных учреждениях правила расчета зарботной платы и доплаты регулируются трудовым законодательством и отраслевыми и ведомственными инструкциями, составленными на основе трудового законодательства. Основным документом по организации и оплате труда является Трудовой кодекс Российской Федерации .

Трудовой кодекс уточняет требования к содержанию трудового договора, порядку его заключения и вступления в силу (статья 61 Трудового Кодекса Российской Федерации), основные права и обязанности работника (статья 21 Трудового Кодекса Российской Федерации) и работодателя (статья 22 Трудового Кодекса Российской Федерации). Соблюдение правил, изложенных в ее статьях, обязательно для всех руководителей и сотрудников в Российской Федерации, независимо от собственности и вида деятельности.

На самом деле удержания из зарботной платы являются обязательным элементом при начислении зарботной платы сотрудникам. Они нужны для заключения договоренностей с бюджетом (по НДФЛ), договоров об исполнении заказов, возмещении убытков и т. д. Общие правила удержаний из зарботной платы регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации. Порядок удержаний, как правило, устанавливается ведомственными постановлениями.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу, иным федеральным законам, указу Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и законодательным актам.

Трудовой Кодекс Российской Федерации устанавливает и регулирует оплату труда и нормирование труда работников, определяет основные государственные гарантии, к которым относятся:

- размер минимальной зарботной платы в Российской Федерации;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из зарботной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от зарботной платы;
- сроки и последовательность выплаты зарботной платы и др.

Существует два основных метода регулирования зарботной платы, которые показаны на рисунке 1.

Методы регулирования оплаты труда

Централизованный метод (государственное регулирование)

Локальный метод (регулирование на уровне предприятий, организаций)

Рисунок 1 - Основные методы регулирования оплаты труда

Централизованный метод предполагает законодательное установление нормативов зарботной платы, выполнение которых обязательно либо для всех предприятий и организаций Российской Федерации, либо только для отдельных отраслей и профессиональных групп. Основным элементом государственного регулирования является система минимальных социальных гарантий, защищающих зарботную плату от рисков рыночной экономики. Среди них - установление минимального размера оплаты труда, ориентированного на прожиточный минимум, а в перспективе - на минимальный бюджет потребителя. Данные представлены на рисунке 2.

Государственное регулирование оплаты труда

Законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в Российской Федерации

Установление районных коэффициентов и процентных надбавок

Установление государственных гарантий по оплате труда

Рисунок 2 – Меры государственного регулирования оплаты труда

Минимальная заработная плата (минимальная заработная плата) — это размер ежемесячной заработной платы, гарантированный федеральным законом за работу неквалифицированного рабочего, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простой работы в нормальных условиях труда. Государственное регулирование заработной платы осуществляется на основе сочетания мер государственного воздействия с системой контрактов. Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» определен размер минимального размера оплаты труда.

Трудовой договор (контракт) - соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с соблюдением правил внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и гарантировать условия труда, предусмотренные трудовым законодательством в коллективном договоре и по соглашению сторон. Условия оплаты труда работника, предусмотренные индивидуальным трудовым договором (контрактом), не могут быть хуже, чем те, которые предусмотрены действующим законодательством, контрактами и коллективными договорами.

Локальное регулирование вознаграждения охватывает все процедуры, механизмы и методы организации вознаграждения, которые компания самостоятельно разрабатывает.

Организации должны разработать следующие локальные правовые документы, регулирующие условия оплаты труда:

- документ, определяющий уровень оплаты труда работников;
- модели оплаты труда руководителей, специалистов и сотрудников;
- единые тарифные ставки - с единым подходом к базовой заработной плате рабочих и квалифицированных рабочих;
- положения о надбавках и надбавках;
- положения о премировании: за основные результаты деятельности, за улучшение отдельных сторон деятельности организации;
- положения о единовременном поощрении.

