

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА»

Институт экономики и менеджмента

Кафедра «Менеджмент»

Допустить к защите:

Зав. кафедрой «Менеджмент»

д.э.н., проф. Резник С.Д.

подпись, инициалы, фамилия

_____. _____. _____.
число месяц год

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Тема «Развитие системы оплаты труда персонала бюджетной организации (на примере администрации села Рамзай Мокшанского района Пензенской области)»

(наименование темы)

Автор работы _____ Э.З.Шелихова
(подпись, инициалы, фамилия)

Направление подготовки _____ 38.03.02 «Менеджмент»
(номер, наименование)

Автор работы _____ Э.З.Шелихова _____ Группа Мен-51 «з»
(подпись, инициалы, фамилия) (номер группы)

Руководитель работы _____ доц., к.э.н. Е.С.Джевицкая
(подпись, дата, уч. степень, уч. звание, инициалы, фамилия)

Консультанты по разделам:

Теория и методология _____ Е.С.Джевицкая
(наименование раздела) (подпись, дата, инициалы, фамилия)

Анализ состояния менеджмента

по проблеме исследования _____ Е.С.Джевицкая

Управленческие решения и их

обоснование в рамках изучаемой проблемы _____ Е.С.Джевицкая

Нормоконтролер _____ Е.С.Джевицкая

ПЕНЗА 2017

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФГБОУ ВО «ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА
КАФЕДРА «МЕНЕДЖМЕНТ»
НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 38.03.02 «МЕНЕДЖМЕНТ»

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой «Менеджмент»
д.э.н., проф. Резник С.Д.

подпись, инициалы, фамилия

число месяц год

**ЗАДАНИЕ НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ
РАБОТУ БАКАЛАВРА**

Шелиховой Эльнары Закировны

(фамилия, имя, отчество полностью)

Тема работы Развитие системы оплаты труда персонала бюджетной организации(
на примере администрации с. Рамзай Мокшанского района Пензенской области)

(в соответствии с приказом)

утверждена приказом по университету от _____ № _____

дата

Срок представления работы к защите 29 апреля 2017 г.

дата

1. Исходные данные к работе Администрация Рамзайского сельсовета
Мокшанского района Пензенской области

Базовая организация, направление,

Заказ производства

характер работы (НИР, заказ производства, вуза, кафедры)

2. Содержание работы (перечень подлежащих разработке вопросов) _____

1. Теоретические основы исследования системы оплаты труда бюджетной
организации. 1.1. Система оплаты труда: понятие, формы и основные принципы
организации и регулирования оплаты труда. 1.2. Переменная часть оплаты труда
как элемент мотивации и стимулирования персонала. 1.3. Методика проведения
исследования системы оплаты труда в бюджетной организации 2. Анализ
организации и регулирования оплаты труда на примере администрации села
Рамзай Мокшанского района Пензенской области. 2.1. Организационно-
экономическая характеристика организации. 2.2. Действующие положение
оплаты труда в организации и анализ заработной платы по отдельным категориям
работников. 2.3. Оценка недостатков существующих систем оплаты труда в
организации. 3. Совершенствование системы оплаты труда в администрации. 3.1.
Выбор оптимальной формы системы оплаты труда . 3.2. Основные рекомендации

совершенствования внутриорганизационной системы оплаты труда. 3.3 Расчет экономической эффективности предложенных мероприятий.

3. Этапы работы и сроки выполнения ее разделов:

Этапы работы	Разделы	Руководитель и консультанты ф.и.о., должность, уч. степень, звание)	Сроки выполнения разделов	Подпись	
				Задание выдал (руководитель, консультант)	Задание принял (студент)
I	Введение (актуальность, цель, задачи, объект и предмет исследования, научная и практическая значимость)	Джевицкая Е.С. доцент, к.э.н.	13.03.17- 09.04.17		
II	1. Теоретические и методические подходы к постановке конкретной проблемы менеджмента 2. Анализ состояния менеджмента по проблеме исследования на конкретном предприятии 3. Управленческие решения и их обоснование в рамках изучаемой проблемы	Джевицкая Е.С. доцент, к.э.н.	13.03.17- 23.03.17 24.03.17- 02.04.17 03.04.17- 09.04.17		
III	Заключение и представление к защите (основные выводы и рекомендации, комплект документов к защите, плакаты (презентация), раздаточный материал)	Джевицкая Е.С. доцент, к.э.н.	10.04.17- 28.04.17		

Руководитель _____ 10.01.2017 / Е.С. Джевицкая/
подпись, дата инициалы, фамилия

Задание принял
к исполнению студент _____ 10.01.2017 / Э.З. Шелихова/
подпись, дата инициалы, фамилия

АННОТАЦИЯ

на выпускную квалификационную работу Шелиховой Эльнары Закировны на тему: Развитие системы оплаты труда персонала бюджетной организации (на примере администрации села Рамзай Мокшанского района Пензенской области).

