

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://studservis.ru/gotovye-raboty/diplomnaya-rabota/78537>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

ВВЕДЕНИЕ 3

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА 4

1.1. Виды, формы и системы оплаты труда 4

1.2 Нормативное регулирование бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда. 22

1.3 Организация учета расчетов с персоналом по оплате труда 24

2. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ РАСХОДОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В МУ «ЦБУО» 30

2.1. Первичный учет расчетов с персоналом по оплате труда 30

2.2. Учет начислений работникам по оплате труда 50

2.3. Учет удержаний и выплаты персоналу МУ «ЦБУО» 53

3. НАЛОГОВЫЙ УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В МУ «ЦБУО» 3.1. Ведение учета по налогам, удерживаемым с работников МУ «ЦБУО» 57

3.2. Ведение налогового учета по взносам на социальное страхование и обеспечение 58

3.3. Отчетность по налогам и сборам по оплате труда в МУ «ЦБУО» 60

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 64

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 68

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 72

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 73

ПРИЛОЖЕНИЕ 3 74

ПРИЛОЖЕНИЕ 4 77

ВВЕДЕНИЕ

Заработная плата является немаловажным источником дохода всех работников, с ее помощью реализуется контроль за мерой потребления и мерой труда. Она обязана стимулировать работника к труду, содействовать увеличению его качества и плодотворности. В результате ряда отрицательных процессов заработная плата прекратила осуществлять стимулирующую функцию, наступила пора принятия экстренных мер по внесению поправок в политику в области оплаты труда.

Целью работы является разработка рекомендаций по учету оплаты труда в учреждении МУ «ЦБУО».

В соответствии с целью работы основными задачами являются:

- рассмотреть теоретические основы учета оплаты труда;
- рассмотреть действующую организацию учета оплаты труда на примере МУ «ЦБУО»;
- провести анализ учета расчетов с персоналом по оплате труда;
- разработать рекомендации совершенствования учета оплаты труда в МУ «ЦБУО».

Объектом исследования в работе является МУ «ЦБУО»

Предметом исследования выступает методика проведения учета оплаты труда.

При выполнении данной работы были использованы нормативно-правовые акты: Трудовой кодекс Российской Федерации, закон Российской Федерации «О бухгалтерском учете», Положение по бухгалтерскому учету «Учет расходов», учебные пособия по бухгалтерскому учету и экономическому анализу.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1. Виды, формы и системы оплаты труда

При помощи заработной платы раскрываются определенные права и обязанности участников трудовых правоотношений по вопросам оплаты труда. Заработная плата представляет существенное условие найма, которое оговаривается участниками трудовых правоотношений, поэтому она является обязательной к

применению.

Она является заработной платой, в чем и заключается главное отличие между зарплатой и различными пособиями, доплатами, гарантийными и компенсационными выплатами и доходом, получаемым в результате трудовой деятельности. Следовательно, заработная плата является лишь частью стоимости продукта, которую заработал работник [4, с. 11].

Остальными частями результата труда – прибылью – распоряжаются работодатель путем получения дохода и государство, получая налоги с работника и работодателя.

Заработная плата является вознаграждением работнику за его труд. На размер заработной платы влияет квалификация работника, а также сложность, качество и количество выполненной им работы. Зарплата также состоит из компенсационных выплат – доплат и надбавок, которые выплачиваются за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также из выплат стимулирующего воздействия – премий и поощрительных выплат.

Минимальной заработной платой принято считать размер месячной оплаты за труд работнику, не имеющему квалификации, но полностью выполнившему свою норму рабочего времени, выполняя простую работу в нормальных условиях труда [5, с. 33].

Размер минимальной оплаты труда устанавливается и регулируется федеральным законодательством. Компенсации, надбавки социальные и поощрительные выплаты в минимальный размер оплаты труда не входят.

Тарифной ставкой является размер оплаты труда, который является фиксированным и выплачивается работнику за выполнение работы определенной сложности за определенную единицу времени.

