

---

### **ОТДЕЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УЧЕТА, АНАЛИЗА И КОНТРОЛЯ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА В БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

---

**Головин Сергей Владимирович**<sup>1</sup>, канд. техн. наук, доц.

**Созонова Светлана Николаевна**<sup>2</sup>, ст. инсп.

**Сидорова Татьяна Николаевна**<sup>1</sup>, маг.

<sup>1</sup> Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, Воронеж, Россия, 394018; e-mail: golovin@econ.vsu.ru; sidorova-ndv@mail.ru

<sup>2</sup> Департамент здравоохранения Воронежской области, ул. Красноармейская, 52 д, Воронеж, Россия, 394006; e-mail: sozonova.svetlana.70@mail.ru

*Цель:* выделить ряд особенностей организации учета и анализа расходов на оплату труда работников бюджетного учреждения здравоохранения, в целях эффективного и правомерного использования средств фонда оплаты труда предложить перечень основных процедур внутреннего контроля. *Обсуждение:* изучены финансовые источники фонда оплаты труда, рассмотрено нормативное регулирование и структура формирования системы оплаты труда. Затраты на оплату труда составляют наибольший удельный вес в системе расходов такого типа учреждений. Рассмотрен пример по учету фактически отработанного времени при осуществлении специфической для сферы здравоохранения компенсационной выплаты «дежурство на дому». Приведен перечень типичных нарушений, выявленных по результатам контрольных мероприятий в бюджетных учреждениях Воронежской области в части оплаты труда. *Результаты:* в статье представлены методические рекомендации по проведению процедур внутреннего контроля в части анализа начислений и выплаты заработной платы, которые включают в себя перечень контрольных процедур, методов и периодичность их осуществления, список ответственных должностных лиц.

**Ключевые слова:** финансовое обеспечение, фонд оплаты труда, финансово-хозяйственная деятельность, бюджетное учреждение здравоохранения, внешний контроль, внутренний контроль, типовые нарушения, финансовые риски, контрольные процедуры.

## **Введение**

В современных условиях экономической системы деятельность медицинских учреждений, как и других хозяйствующих субъектов, сопровождается формированием и расходованием денежных фондов и имеет свои организационно-экономические особенности.

Расходы на оплату труда сотрудников государственных медицинских организаций, в независимости от их типа, являются основной затратной статьей. Система оплаты труда учреждения является центральным механизмом регулирования трудовых отношений в рамках принятых локальных нормативных актов в соответствии с действующим трудовым законодательством. При этом строгое соблюдение финансовой дисциплины и разработка действенной системы внутреннего контроля позволят целенаправленно и эффективно расходовать средства бюджетного учреждения здравоохранения (далее – БУЗ) на оплату труда работников.

## **Методология исследования**

Исследование основывается на результатах изучения действующих нормативных правовых актов о труде и оплаты труда работников в сфере здравоохранения, анализе статистических показателей динамики роста заработной платы по отдельным категориям медицинского персонала, обобщения типовых видов нарушений в части начисления и выплаты заработной платы, выявленных по результатам контрольных мероприятий органов внешнего контроля в БУЗ.

В ходе данного исследования применялись методы анализа, сравнения, группировки, обобщения.

## **Обсуждение результатов**

Здравоохранение является приоритетным направлением социально-экономического развития Российской Федерации. В связи с этим становится актуальным вопрос увеличения источников финансирования и нахождения дополнительных средств для обеспечения медицинских организаций.

Финансовые ресурсы БУЗ формируются из нескольких источников, указанных на рис. 1.

Основными источниками финансирования БУЗ являются: бюджетные средства различных уровней, средства фондов обязательного медицинского страхования, средства, полученные учреждениями от приносящей доход деятельности, и иные источники. Наименьший удельный вес в общем финансировании бюджетного учреждения здравоохранения составляют средства добровольного медицинского страхования, благотворительная помощь, арендная плата и гранты.



Рис. 1. Источники финансирования БУЗ

Бюджетным законодательством установлено, что финансовое обеспечение деятельности бюджетного учреждения осуществляется в виде субсидий из бюджетов бюджетной системы РФ на основании доведенного государственного задания и плана финансово-хозяйственной деятельности, показатели которого формируются самим учреждением в порядке расставленных приоритетов в соответствии с порядком, установленным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Финансовое обеспечение базовой программы обязательного медицинского страхования, наряду с государственным заданием является составной частью программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

БУЗ вправе осуществлять приносящую доход деятельность. Финансовые средства, полученные от такой деятельности, и приобретенное за их счет имущество поступают в самостоятельное распоряжение самого учреждения. Право направлять средства, полученные от оказания платных услуг, по собственному усмотрению на цели, не противоречащие уставной деятельности, остается за бюджетным учреждением.