На этапе приема на работу сотрудника в компанию - при заключении трудового договора - определяются условия труда, его оплата, предоставление дополнительных льгот и компенсаций, которые в будущем могут так или иначе повлиять на финансовые результаты компании, приводят к снижению или увеличению налогового давления и т. д. Поэтому необходимо, с одной стороны, соблюдать все стандарты, установленные законом, а с другой стороны, полностью осознавать последствия (в том числе налог) конкретного условия, включенного в трудовой договор.

Рекомендуется установить порядок вознаграждения в Положении о вознаграждении сотрудников организации. Положение разрабатывают отделы, отвечающие за организацию труда и заработной платы: отдел кадров, отдел труда и заработной платы, отдел экономики и т. д., и утверждается руководителем компании в соответствии с мнением профсоюзного органа или другого представительного органа трудящихся (при отсутствии профсоюзного комитета). Условия оплаты являются существенными или обязательными условиями любого трудового договора.

В трудовом договоре устанавливается размер тарифной ставки (оклада) работника по профессии (должности), квалификационной категории или процент от дохода (прибыли), предусмотренный коллективным договором или иным локальным нормативным актом; специальные бонусы и бонусы стимулирующего и компенсационного характера, установленные для работника (например, премии за

несколько профессий, работу с меньшим числом, расширение зоны обслуживания, премии за выслугу лет, профессиональные навыки, высокую результативность в работе и т. д.) ; базовые условия бонусов и др. Итак, бюджетное учреждение вправе самостоятельно разрабатывать системы и формы оплаты труда, при этом оно обязано соблюдать трудовое законодательство, регулирующие следующие основные принципы:

- 1) ежемесячная заработная плата не должна быть ниже установленного государством минимального размера оплаты труда (минимального размера оплаты труда). Размер минимальной заработной платы в России в 2022 году составляет 13890 рубля .
- 2) сверхурочные, праздничные и выходные дни оплачиваются дополнительно;
- 3) у работников должен быть оплачиваемый отпуск (в соответствии со статьей 115 Трудового Кодекса Российской Федерации) продолжительностью 28 календарных дней;
- 4) увеличить плату за работу с вредными условиями труда;
- 5) время, за которое по закону удерживается заработная плата, подлежит выплате.

Доплаты — это выплаты сотрудникам, которые носят вознаграждение, в зависимости от рабочего времени и условий труда. Размер дополнительных выплат, условия их выплаты устанавливаются внутренними нормативными документами, разрабатываемыми администрацией организаций и представителями трудового коллектива, основным из которых является коллективный договор. В этом случае и работодатель, и работник должны учитывать следующее:

- 1) законодатель делегирует организациям право самостоятельно устанавливать размер дополнительных платежей и условия их уплаты;
- 2) установленный размер дополнительных выплат не может быть меньше предусмотренного трудовым законодательством Российской Федерации;
- 3) дополнительное вознаграждение, используемое в организации для содействия работе сотрудников, не может быть в одностороннем порядке отменено администрацией организации или уменьшено ниже размера, установленного законом;
- 4) дополнительное вознаграждение устанавливается всем без исключения работникам, занятым на соответствующей работе.

Доплаты назначаются в том же порядке, что и основная заработная плата. Суммы дополнительных выплат облагаются налогом на доходы физических лиц, единым социальным налогом, а также взносами на обязательное пенсионное страхование и страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на регулярной основе. Условия оплаты труда работника, установленные индивидуальным трудовым договором, не могут быть хуже предусмотренных действующим законодательством, соглашениями, коллективными трудовыми договорами.

Гражданский кодекс Российской Федерации регулирует гражданские и коммерческие отношения в стране, регулируя большинство отношений в обществе. Настоящий нормативный документ устанавливает правовые основы деятельности участников гражданского оборота, исходные положения возникновения и порядок реализации прав, регулирует договорные обязательства и другие обязанности, а также иные неимущественные имущественные и личные отношения на основе принципов равноправия, автономии воли и самостоятельности участников.