Компенсационные, социальные и гарантийные выплаты при установлении тарифной ставки не учитываются [7, с. 22].

Окладом (должностным окладом) принято считать размер оплаты труда, который также является фиксированным и выплачивается работнику за выполнение им работы определенной сложности за календарный месяц, и в который также не включаются никакие выплаты и компенсации.

Заработная плата на территории Российской Федерации выплачивается в денежной форме в валюте нашей страны – рублях.

Заработная плата – это основной мотив труда. Она обладает мотивационным эффектом: деньги заставляют человека работать, а их количество стимулирует трудовую активность. В этом и заключается экономический смысл данного принципа [5, с. 16].

Система оплаты труда является способом оценки меры труда. Мера затраченного труда может зависеть от продолжительности отработанного времени, от количества изготовленной продукции или от выполненных операций. В этой связи оплата труда делится на: повременную; сдельную. Каждый вид оплаты труда может дополнить премиальная система, при которой работнику помимо его основного заработка выплачивается дополнительное вознаграждение за хороший труд и определенные показатели в работе.

Систему оплаты труда в организации можно устанавливать на основании коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов, действующих и заключенных на основании трудового законодательства и иных нормативных правовых актов. Повременная оплата труда может быть: почасовой; поденной; помесечной. Повременную оплату труда используют при оплате труда руководителям, служащим и рабочим, осуществляющим свои трудовые функции в условиях автоматизации и механизации производства. Сдельная форма оплаты труда подразумевает оплату каждой единицы выполненной работы с учетом сдельных расценок.

Сдельная оплата труда может быть: прямой сдельной – когда соблюдается условие прямой пропорциональности заработка к результату труда; сдельно-прогрессивной – когда оплата труда в пределах установленной нормы производится по обычным расценкам, а при выработке с превышением нормы применяются повышенные расценки; косвенной сдельной – используется при оплате труда вспомогательных работников, которые обслуживают основное производство; аккордной – при выплате вознаграждения за всю работу в целом, после того, как принят весь объект или вся продукция [9, с. 33].

Размер аккордной оплаты труда рассчитывается по определенным сдельным расценкам.

Существуют и другие системы оплаты труда, которые определяются: условным коэффициентом; процентным отношением к заработку руководителя; рейтинговой системой; индивидуальной системой согласно трудового договора.

Принцип оплаты труда в недалеком прошлом считался определяющим. Однако реалии сегодняшнего дня изменили не только теоретическое содержание, воплощающее в себе справедливое вознаграждение трудового вклада и являющееся основанием для присвоения результатов производства, а и практическую

его реализацию. Это и изменило отношение к экономическому закону распределения по труду [10, с. 74]. В основе системы принципов организации оплаты труда должен лежать принцип, независимый от социально-экономического общественного строя - система оплаты труда любого работника должна быть простой, доступной и понятной.

Оплата труда — это любой заработок, исчисленный, как правило, в денежном выражении, который по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за произведенную продукцию (выполненную работу, оказанные услуги) [20, с. 11].

По своему содержанию зарплата многофункциональна. Различные авторы выделяют и обосновывают различные ее функции. Основные из них наиболее полно отражены в классификации Н.А. Волгина. В числе этих функций следующие (рис. 1.1.).

Рис. 1.1. Функции зарплаты [12, с. 36]

В настоящее время все перечисленные функции заработная плата не выполняет. Главный недостаток в области заработной платы сегодня - то, что она во многом утратила свою экономическую природу - быть стимулом в трудовых отношениях, отражать результаты труда [16, с. 78].

Следует обратить внимание, что оплата труда в каждом регионе формируется под воздействием проводимой в нем региональной политики, сложившихся хозяйственных связей и трудовых отношений. Особо следует обратить внимание на скрытую безработицу в налогооблагаемом секторе, которая критически влияет на само предложение рабочей силы и ее демпинговую оплату.

В компаниях при расчетах с персоналом, в определенных случаях необходимо использовать 73 счет «Расчеты с персоналом по прочим операциям». К таким случаям относятся: выдача займов работникам, оказание сотрудникам материальной помощи, выплата компенсаций за использование личного имущества сотрудников в служебных целях.