Долгое время развитие рынка платных медицинских услуг существенно сдерживалось за счет сохранившегося представления людей о том, что медицина должна быть «бесплатная». Общими тенденциями развития ока-

зания медицинской помощи на платной основе являются расширение профиля оказываемых медицинских услуг.

Правильное сочетание внешних и внутренних источников, их наиболее эффективное использование являются одним из важнейших задач для экономической службы учреждения здравоохранения. Одним из действенных механизмов повышения качества оказываемых медицинских услуг в БУЗ является увеличение уровня оплаты труда медицинских работников.

Понятие «заработная плата (оплата труда работника)» законодательно определено как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Системы оплаты труда работников государственных учреждений регулируются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством о труде. Локальные нормативные акты принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа.

Финансовые средства организации, направленные на оплату труда, распределяются между сотрудниками с учетом квалификации и достигнутых показателей объема и качества выполненной работы.

В фонд заработной платы включаются все начисленные работникам суммы оплаты труда в денежной и неденежной формах за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, доплаты и надбавки, премии, единовременные поощрительные выплаты [6], а также оплата питания и проживания, имеющая систематический характер.

Указом Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» предусмотрено обеспечить повышение заработной платы медицинских работников. Динамика увеличения средней заработной платы по категориям медицинского персонала в Российской Федерации в период с 2013 по 2019 г. представлена на рис. 2.

Новые задачи для увеличения материального обеспечения медицинских работников предполагают проведение оценки состояния существующих систем оплаты труда, поиск и выбор новых моделей их организации – более гибких и способных уже сейчас интегрироваться в систему здравоохранения. Проблема развития учета и контроля обуславливает необходимость научного подхода к ее решению.

Обоснованная система вознаграждения за труд позволит не только удержать и сохранить кадровый состав БУЗ, но и выдержать конкуренцию с коммерческими медицинскими организациями.

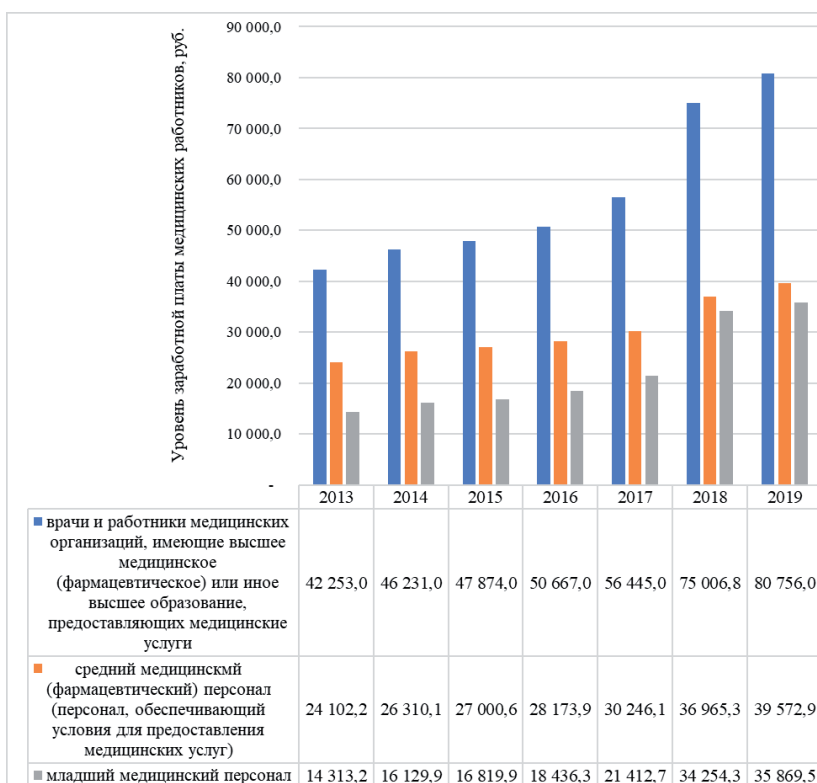


Рис. 2. Диаграмма анализа динамики увеличения средней заработной платы по категориям медицинского персонала в Российской Федерации в период с 2013 по 2019 г.