Во введение обоснована актуальность темы, степень разработанности проблемы отечественными и зарубежными учеными, определены цель и задачи исследования, уточнены объект и предмет исследования, выделены основные методы, применяемые в исследовании, обоснована практическая значимость исследования.

В первой главе ВКР рассмотрены теоретические и методические подходы к анализу развития системы оплаты труда бюджетной организации.

Во второй главе дан анализ организации Администрации села Рамзай Мокшанского района Пензенской области, формирование и регулирования оплаты труда Администрации села Рамзай Мокшанского района Пензенской области, дана оценка недостатков существующих систем оплаты труда в Администрации села Рамзай Мокшанского района Пензенской области.

В третьей главе произведен выбор оптимальной формы системы оплаты труда, разработаны основные рекомендации по совершенствованию внутриорганизационной системы оплаты труда, дана оценка эффективности предлагаемых мероприятий.

В заключении представлены основные выводы и рекомендации.

Содержание

Введение.....	4
1. ТЕОРИТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА БЮДЖЕТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
1.1. Система оплаты труда: понятие, формы и основные принципы организации и регулирования оплаты труда.....	8
1.2. Переменная часть оплаты труда как элемент мотивации и стимулирования персонала.....	19
1.3. Методика проведения исследования системы оплаты труда в бюджетной организации.....	32
2. АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ И РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В АДМИНИСТРАЦИИ СЕЛА РАМЗАЙ МОКШАНСКОГО РАЙОНА ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ	
2.1. Организационно-экономическая характеристика организации.....	41
2.2. Действующие положение оплаты труда в организации и анализ заработной платы по отдельным категориям работников.....	46
2.3. Оценка недостатков существующих систем оплаты труда в организации.....	57
3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В АДМИНИСТРАЦИИ	
3.1. Выбор оптимальной формы системы оплаты труда.....	60
3.2. Основные рекомендации по совершенствованию внутриорганизационной системы оплаты труда.....	65
3.3. Расчет экономической эффективности предложенных мероприятий.....	69
Выводы и рекомендации.....	73
Библиографический список.....	77

Приложение.....	86
-----------------	----

Глоссарий.....	87
----------------	----

Введение

Актуальность темы выпускной квалификационной работы состоит в том, что реализация производственных процессов в бюджетной организации в основном совершается с применением трудового потенциала, на результативность которого в значительной степени оказывает влияние имеющаяся в организации система оплаты труда. К проблемам оплаты труда относится увеличение стоимости рабочей силы, размер налогового обложения на заработную плату, задолженности по заработной плате, но это далеко не полным перечень проблем, с которыми часто сталкиваются работодатели и работники.

Система оплаты как объект исследования рассматривалась в трудах известных отечественных¹ и зарубежных² ученых, однако анализ основных исследований и публикаций по данной проблеме показал, что система оплаты труда нуждается в постоянном совершенствовании и адаптации в соответствии с современными экономическими требованиями.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы также обуславливается тем, что центральное место во всей системе учета в бюджетной организации занимают учет и анализ оплаты труда бюджетных работников.

В последнее время среди реформ в социально-экономической сфере значительно обострилась ситуация, связанная с оплатой труда работников бюджетной сферы. Бюджетные организации являются неотъемлемой частью финансово-экономических и производственных отношений во всех типах экономической системы и в любой модели государственного устройства. Данные организации направлены на обеспечение удовлетворения практически всех общественно значимых потребностей, таких как здравоохранение, образование,

¹ Глухов В.В., Козлов А.В. Оплата труда: Учебное пособие. – С-Пб.: Изд-во технич. унив-та, 1991. – 380 с.; Губанов С. Система организации и поощрения труда (опыт методической разработки) // Экономист. – 1996. – №3. – С. 6 – 24; Жуков Л.И., Горшков В.В. Справочное пособие по труду и заработной плате. – М.: Финансы и статистика, 1990. – 120 с.; Щадилова С.Н. Расчет заработной платы на предприятиях всех форм собственности. – М.: Наука, 1998. – 367 с.