Организации имеют право предоставлять сотрудникам займы на льготных условиях. Обязательно для выдачи займа необходимо заключить договор в письменной форме между сотрудником и организацией. Взаимоотношения при заключении договора займа регулируются главой 42 Гражданского кодекса. При выдаче займа сотрудникам следует учитывать правила определения налоговой базы по НДФЛ. При расчете налоговой базы в данном случае учитываются доходы налогоплательщика в виде материальной выгоды. Материальная выгода, за пользование налогоплательщиком заемными средствами, получается, от экономии на процентах. Ставка НДФЛ по материальной выгоде составляет 35%.

Согласно пункту 2 ст. 212 НК РФ, налоговой базой по материальной выгоде является превышение размера процентов за пользование заемными средствами в рублях, исчисленной как 2/3 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ на дату получения дохода, над суммой процентов, согласно условиям договора. Если же заем был выдан в валюте, то материальная выгода исчисляется как превышение процентов, исчисленных исходя из 9% годовых, над процентами, исчисленными на основе условий договора.

Организация, являясь налоговым агентом, должна определить базу по НДФЛ, исчислить налог, заплатить его в бюджет. Заем выданный и возвращенный для целей налогообложения налогом на прибыль не надо учитывать ни в расходах, ни в доходах компании. Сумма процентов, причитающихся компании, является внереализационным доходом и, соответственно, облагаться налогом на прибыль. Схема признания данного вида доходов зависит от методологии учета. Если использует метод начисления, то проценты включаются в доходы ежемесячно. При применении кассового метода датой получения дохода в виде процентов, является день поступления средств на расчетный счет или в кассу предприятия.

Предприятия могут выплачивать своим сотрудникам материальную помощь, например, при рождении ребенка, к юбилейной дате, в связи с болезнью. Такие выплаты не связаны с выполнением работниками трудовых обязанностей. Материальная помощь может выплачиваться исключительно по желанию работодателя.

Соответственно решение о таких выплатах принимает руководитель компании на основании заявления сотрудника. В заявлении необходимо указать причины обращения за помощью и приложить соответствующие документы. Выплата производится на основании резолюции руководителя на заявлении или приказа.

Приказ может быть составлен в произвольной форме, с указанием суммы помощи, срока и источника выплаты. В связи с тем, что материальная помощь не относится к системе оплаты труда, не носит стимулирующего или производственного характера, то при определении базы по налогу на прибыль, суммы материальной помощи не учитываются.

Согласно пункту 28 ст. 217 НК РФ материальная помощь на одного работника, не превышающая 4 000 рублей в год, не облагается НДФЛ. Все, что начисляется сверх указанной суммы, в общеустановленном порядке облагается налогом. Освобождается от налогообложения вся материальная помощи, выплаченная: в связи со стихийными бедствиями или другими чрезвычайными обстоятельствами; пострадавшим от террористических актов на территории РФ; членам семьи умершего сотрудника или сотруднику в связи со смертью членов семьи; сотрудникам при рождении или усыновлении ребенка (не более 50000 рублей). Для освобождения от налогообложения такие выплаты должны быть единовременными и подтверждаться документами, на право получения данных выплат. Также на данные выплаты не начисляются страховые взносы.

В бухгалтерском учете материальная помощь признается в качестве прочих расходов, а в налоговом учете - нет, поэтому у предприятия возникает постоянная разница, постоянное налоговое обязательство (ПНО). Компенсация за использование личного имущества в служебных целях Сотрудники с согласия работодателя могут использовать личное имущество в служебных целях, например, автотранспорт или устройство связи. Работодатель в данной ситуации должен выплатить работнику компенсацию за использование имущества, а также возместить ему произведенные расходы.

Для этого необходимо составить соглашение об использовании личного имущества сотрудника в интересах работодателя. В соглашении следует указать: вид имущества и его основные характеристики; права сотрудника в отношении имущества; порядок использования имущества в служебных целях; размер компенсации за использование; порядок компенсации расходов, связанных с использованием; срок использования имущества.