Организация бухгалтерского учета в БУЗ имеет следующие особенности:

- выплаты сотрудникам производятся согласно бюджетной классификации и при утверждении финансирования по статье расхода;
- назначение выплат имеет строго целевое расходование, что регулярно подлежит проверке органами контроля вышестоящей структуры;
- организации, ведущие внебюджетную деятельность (платные медицинские услуги), могут выплачивать работникам вознаграждение за счет данных поступлений. Смета внебюджетных доходов и расходов должна быть предварительно утверждена с указанием затратной статьи по выплатам работникам.

Одной из специфических выплат, присущей только для сферы здравоохранения, является компенсационная выплата за так называемые «дежурства на дому», которые особенно актуальны для сельской местности.

Данная выплата входит в систему оплаты труда в учреждениях здравоохранения, находящихся в небольших или отдаленных районах, при нехватке медицинских кадров. Не последнюю роль сыграли и логичные тре-

бования по оптимизации расходов, т.к. нет смысла держать медперсонал на работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, если реальная нагрузка в эти периоды невелика [3].

Законодательно определено, что дежурство на дому – это пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме в целях обеспечения стабильной работы учреждения. Оплата дежурств на дому осуществляется за время ожидания работником на дому вызова на место работы, однако работник в это время не имеет права отлучаться из дома, так как могут быть срочные вызовы на работу.

Данный вид выплат должен быть предусмотрен локальным нормативным актом учреждения, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись при приеме на работу. Кроме того, в медицинской организации должен быть определен список должностей, осуществляющих дежурство на дому.

При расчете времени, фактически отработанного медицинским работником, время дежурства на дому учитывается в размере 0,5 ч. рабочего времени за каждый час дежурства. Если медицинский работник во время дежурства выезжал на вызов, те часы, которые он затратил на оказание медицинской помощи, а также время на дорогу к месту оказания помощи и обратно, учитываются как 1 ч. за каждый час отработанного времени.

Учет фактически отработанного времени в рамках дежурства на дому можно представить в виде формулы [6]:

$$V_{OT} = V_{OB} + V_{OMP} + V_C$$

где:  $V_{OT}$  – общее время отработанного времени в рамках дежурства на дому для расчета оплаты труда медработника;  $V_{OB}$  – время в режиме ожидания вызова;  $V_{OMP}$  – время на оказание медицинской помощи;  $V_C$  – время следования на вызов до места оказания медицинской помощи и обратно.

Переходя к внешнему контролю финансово-хозяйственной деятельности БУЗ, важно выделить, что контроль за начислением и выплатой заработной платы и в целом расхода фонда оплаты труда осуществляется большим числом и не только контрольных органов. Это органы прокуратуры в рамках прокурорского надзора за исполнением законодательства, контрольно-счетные органы в рамках внешнего государственного финансового контроля, Федеральное казначейство (региональные финорганы) в рамках внутреннего государственного финансового контроля, учредители БУЗ в рамках ведомственного контроля, фонды обязательного медицинского страхования и социального страхования в рамках финансового контроля соответствующих подконтрольных средств и др.

Далее в табл. 1 приведем перечень типичных нарушений, выявленных по результатам контроля в части анализа начисления и выплаты заработной платы в БУЗ Воронежской области.

На основании вышеизложенного возникают следующие финансовые риски:

- риск нарушения порядка и условий оплаты труда работников;
- риск недостаточной квалификации работников;
- риски несоблюдения порядка заключения трудовых договоров с сотрудниками и нарушения в их оформлении;
- риск отсутствия распорядительных документов по движению кадров и различных видов выплат;
- риск неправильного расчета и начисления различных видов выплат и документального оформления первичной документации;
- риск некорректного отражения операций на счетах по заработной плате;
- риски неправильного расчета всех видов удержаний из заработной платы;
- риск недостоверности бюджетной (финансовой) и налоговой отчетности бюджетного учреждения;
- риск получения штрафных санкций по расчетам с бюджетами.