² Кесслер Я. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М.Пула, М.Уорнера. – СПб.: Питер, 2012. – С. 793 – 815;

социальная защита, научные исследования, государственное управление, культура и других.

Система оплаты труда работников бюджетной сферы – это вопрос приоритетов государственной политики. Исходя из этого, вопросы заработной платы работников бюджетных организаций должны быть ключевыми в социально-экономической сфере государства.

На данном этапе система оплаты труда работников бюджетных организаций непосредственно находится в зависимости от размера средств, выделяемых из федерального бюджета или бюджетов субъектов Российской Федерации на оплату труда. Такого рода подход не способствует разделению труда в полном объеме и вступает в противоречие с новыми социально-экономическими условиями, которые сложились в стране. Помимо этого, в последние годы недостаток эффективных программ реформирования оплаты труда в бюджетной сфере привело к ее стагнации и ухудшению состояния. По этой причине внедрение новейших подходов в системе оплаты труда для бюджетных организаций – весьма существенная и неотложная задача.

Исходя из этого, **целью** данной выпускной квалификационной работы является проведение исследования учета расчетов по оплате труда на конкретном объекте, анализ действующей системы и форм оплаты труда, выяснение их недостатков, проведение анализа использования фонда оплаты труда в бюджетной организации.

В соответствии с поставленной целью в работе необходимо решить следующий ряд **задач**:

- 1) провести анализ теоретических основ оплаты труда персонала в современных организациях;
- 2) рассмотреть переменную часть оплаты труда как элемент мотивации и стимулирования персонала;
- 3) выявить методику проведения исследования системы оплаты труда в бюджетной организации;

- 4) дать организационно-экономическую характеристику администрации села Рамзай;
- 5) охарактеризовать действующее положение оплаты труда в организации и анализ заработной платы по отдельным категориям работников;
- 6) оценить недостатки существующих систем оплаты труда в организации;
- 7) выбрать оптимальную форму системы оплаты труда;
- 8) разработать основные рекомендации по совершенствованию внутриорганизационной системы оплаты труда;
- 9) провести расчет экономической эффективности предложенных мероприятий.

Предметом исследования в данной выпускной квалификационной работе являются учетно-аналитические процессы, связанные с учетом, анализом труда и расчетов с персоналом по оплате труда в бюджетных учреждениях.

Объектом выпускной квалификационной работы является администрация села Рамзай Мокшанского района Пензенской области.

В данной выпускной квалификационной работе были использованы **методы исследования**, такие как: аналитический метод – изучение конкретной документации и отчетности, экономико-статистический; системный метод сравнения. Также в процессе исследования использовались приемы анализа и синтеза, а именно: группирование, типизация, сравнение, экономико-математическое моделирование и графическое представление результатов исследования. Ряд методов и приемов экономических исследований базируются на экономических и логических выводах, расчетном конструктивизме.

Информационной базой для написания выпускной квалификационной работы послужили данные бухгалтерского учета исследуемого и материалы администрации села Рамзай Мокшанского района Пензенской области, финансовая и статистическая отчетность предприятия.

Теоретической и правовой базой исследования являются нормативно-правовые акты Российской Федерации, основу которой составляют положения Конституции Российской Федерации о правах граждан в сфере труда, научная,

специальная и справочная литература, книги и монографии, статьи ведущих экономистов и бухгалтеров, внесших значительный вклад в экономическую теорию, а также личные наблюдения.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, каждая из которых включает в себя по три параграфа, заключения, списка использованных источников и литературы.

1. ТЕОРИТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА БЮДЖЕТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Система оплаты труда: понятие, формы и основные принципы организации и регулирования оплаты труда

Оплата труда – система отношений, которые связаны обеспечением формирования и осуществления работодателем выплат всем работникам за их труд согласно законам, иным нормативно-правовым актам, соглашениям, коллективным договорам, локальным нормативным актам и трудовым договорам.