Трудовым законодательством не ограничен размер компенсации. Налоговое законодательство в свою очередь ограничивает только размер компенсации за использование личного автотранспорта, в целях учета в расходах по налогу на прибыль. При этом возмещение дополнительных расходов за использование личного автотранспорта в служебных целях, в целях исчисления налога на прибыль не учитываются. Компенсации за использование другого личного имущества может учитываться в полном размере. При этом экономически оправдан будет размер компенсации, соответствующий сумме начисленной амортизации по данному имуществу. Для подтверждения экономической обоснованности компенсации за использование личного имущества предприятию необходимо иметь в наличии следующие документы: соглашение, оформленное в письменной форме приказ руководителя компании; должностные инструкции по использованию данного имущества; документы, подтверждающие расходы; документы, подтверждающие право собственности на имущество.

На субсчете «Расчеты по возмещению материального ущерба» 73 счета учитывают расчеты по возмещению материального ущерба, причиненного сотрудником компании в результате недостач и хищений, брака и иных видов ущерба.

Сотрудник обязан компенсировать работодателю причиненный ущерб. Неполученные доходы, так называемая упущенная выгода взысканию не подлежат. Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднемесячного заработка, если другое не указано в Трудовом Кодексе РФ.

Полная материальная ответственность возлагается на сотрудника в следующих ситуациях: если в соответствии с Трудовым Кодексом на сотрудника возложена в полном размере материальная ответственность за ущерб, нанесенный работодателю при исполнении сотрудником трудовых функций; фиксации недостачи ценностей, вверенных сотруднику на основании письменного договора; ущерба причиненного умышленно; причинения ущерба в состоянии любого вида опьянения; причинения ущерба в результате преступления сотрудника, установленного судом; причинения ущерба в результате проступка административного характера, если он установлен государственным органом; разглашения сведений, составляющих тайну, в случаях, предусмотренных ФЗ; причинения ущерба не при исполнении сотрудником трудовых обязанностей.

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности заключаются с работниками, достигшими совершеннолетия и обслуживающими или использующими ценности. Взыскание производится по распоряжению работодателя. Распоряжение должно быть отдано не позднее 1 месяца с даты установления работодателем размера причиненного ущерба.

С целью формирования единого подхода к оплате труда работников бюджетной сферы на основании ст. 135 ТК РФ Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально — трудовых отношений ежегодно разрабатывает Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов (далее — Единые рекомендации), включая ставки (оклады), доплаты и надбавки, в том числе за

работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях, которые учитываются Правительством РФ, органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления при определении размеров финансирования учреждений культуры и других учреждений бюджетной сферы [1, с. 415].

Виды выплат стимулирующего характера (надбавки, премии) на основании постановления Правительства РФ от 14.10.1992 N 785 определяются учреждениями, организациями и предприятиями, находящимися на бюджетном финансировании, в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно без ограничения предельными размерами. Руководителям бюджетных организаций выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению вышестоящего органа управления [2, с. 160].

В автономных учреждениях применяется повременная оплата труда, что значит, оплата труда определяется исходя из определенного количества отработанного времени, независимо от количества выполненных работ [3, с. 126].

Размер заработной платы повременщиков зависит от количества отработанных часов и часовой тарифной ставки [3, с. 127]. Отработавшему по табелю месячную норму времени работнику повременщику не может быть установлена оплата ниже минимального размера оплаты труда (кроме совместителей). Если в течение месяца тарифная ставка изменилась, то начисление за каждый период ведется по разным ставкам [4, с. 200].

Системы оплаты труда работников автономных учреждений устанавливаются с учетом примерных положений об оплате труда работников автономных учреждений [5, с. 5]. Они устанавливаются по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя этих учреждений. Так же главными распорядителями средств федерального бюджета, в ведении которых находятся автономные учреждения, по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации [6, с. 36]. Указанные примерные положения носят для автономных учреждений рекомендательный характер. Руководители федерального учреждения устанавливают размеры должностных окладов, ставок заработной платы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы [6, с. 37].

Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с должностными окладами, ставками заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации [6, с. 38].

Стимулирующие выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в федеральном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений [7, с. 535].

Заработная плата руководителей федеральных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров складывается из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. Размер оклада руководителя федерального учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости федерального учреждения [8, с. 917].

Таким образом, можно сделать вывод, что в федеральных бюджетных организациях право выбора системы оплаты труда достаётся самому учреждению. Оно, основываясь на рекомендательных положениях об оплате труда работников подведомственных автономных учреждений (которые действуют скорее как конструктор), вырабатывает собственную методику начисления заработной платы. Руководители федерального учреждения сами устанавливают размеры должностных окладов, ставок заработной платы на основе квалификации работника и требований к профессиональной подготовке, которые необходимы для осуществления соответствующей деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы [8, с. 917].

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных статьей 137 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами или на основании письменного заявления работника [9, с. 112].

Все предусмотренные законодательством РФ удержания можно разграничить на три группы:

- обязательные удержания, такие как по налогу на доходы физических лиц; удержания по исполнительному листу; по решению суда, вступившему в законную силу и другие.
- удержания, произведённые по решению работодателей, такие как материальный ущерб, брак, удержания

несвоевременно возвращенных подотчетных сумм, удержания по займам и ссудам, излишне выданной заработной платы и другие.

- удержания, произведённые по инициативе работника организации, такие как квартплата, членские профсоюзные взносы, что актуально в бюджетных учреждениях, удержания за содержание ребенка в ведомственных дошкольных учреждениях и другие, которые производятся в пользу физических или юридических лиц на основании их письменного заявления.

Для погашения задолженности перед работодателем удержания из заработной платы работника производятся [10, с. 140]:

- В виде неотработанного аванса, который был выдан работнику в счет заработной платы;
- В виде погашения, не потраченного, но вовремя не возвращенного аванса, который был выдан по случаю служебной командировки или переходом на другую работу в другую местность.
- В качестве возврата сумм, которые были выплачены работнику сверх положенного из-за ошибок при расчетах. Так же сумм, которые были выплачены в случае невыполнении работником норм или вине работника в простое рабочего процесса, в этом случае необходимо признание уполномоченным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- В случае если работник уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, но был уволен до окончания рабочего года.

Стоит отметить, что в Трудовом кодексе РФ есть перечень удержаний, которые могут составлять до 70 процентов заработной платы [3, с. 246]:

- взыскание алиментов на несовершеннолетних детей;
- отбывание исправительных работ;
- возмещение вреда, причиненного работником здоров

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.): офиц. текст: по состоянию на 30.12.2008 г. // Парламентская газета. - № 4. - 23-29.01.2019.
2. Федеральный Закон «О бухгалтерском учете» № 402-ФЗ от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 31.12.2018). - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/document/>
3. Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Сайт Консультант Плюс.
4. Инструкция № 174н от 16.12.2010 г. «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета бюджетных учреждений». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/document/>
5. Асеев Д.В. Актуальные проблемы исчисления и уплаты НДФЛ и социальных взносов / Д. В. Асеев // Финансы: ежемесячный теоретический и научно-практический журнал. - 2016. - № 9. - С. 29-32
6. Абакумова Н.Н. Политика доходов и заработной платы: учебное пособие / Н.Н. Абакумова. - М.: ИНФРА М, 2019. - 222 с.
7. Алибеков Ш.И. Использование аналитических процедур в аудиторской деятельности / Ш.И. Алибеков // Аудиторские ведомости.-2016.- № 3. - С. 7-11.
8. Аудит: учебное пособие / И.Н. Богатая, Н.Т. Лабынцев, Н.Н. Хахонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: ОАО «Московские учебники»; Ростов н/Д: Феникс, 2009. - 525 с.
9. Алиева Н.М. Особенности организации учета вложений в нефинансовые активы в бюджетных учреждениях // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». -Том 7, № 6 (ноябрь-декабрь 2016). - Режим доступа: <https://naukovedenie.ru/index.php?p=vol7-6>
10. Беспалов М.В. Общие принципы учета кассовых операций в бюджетных учреждениях // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. - 2016. - № 16 (376). - С. 35-39.
11. Бухгалтерский учет в бюджетных учреждениях: Учебное пособие / Е. А. Мизиковский, Т. С. Маслова. — М.: Магистр: ИНФРА-М, 2010. — 335 с.
12. Бухгалтерский учет в государственных (муниципальных) учреждениях/МасловаТ.С. — М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2017. — 544 с.
13. Битюкова Т.А. Аудит / Т.А. Битюкова, В.А. Ерофеева. - М. : Юрайт, 2009. - 211 с.
14. Брызгалин А.В. Расходы на оплату труда. Налоговый и бухгалтерский учет: Практическое пособие / А.В. Брызгалин, В.Р. Берник, А.Н. Головкин. - М.: Налоги и финансовое право, 2016. - 254 с.