Таблица 1

Перечень типичных нарушений, выявленных по результатам контроля в части анализа начисления и выплаты заработной платы

| Тип нарушения   | Описание нарушения   |
|---|--|
| Нарушение при осуществлении выплат компенсационного характера | Предоставление компенсаций за вредные условия труда без учета аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда   |
|   | Отсутствие оформленной документации или неправильное оформление дополнительной работы, поручаемой сотруднику наряду с работой, определенной трудовым договором (совмещение, расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей во время отпуска основного работника) |
| Нарушение при осуществлении выплат стимулирующего характера   | Начисление стимулирующих выплат руководителю и заместителям руководителя учреждения без учета фактически отработанного времени   |
|   | Формальное применение или неприменение утвержденных в учреждении критериев эффективности деятельности работников   |
|   | Осуществление выплат, не предусмотренных действующим положением об оплате труда учреждения   |
| Нарушение при определении окладной части                      | Наименование должностей прочего персонала составлено без учета утвержденных профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих   |

| Тип нарушения                                       | Описание нарушения  |
|---|---|
| Нарушение при начислении и выплате заработной платы | Нарушение сроков выплаты заработной платы   |
|   | Осуществление расчета среднего заработка без учета действующего бюджетного законодательства |
|   | Осуществление расчета заработной платы без учета данных табеля учета рабочего времени       |
|   | Перерасход средств фонда отплаты труда  |

Для управления рисками должна быть разработана система внутреннего контроля, которая позволит своевременно предотвращать и минимизировать негативные последствия упорядоченного и эффективного ведения финансово-хозяйственной деятельности. Необходимость системы внутреннего контроля для организации трудно переоценить. В процессе контроля выявляются слабые стороны, что позволяет оптимально использовать ресурсы, вводить в действие резервы, а также избегать кризисных ситуаций.

В табл. 2 приведены основные контрольные процедуры, включая методы проведения, периодичность и ответственные лица, для системы внутреннего контроля БУЗ в части расходования средств на оплату труда работников.

Таблица 2

**Контрольные процедуры в части расходования средств  
на оплату труда работников БУЗ**

| Контрольные процедуры  | Метод проведения           | Периодичность | Ответственные лица  |
|--|----------------------------|---------------|---|
| Предварительный этап контроля  |                            |               |   |
| Проверка наличия трудовых договоров, трудовых соглашений и правильности их оформления [5]                | Визирование, запрос данных | Ежеквартально | Уполномоченные сотрудники кадровой службы                 |
| Проверка наличия распорядительных документов по движению кадров и выплате доплат                         | Визирование, запрос данных | Ежеквартально | Уполномоченные сотрудники бухгалтерской и кадровой службы |
| Проверка наличия утвержденных должностных окладов и тарифных ставок                                      | Визирование, запрос данных | Ежеквартально | Уполномоченные сотрудники планово-экономической службы    |
| Проверка наличия критериев эффективности, разработанных для начисления и выплат стимулирующего характера | Визирование, запрос данных | Ежемесячно    | Уполномоченные сотрудники планово-экономической службы    |



| Контрольные процедуры   | Метод проведения   | Периодичность | Ответственные лица  |
|---|--|---------------|---|
| Проверка наличия локальных нормативных актов учреждения в части оплаты труда  | Визирование, запрос данных   | Ежеквартально | Уполномоченные сотрудники планово-экономической службы            |
| Текущий этап контроля   |  |               |   |
| Контроль правильности расчета начисления различных выплат   | Проверка аналитического учета, сверка данных, визирование, арифметический пересчет       | Еженедельно   | Главный бухгалтер, уполномоченные сотрудники бухгалтерской службы |
| Контроль документального оформления первичной документации по заработной плате и выплатам   | Визирование оформления документов, сверка данных, контроль принятия документа к учету    | Ежемесячно    | Главный бухгалтер, уполномоченные сотрудники бухгалтерской службы |
| Контроль обоснованности расчетов по применению налоговых вычетов по НДФЛ  | Проверка аналитического учета, сверка данных, визирование, арифметический пересчет       | Ежеквартально | Главный бухгалтер, уполномоченные сотрудники бухгалтерской службы |
| Проверка правильности отражения в бухгалтерском учете удержаний из заработной платы   | Проверка аналитического учета, сверка данных, визирование                                | Ежемесячно    | Главный бухгалтер, уполномоченные сотрудники бухгалтерской службы |
| Контроль соответствия критерий оценки эффективности с выполненными показателями объемов услуг, которые указаны в критериях оценки | Сверка данных, визирование   | Ежемесячно    | Руководитель планово-экономической службы                         |
| Контроль за исполнением локальных нормативных актов учреждения в части оплаты труда   | Проверка правильности оформления локальных нормативных актов, сверка данных, визирование | Ежеквартально | Руководитель планово-экономической службы                         |