В основе заработной платы лежит цена труда как фактора производства, которая сводится к его предельной производительности. Согласно теории предельной производительности, работник должен произвести продукт, возмещающий его заработную плату, следовательно, заработная плата ставится в прямую зависимость от эффективности труда работников¹.

Существует две формы оплаты труда – денежная и неденежная. Денежная форма является основной, потому что это обусловлено такой ролью денег как всеобщего эквивалента в товарно-денежных отношениях субъектов рынка.

Также оплата труда может быть в натурально-вещественной форме или в форме предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска. Если у предприятия не имеется наличных денег, то оно может рассчитываться с работниками производимой продукцией, которая будет непосредственно ими потребляться, обмениваться на другие товары или продаваться. Существует оплата труда свободным временем. Данная форма направлена на то, чтобы стимулировать качественный и интенсивный труд и позволяет работнику использовать это время для отдыха, получения дополнительного заработка или учебы².

¹ Александрова А. Б. Заработная плата на современном предприятии. – М.: Книжный мир, 2012. – С. 44.

² Бабаев Б. Д., Карякин А. М., Терехова Н. Р. Оплата труда на предприятии: вопросы теории и практики. – Иваново: Иван. гос. энерг. ун-т, 2012. – С. 54.

Важную специфику представляют формы оплаты труда творческих работников (литературы, искусства, науки), которым выплачивается авторский гонорар за заказанные им произведения - их создание, реализацию и распространение путем практического использования или публичного исполнения в соответствии с действующими нормативными документами.

Заработная плата представляет собой сумму денежных выплат и стоимость натуральной оплаты за работу, выполненную по трудовому договору (контракту).

Основные функции заработной платы:

- 1) воспроизводственная;
- 2) измерительная;
- 3) стимулирующая;
- 4) регулирующая;
- 5) социальная.

Воспроизводственная функция обеспечивает работнику такой объем материальных благ и услуг на уровне, который достаточен для нормального воспроизводства рабочей силы и повышения интеллектуального потенциала в соответствии с изменяющимися техническими и социальными факторами производства. С позиции совокупных затрат на воспроизводство рабочей силы ее стоимость включает такие аспекты жизнедеятельности работника, как затраты на удовлетворение потребностей в питании, жилье, образовании, медицинском обслуживании и т. д., и должна соответствовать или превышать стоимость «потребительской корзины»¹.

Измерительная функция – оценочный показатель трудового вклада каждого работника и затрат труда в производство продукта труда. С помощью различных элементов заработной платы измеряются затраты труда разного качества и количества. Действенность этой функции зависит от соблюдения принципа дифференциации оплаты труда².

¹ Сергеев И.В. Экономика предприятия: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2016. – С. 76.

² Там же. – С. 77.

Стимулирующая функция – материальный стимул для заинтересованности в труде и повышении производительности труда и качества работы. Реализация этой функции обеспечивается путем объединения норм труда, тарифной и премиальной систем в конкретные системы заработной платы, которые обеспечивают изменение уровня оплаты труда в зависимости от индивидуальных и коллективных результатов труда работников.

Регулирующая функция играет роль баланса интересов работников и работодателей. Она регулирует спрос на продукцию и услуги предприятия, а также рабочую силу на рынке труда. Основой реализации регулирующей функции является дифференциация оплаты труда по группам работников, по приоритетности деятельности или другим отличительным признакам. Тем самым вырабатывается определенная политика по установлению уровня оплаты труда для различных категорий работников в конкретных условиях производства.

Социальная функция устанавливает различия в уровнях оплаты труда. Это различие должно быть достаточно существенным и обеспечивать заинтересованность в повышении квалификации, а также дифференцировать уровень оплаты в зависимости от тяжести и ответственности труда. Однако уровень такой дифференциации должен соответствовать представлениям о справедливости в уровне заработной платы между социальными группами, работающими как на данном предприятии, так и в данном регионе¹.

Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя физические и духовные потребности самого работника и членов его семьи. Различают номинальную и реальную заработную плату.

Под номинальной заработной платой понимается та сумма денег, которую рабочий получает за свой труд². По величине номинальной заработной платы

¹ Сергеев И.В. Экономика предприятия: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2012. – С. 79 – 81.

² Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда: учебное пособие. – М.: Издательство Мик, 2012. – С. 36.

можно судить об уровне заработка, дохода, но не об уровне потребления и благосостояния человека. Существует два вида номинальной заработной платы: начисленная (вся причитающаяся сумма) и выплаченная (за вычетом налогов).