Налоговый Кодекс Российской Федерации регулирует отношения между органами по установлению, введению и взиманию налогов и сборов, а также отношения, возникающие в процессе налоговой проверки, обжалования актов налоговых органов, действий (бездействия) своих должностных лиц и уголовное преследование за налоговые правонарушения. Порядок определения и удержания сумм подоходного налога с населения при расчете заработной платы сотрудников определяется статьей 23 Налогового кодекса Российской Федерации.

Учет заработной платы в бюджетном учреждении регулируется несколькими законодательными актами, в частности:

Единый план бухгалтерского учета государственных органов, органов местного самоуправления, органов управления государственных внебюджетных фондов, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений (Приказ Минфина Российской Федерации от 01 декабря 2010 года № 157н); Приказ Минфина России от 23.12.2010 № 183н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета автономных учреждений и Инструкции по его применению».

Главным нормативным правовым актом является Федеральный закон от 6 декабря 2011 года № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» , определяющий правовые основы бухгалтерского учета, его содержание и принципы, важнейшие направления деятельности организации в данной сфере. бухгалтерской и отчетной организации, перечень хозяйствующих субъектов, ответственных за ведение бухгалтерского учета и

предоставление финансовой отчетности.

Перечень исполнительных документов, удерживающих суммы из заработной платы по исполнительным документам (ведомостям), определяется Федеральным законом от 02 октября 2007 года № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» .

Отныне в случае несвоевременной выплаты заработной платы и других платежей, причитающихся работнику, работодатель будет обязан выплатить работнику компенсацию в размере не менее 1/150 ставки центрального банка Российской Федерации, действующей на эту дату. от неуплаченных в срок сумм за каждый день просрочки со дня после установления срока платежа в день фактического расчета включительно.

Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предусмотрена возможность ежемесячного и бесплатного перечисления работодателем членских взносов их членов на счета профсоюзов. профсоюзы от заработной платы согласно коллективному договору (соглашению) на основании письменных заявлений (статьей 28 Закона № 10-ФЗ). Федеральным законом от 19 мая 1995 года № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» установлена единая система государственных пособий, выплачиваемых гражданам в связи с рождением и обучением детей.

Постановление Правительства Российской Федерации от 14 ноября 2002 года № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и должностей, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные соглашения о полном индивидуальном или коллективном исполнении. бригады) гражданской ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности » устанавливает перечень этих должностей и работ и типовые формы договоров, дает необходимые разъяснения по вопросам, связанным с использованием этих списков, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2021 года № 1552 «Об утверждении Правил исчисления средней заработной платы на последнем рабочем месте (службе)» определен порядок расчета средней заработной платы на последнем рабочем месте (услуга).

Большое значение в регулировании порядка учета заработной платы имеют также рабочие документы организации: приказ об утверждении учетной политики организации; самостоятельно разработанные формы организации первичных учетных документов; графики рабочего процесса; план рабочих счетов; встроенные формы отчетности.

Что касается проведения внутреннего финансового аудита в отношении бухгалтерской отчетности бюджетного (автономного) учреждения, то такой обязанности законодательно не установлено.

Если бюджетное (автономное) учреждение наделено полномочиями главного администратора бюджетных средств (администратора бюджетных средств), проведение ВФА, в том числе в отношении бухгалтерской отчетности, обязательно, так как составление отчетности входит в бюджетные процедуры, которые являются объектом ВФА (пп. 1 п. 1 ст. 160.2-1 БК РФ, п. 3 Приказа Минфина России от 21.11.2019 № 196н). Согласно п. 3 статьи 1 Федерального закона от 30 декабря 2008 года № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности» основной целью проверки является «вынесение суждения о достоверности годовой отчетности организации и соответствии бухгалтерского процесса положения закона». Аудиторский орган должен проверить бухгалтерский учет и отчетность организации.

Аудиторский орган также может предоставить независимой организации услуги, связанные с аудитом, перечень которых приведен в п. 6 статьи 1 Федерального закона от 30 декабря 2008 года 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности» (см. рис. 3).