| Контрольные процедуры  | Метод проведения                         | Периодичность | Ответственные лица  |
|--|--|---------------|---|
| Последующий этап контроля  |  |               |   |
| Мониторинг результатов выполняемых контрольных процедур, направленных на своевременное выявление, исправление и предотвращение ошибок (искажений) в бухгалтерской и налоговой отчетности | Запрос информации, ревизия, обследование | Ежеквартально | Главный бухгалтер   |
| Проверка соответствия критериев оценки эффективности   | Запрос информации, ревизия, обследование | Ежеквартально | Руководитель планово-экономической службы                               |
| Проверка локальных нормативных актов учреждения в части оплаты труда   | Запрос информации, ревизия, обследование | Ежеквартально | Руководитель планово-экономической службы, руководитель кадровой службы |

### Заключение

Затраты на оплату труда составляют наибольший удельный вес в расходах БУЗ. Увеличение заработной платы медицинским работникам позволит привлечь высококвалифицированные кадры и повысить качество оказываемых медицинских услуг.

Соблюдение финансовой дисциплины и систематическое проведение внутренних контрольных процедур на этапах предварительного, текущего и последующего контроля при начислении и выплате заработной платы позволит правомерно и эффективно расходовать фонд оплаты труда.

### Список источников

1. Анисеева О.Е. Трудовые отношения // *Налоги и финансовое право*, 2018, по. 5, с. 8-114.
2. Вещунова Н.Л., Фомина Л.Ф. *Бухгалтерский учет: учебник для вузов*. 3-е изд., перераб. и доп. Москва, Издательство «Финансы и статистика», 2006.
3. Кадыров Ф.Н., Обухова О.В. Дежурство на дому медицинских работников в рамках нового законодательства // *Менеджер здравоохранения*, 2014, по. 7, с. 52-56.
4. Кадыров Ф.Н., Обухова О.В. Дежурство на дому. Особенности учета рабочего времени // *Здравоохранение*, 2016, по. 9, с. 54-57.
5. Куприянова Т.А. Методические аспекты планирования аудиторской проверки расчетов с персоналом по оплате труда // *Международный бухгалтерский учет*, 2018, т. 21, по. 12(450), с. 1399-1413.
6. Карапетян С.А. Отраслевая специфика заработной платы в российской экономике // *Форум молодых ученых*, 2017, по. 4(8), с. 287-291.
7. Моложавенко И.С. Управление финансовыми рисками как элемент системы

внутреннего контроля хозяйствующего субъекта // *Актуальные направления развития учета, анализа, аудита и статистики в отечественной и зарубежной практике: материалы Международной научно-практической конференции / РГЭУ (РИНХ)*. Ростов-на-Дону, 2019, с. 43-47.

8. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. Доступно: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 11.10.2020).

9. Приказ Минздрава России от 02.04.2014 № 148н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими

работниками медицинских организаций дежурств на дому».

10. Приказ департамента здравоохранения Воронежской области от 24.07.2019 № 1425 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений, подведомственных департаменту здравоохранения Воронежской области».

11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020).

12. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

---

# CERTAIN FEATURES OF ORGANIZATIONAL SUPPORT FOR ACCOUNTING, ANALYSIS AND CONTROL OF LABOR COSTS IN BUDGETARY HEALTH CARE INSTITUTIONS

---

**Golovin Sergey Vladimirovich**<sup>1</sup>, Cand. Sc. (Tech.), Assoc. Prof.

**Sozonova Svetlana Nikolaevna**<sup>2</sup>, senior inspector

**Sidorova Tatyana Nikolaevna**<sup>1</sup>, M.A. student

<sup>1</sup> Voronezh State University, University sq., 1, Voronezh, Russia, 394018; e-mail: golovin@econ.vsu.ru; sidorova-ndv@mail.ru.

<sup>2</sup> Department of health of the Voronezh region, Krasnoarmeyskaya st., 52D, Voronezh, Russia, 394006; e-mail: sozonova.svetlana.70@mail.ru

*Purpose:* to highlight a number of features of the organization of accounting and analysis of labor costs for employees of budgetary health care institutions, in order to effectively and legally use the funds of the wage Fund, to offer a list of the main internal control procedures.