Реальная заработная плата – объем материальных благ и услуг, которые могут быть приобретены за номинальную заработную плату при данном уровне цен на товары и услуги¹. Реальная заработная плата отражает фактическую покупательскую способность номинальной заработной платы. Зависимость между этими величинами выражается формулой:

$$\text{Ур. з. п.} = \text{Ун. з. п.} / \text{Уп.} (1),$$

где Ур. з. п. – индекс реальной заработной платы; Ун. з. п. – индекс номинальной заработной платы; Уп. – индекс цен на товары и услуги.

В рыночной экономике заработная плата отражает главный и непосредственный интерес работодателей, наемных работников и государства в целом.

Одним из условий эффективной организации оплаты труда является нахождение подходящего механизма реализации и соблюдения необходимого баланса интересов указанного трехстороннего партнерства.

Общий уровень оплаты труда на предприятии может зависеть от следующих основных факторов:

- 1) результатов хозяйственной деятельности предприятия, его прибыльности;
- 2) кадровой политики предприятия;
- 3) уровня безработицы в регионе и области;
- 4) государственного регулирования оплаты труда и деятельности профсоюзов;
- 5) конкуренции на рынке труда, состояния спроса и предложения на работников соответствующих специальностей².

В условиях рыночных отношений организация заработной платы на предприятии призвана обеспечить решение двух задач:

¹ Фролова Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций. – Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2015. – С. 12.

² Астахов В.П. Бухгалтерский (финансовый) учет: учебное пособие. – 4-е изд. – М.: МарТ, 2013. – С. 54.

- гарантировать оплату труда работнику в соответствии с результатами его труда и стоимостью рабочей силы на рынке труда;

- обеспечить работодателю достижение в процессе производства такого результата, который бы позволил ему возместить затраты и получить прибыль.

В основу организации труда положены следующие принципы:

1. Осуществление оплаты труда в зависимости от количества и качества;
2. Дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника и условий труда;
3. Максимальное сочетание индивидуальной и коллективной заинтересованности в конечных результатах труда;
4. Усиление социальной защищенности, то есть систематическое повышение реальной заработной платы;
5. Превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы;
6. Использование предприятиями различных возможностей для заработка средств на оплату труда;
7. Своевременность оплаты труда;
8. Проведение единой государственной политики в области регулирования оплаты труда¹.

В основе организации оплаты труда лежит использование четырех составляющих элементов:

1. Техническое нормирование труда - установление обоснованных норм труда (норм времени, выработки, обслуживания, времени обслуживания, численности персонала), необходимых для объективной количественной оценки затрат труда на выполнение конкретных работ. Нормы используются при определении размеров оплаты труда за единицу работы.

2. Тарифная система, складывающаяся из тарифных ставок, тарифных сеток, тарифно-квалификационных справочников, должностных окладов для

¹ Трудовой кодекс РФ в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ (с изменениями от 23.02.2016). – М.: «Издательство ЭЛИТ», 2016. – С. 37.

служащих, доплат и надбавок к тарифной заработной плате, районных коэффициентов. Рынок труда через законы спроса и предложения оказывает влияние, прежде всего, на величину тарифных ставок и должностных окладов. Доплаты и надбавки ставят своей целью более полную оценку особенностей труда – его тяжести, интенсивности, важности, работы в неблагоприятных условиях, срочности и другие.

3. Формы и системы оплаты труда, которые интегрируют способы использования норм труда и тарифной системы для расчетов заработной платы работников с учетом особенностей их труда.

4. Механизм формирования фонда оплаты труда, который проявляется в определении источника средств и обоснование величины, предназначенной для заработной платы и стимулирующих выплат¹.

Расчет нормативного фонда оплаты труда на предприятии осуществляется приростными и аналитическими методами. В первом случае исходят из базового фонда и прироста объема продукции; во втором - на основе трудоемкости программы выпуска продукции.

При аналитическом планировании нормативного фонда оплаты труда могут быть использованы два метода²: прямой – расчет на основе нормативов зарплатоемкости продукции (услуг) и этапов работ; косвенный – расчет пропорционально объективным организационно-техническим характеристикам производственного подразделения.