Список использованной литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации часть первая от 30 ноября 1994г. № 51-ФЗ, часть вторая от 26 января 1996г. № 14-ФЗ, часть третья от 26 ноября 2001г. № 146-ФЗ и часть четвертая от 18 декабря 2006г. № 230-ФЗ. КонсультантПлюс.2022.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации часть первая от 31 июля 1998г. № 146-ФЗ и часть вторая от 5 августа 2000г. № 117-ФЗ. КонсультантПлюс.2022.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ (ред. от 14.07.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 25.07.2022). КонсультантПлюс.2022.
4. Федеральный закон "О бухгалтерском учете" от 06.12.2011 N 402-ФЗ (последняя редакция). КонсультантПлюс.2022.

5. Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ (последняя редакция). КонсультантПлюс.2022.
6. Федеральный закон "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" от 19.05.1995 N 81-ФЗ (последняя редакция). КонсультантПлюс.2022.
7. Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». КонсультантПлюс.2022.
8. Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 N 823 "О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности". КонсультантПлюс.2022.
9. Письмо Фонда социального страхования РФ от 20 мая 1997г. № 051/160-97 «Рекомендации по разграничению трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров». КонсультантПлюс.2022.
10. Приказ Минфина России от 01.12.2010 № 157н (ред. от 14.09.2020) "Об утверждении Единого плана счетов бухгалтерского учета для органов государственной власти (государственных органов), органов местного самоуправления, органов управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений и Инструкции по его применению" (Зарегистрировано в Минюсте России 30.12.2010 N 19452) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021). КонсультантПлюс.2022.
11. Приказ Минфина России от 16.12.2010 N 174н (ред. от 30.10.2020) "Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета бюджетных учреждений и Инструкции по его применению" (Зарегистрировано в Минюсте России 02.02.2011 N 19669) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021). КонсультантПлюс.2022.
12. Алиев, И.М. Экономика труда 2-е изд., пер. и доп. учебник для бакалавриата и магистратуры / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. — Люберцы: Юрайт, 2018.—478с.
13. Дубровин, И.А. Экономика труда: Учебник / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. — М.: Дашков,2017.—232с.
14. Казакова, Ф.К. Экономика и социология труда / Ф.К. Казакова, И.В. Белянина. — М.: МГИУ,2017.—48с.
15. Коробко, В.И. Охрана труда: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика и управление на предприятии» «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление» / В.И.Коробко...—М.:ЮНИТИ-ДАНА,2018. — 239 с.
16. Мазин, А.Л. Экономика труда: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда» / А.Л. Мазин... — М.:ЮНИТИ-ДАНА,2018.—623с.
17. Мазин, А.Л. Экономика труда. 3-е изд., перераб. и доп. Учеб. пособие. Гриф МО РФ. Гриф УМЦ «Профессиональный учебник» / А.Л. Мазин. — М.: ЮНИТИ,2018.—623с.
18. Одегов, Ю.Г. Экономика труда: Учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. — М.: Юрайт,2019.—423с.
19. Одегов, Ю.Г. Экономика труда 2-е изд., пер. и доп. учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. — Люберцы: Юрайт, 2019.—423с.
20. Остапенко, Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. — М.: ИЦРИОР, 2019.—160с.
21. Остапенко, Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. — М.: ИНФРА-М,2018.—272с.
22. Скляревская, В.А. Экономика труда: Учебник для бакалавров /В.А. Скляревская. — М.: Дашков,2018.—304с.
23. Стрелкова, Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. — 351 с.
24. Стрелкова, Л.В. Внутрифирменное планирование: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Л.В. Стрелкова, Ю.А.Макушева. — М.: ЮНИТИ-ДАНА,2019.—367с.
25. Официальный сайт Бюджетного учреждения здравоохранения Омской области Городская поликлиника №3 [Электронный ресурс]. - URL: <http://omskgrp3.ru/index.php?id=> (Дата обращения: 05.10.2022)

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/255534>