*Discussion:* the financial sources of the labor remuneration Fund are studied, the regulatory regulation and the structure of the formation of the labor remuneration system are considered. Labor costs account for the largest share in the system of expenditures of this type of institution. An example of accounting for the actual time worked in the implementation of a health-specific compensation payment «home duty» is considered. The list of typical violations identified by the results of control measures in budgetary institutions of the Voronezh region in terms of remuneration is given. *Results:* the article presents methodological recommendations for conducting internal control procedures in terms of analyzing payroll accruals and payments, which include a list of control procedures, methods and frequency of their implementation, and a list of responsible officials.

**Keywords:** financial support, payroll, financial and economic activities, budgetary healthcare institution, external control, internal control, typical violations, financial risks, control procedures.

## References

1. Anikeeva O.E. Trudovye otnosheniya [Labor relations]. *Nalogi i finansovoe pravo*, 2018, no. 5, pp. 8-114. (In Russ.)
2. Veshchunova N.L., Fomina L.F. *Buhgalterskij uchet: uchebnik dlya vuzov*. 3-e izd., pererab. i dop. [Accounting: textbook for universities]. Moscow, Izdatel'stvo «Finansy i statistika», 2006. (In Russ.)
3. Kadyrov F.N., Obuhova O.V. Dezhurstvo na domu medicinskih rabotnikov v ramkah novogo zakonodatel'stva [Duty at home of medical workers under the new legislation]. *Menedzher zdravoohraneniya*, 2014, no. 7, pp. 52-56. (In Russ.)
4. Kadyrov F.N., Obuhova O.V. Dezhurstvo na domu. Osobennosti ucheta rabochego vremeni [Duty at home. Features of working time accounting]. *Zdravoohranenie*, 2016, no. 9, pp. 54-57. (In Russ.)

5. Kupriyanova T.A. Metodicheskie aspekty planirovaniya auditorskoj proverki raschetov s personalom po oplate truda [Methodical aspects of audit of calculations with the personnel on payment]. *Mezhdunarodnyj buhgalterskij uchët*, 2018, Vol. 21, no. 12(450), pp. 1399-1413. (In Russ.)

6. Karapetyan S.A. Otraselevaya specifika zarabotnoj platy v Rossijskoj ekonomike [Otraselevaya specifika zarabotnoj platy v Rossijskoj ekonomike]. *Forum molodyh uchenyh*, 2017, no. 4(8), pp. 287-291. (In Russ.)

7. Molozhavenko I.S. Upravlenie finansovymi riskami kak element sistemy vnutrennego kontrolya hozyajstvuyushchego sub"ekta [financial risk Management as an element of the internal control system of an economic entity]. *Aktual'nye napravleniya razvitiya ucheta, analiza, audita i statistiki v otechestvennoj i zarubeznoj praktike: Materialy Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii / RGEU (RINH)*. Rostov-na-Donu, 2019, pp. 43-47. (In Russ.)

8. Oficial'nyj sajt Federal'noj sluzhby gosudarstvennoj statistiki [Official site of Federal state statistics service]. Available at: <https://rosstat.gov.ru> (assessed: 11.10.2020). (In Russ.)

9. Prikaz Minzdrava Rossii ot 02.04.2014 no. 148n «Ob utverzhdenii Polozheniya ob osobennostyah rezhima rabocheho vremeni i ucheta rabocheho vremeni pri

osushchestvlenii medicinskimi rabotnikami medicinskih organizacij dezhurstv na domu». [Order of the Ministry of health of the Russian Federation dated 02.04.2014 No. 148n «On approval of the Regulations on the specifics of working hours and accounting for working hours when medical workers of medical organizations are on duty at home»]. (In Russ.)

10. Prikaz departamenta zdavoohraneniya Voronezhskoj oblasti ot 24.07.2019 no. 1425 «Ob utverzhdenii Primernogo polozheniya ob oplate truda rabotnikov byudzhetnyh i avtonomnyh uchrezhdenij, podvedomstvennyh departamentu zdavoohraneniya Voronezhskoj oblasti». [Order of the Department of health of the Voronezh region dated 24.07.2019 No. 1425 «On approval of the Approximate regulations on remuneration of employees of budgetary and Autonomous institutions subordinate to the Department of health of the Voronezh region»]. (In Russ.)

11. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 no. 197-FZ (red. ot 31.07.2020). [Labor code of the Russian Federation No. 197-FZ of 30.12.2001]. (In Russ.)

12. Ukaz Prezidenta RF ot 07.05.2012 no. 597 «O meropriyatiyah po realizacii gosudarstvennoj social'noj politiki» [Decree of the President of the Russian Federation No. 597 of 07.05.2012 «On measures to implement state social policy»]. (In Russ.)