15. Бычин В.Б. Организация и нормирование труда: Учеб. пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С. В. Малинин. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 248 с.
16. Воробьев В.В. Трудовое право. Курс лекций: Учеб. пособие / В.В. Воробьев. - 2-е изд.; перераб. и доп. - М.: Форум: ИНФРА-М, 2017. - 304 с.
17. Воробьева Е.В. Заработная плата в 2017 году: Практическое пособие / Е.В. Воробьева. - 15-е изд.; перераб. и доп. - М.: Эксмо, 2017. - 1040 с.
18. Гончаренко Л.И. Налогообложение физических лиц: Учебник для вузов / Л.И. Гончаренко. - М.: ИНФРА-М. - 2017. - 324 с.
19. Захарьин В.Р. Заработная плата в коммерческих организациях и бюджетных учреждениях: Учебно - практическое пособие / В.Р. Захарьин. - М.: Проспект, 2017. - 656 с.
20. Инструнина М. В. Проблемы учета нематериальных активов // Экономинфо. - 2017. - №. 26. - С. 32-33.
21. Кочинев Ю.Ю. Аудит / Ю.Ю. Кочинев. - СПб. : Питер, 2016. - 448 с.
22. Куренной А.М. Правовое регулирование заработной платы / А.М Куренной // Бухгалтерский бюллетень. - 2017. - № 2 - С. 43-50.
23. Лебедева Е.А. Ведем учет кадров / Е.А. Лебедева // Наш бухгалтер. - 2016. - № 6. - С. 10 - 12.
24. Маслова Т.С. Бухгалтерский учет нематериальных активов по новому законодательству // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. - 2011. - № 13 (277). - С. 14-23.
25. Маслова Т.С. Бухгалтерский учет материальных запасов по новому законодательству // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. - 2011. - № 14 (278). - С. 10-21.
26. Мединская А. А. Особенности организации бухгалтерского учета в государственных (муниципальных) учреждениях // Молодой ученый. — 2017. — №13. — С. 461-465.
27. Морозова А.Е. Особенности бухгалтерского учета бюджетных учреждений // Международный студенческий научный вестник. - 2018. - № 2.
28. Селиванова Г.П., Добычина А.В. особенности учета нефинансовых активов в бюджетных организациях // Известия УрГЭУ. Серия: Финансы и финансово-инвестиционных механизм. - 2012. - № 1(39). - С. 59-67.
29. Семенихин В. В. Учет операций по движению денежных средств в бюджетных учреждениях // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. - 2013. - № 6 (318). - С. 1-9.
30. Сметанко А.В. Особенности учета материально-производственных запасов в бюджетной организации / А.В. Сметанко, О.В. Страсевич // Научные исследования: теория, методика и практика : материалы IV Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 29 янв. 2018 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.] - Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2018. - С. 401-403.

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://studservis.ru/gotovye-raboty/diplomnaya-rabota/78537>