Фонд поощрения, который формируется для стимулирования эффективности и прибыльности деятельности предприятия, образуется из фактически полученного дохода после вычитания обязательных отчислений в нормативные фонды оплаты труда по остаточному принципу, технического развития, социального развития и фонд дивидендов.

Тарифная система традиционно является основой организации заработной платы работников и строится в зависимости от условий труда, квалификации

¹ Валова С.Р. О минимальном размере оплаты труда // Оплата труда в бюджетном учреждении. Акты и комментарии для бухгалтера. – 2013. – № 2. – С. 22.

² Луговой А.В. Расчеты по оплате труда. – М.: Бухгалтерский учет, 2011. – С. 67.

работающих, формы оплаты труда и значения данной отрасли в народном хозяйстве.

Тарифная система – комплекс нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий¹. С ее помощью при равных экономических условиях обеспечиваются единство меры труда и его оплаты, равная плата за равный труд, дифференциация основной части заработной платы в зависимости от факторов, которые характеризуют качество труда. Таким образом, его заработная плата складывается из суммы оценок его трудового вклада и в небольшой степени зависит от конечных результатов работы конкретного подразделения, в котором он работает, и предприятия в целом.

Рассмотрим подробнее основные элементы тарифной системы. Тарифно-квалификационный справочник – это нормативный документ, который предназначен для квалификации работ, присвоения квалификационных разрядов рабочим, а также для составления программ по подготовке и повышению квалификации рабочих в системе профессионально-технического образования и непосредственно при производстве². Он содержит необходимые квалификационные характеристики и требования, которые предъявляются к рабочим, выполняющим различные по содержанию, степени сложности и точности, профилю работы, в отношении производственных навыков, накопленных знаний, а также учитывающие характер ответственности, лежащей на работнике за правильное выполнение работы.

№	Вид
1	2
1)	С постоянным относительным и прогрессивным абсолютным возрастанием тарифных коэффициентов

¹ Зернова И.С. Учитываем расчеты с работниками по оплате труда // Оплата труда в бюджетном учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2014. – № 1. – С. 8.

² Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденное постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583 // Бюджетные учреждения здравоохранения: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2008. – № 10. – С. 60.

2)	С постоянным абсолютным и регрессивным относительным возрастанием тарифных коэффициентов
3)	С прогрессивным абсолютным и относительным возрастанием тарифных коэффициентов
4)	С регрессивным абсолютным и относительным возрастанием тарифных коэффициентов
1	2
5)	С комбинированным возрастанием тарифных коэффициентов, то есть в начале - прогрессивным, в конце - регрессивным, или наоборот

Таблица 2. Виды тарифных сеток

Для обеспечения межотраслевого единства в проведении тарификации работ разработан Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС)¹, за которым сохраняется роль нормативного документа в вопросах тарификации труда. Кроме того, разработано еще 72 тарифно-квалификационных справочника по различным производствам и видам работ, учитывающих их отраслевые особенности. В ЕТКС тарифицированы 6195 профессий рабочих. На основании этих справочников:

- 1) устанавливается наименование профессии;
- 2) определяются разряды работ или осуществляется отнесение работ к той или иной группе по оплате труда в зависимости от сложности, характера и специфических условий труда, в которых она выполняется, а также квалификации, требующейся от работников;
- 3) присваивается квалификационный разряд, от чего зависит размер тарифной ставки рабочего;

¹ Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих [Электронный ресурс] // Аур.ру: Административно-управленческий портал. – 2015. URL: <http://www.aup.ru/docs/etks/> (дата обращения: 12.10.2016)

4) составляются учебные планы и программы по подготовке, переподготовке и повышению квалификации рабочих во всех отраслях экономики;

5) разрабатываются списки работ и профессий по льготному пенсионному обеспечению и т. д.

В тарифно-квалификационном справочнике по каждой профессии и разряду имеется три раздела: «Характеристика работы», «Должен знать», «Примеры работы». В характеристике указана сложность выполнения работы, организационно-технические условия производства, технологическая оснащенность, требуемая степень самостоятельности выполнения данного вида работ. Приводятся наиболее типичные для соответствующего тарифного разряда по каждой специальности примеры работ.

Так как решение о повышении окладов, введении (отмене) надбавок руководителям, специалистам и служащим принимается в результате аттестации не реже одного раза в три года, их должностные качества определяются, в первую очередь, исходя из требований квалификационного справочника¹.

Тарифная ставка (оклад) выражает абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий работников за единицу рабочего времени. Первоначальной базой для определения тарифных ставок по разрядам является тарифная ставка 1 разряда, которая определяет уровень оплаты труда наиболее простого труда. При помощи тарифных ставок осуществляется межотраслевое регулирование заработной платы. Оно предполагает установление повышенных тарифных ставок в ведущих отраслях экономики. Самые высокие ставки установлены для работников добывающих отраслей, которые определяют научно-технический прогресс. На предприятиях негосударственной собственности величина тарифных ставок зависит, прежде всего, от того, каково финансовое состояние предприятия и устанавливается ими самостоятельно. Различают часовые, дневные и месячные тарифные ставки. Они устанавливаются по каждому квалификационному разряду (Приложение 1).

¹ Калачева А.П. Организация работы предприятия. – М.: ПРИОР, 2016. – С. 112.

Тарифный разряд – величина, которая отражает сложность труда и квалификацию работника.

Квалификационный разряд – величина, которая показывает уровень профессиональной подготовки работника¹.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), которые определяются в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов². Отношение часовой тарифной ставки соответствующего разряда к часовой ставке 1 разряда называется тарифным коэффициентом и показывает, во сколько раз уровень оплаты работ (труда) данного разряда превышает уровень оплаты работ 1 разряда. При этом тарифный коэффициент первого разряда принимается равным единице.

Тарифные сетки имеют следующие характеристики: диапазон тарифной сетки, количество разрядов, тарифные коэффициенты, абсолютное и относительное возрастание тарифных коэффициентов. Число тарифных разрядов в наиболее распространенной сетке рабочих составляет 6, в единой тарифной сетке работников бюджетных организаций – 18.

Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов представляет собой разницу между тарифными коэффициентами смежных разрядов. Относительное возрастание коэффициентов представляет собой отношение большего коэффициента к меньшему минус единица, выраженное в процентах³.

Соотношение крайних разрядов тарифной сетки называется ее диапазоном. Он устанавливает соотношение в сложности и оплате труда работающих высшей и низшей квалификации.

Районные коэффициенты к заработной плате отражают изменение размеров заработной платы в зависимости от местоположения предприятия и являются средством ее межрайонного регулирования. Необходимость такого регулирования

¹ Луговой А.В. Расчеты по оплате труда. – М.: Бухгалтерский учет, 2011. – С. 76.

² Зернова И.С. Учитываем расчеты с работниками по оплате труда // Оплата труда в бюджетном учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2015. – № 1. – С. 10.

³ Практика проверок // Бюджетные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2016. – № 8. – С. 52.

объясняется территориальными различиями в уровне розничных цен на значительную часть предметов потребления, различиями вещественного состава потребления в связи с природными и климатическими особенностями районов, а также неодинаковыми темпами развития производства и соотношениями между потребностью в рабочей силе и возможностью ее удовлетворения за счет местных трудовых ресурсов в различных районах. Районный коэффициент вычисляется к заработной плате работников без ограничений по ее максимальному размеру. Районные коэффициенты не образуют должностных окладов и новых тарифных ставок¹.

Разряд	1	2	3	4	5	6
Тарифный коэффициент	1, 0	1, 09	1, 20	1, 36	1, 55	1, 80

Таблица 1. Пример тарифной сетки в бюджетной организации

Таким образом, оплата труда формируется как стоимость (цена) рабочей силы, обеспечивающая нормальное воспроизводство рабочей силы, мотивирующая работников для эффективной работы на своем рабочем месте. Ее минимальный уровень регулируется государством с учетом его экономического развития путем установления: размера минимальной заработной платы и тарифной ставки 1 разряда; условий определения части дохода предприятия, направляемого на заработную плату; условий и размеров оплаты труда в бюджетных организациях и учреждениях; механизма индексации.

1.2. Переменная часть оплаты труда как элемент мотивации и стимулирования персонала

Индивидуализация заработной платы предполагает материальное вознаграждение труда, компенсацию неблагоприятного воздействия условий труда, привлечение работников на участки с неблагоприятными условиями труда,

¹ Валова С.Р. Новые системы оплаты труда: стимулирующие и компенсационные выплаты // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2016. – № 4. – С. 50.

оплату дополнительных результатов труда, экономическую оценку улучшенного труда.

Практически все условия оплаты труда работников бюджетных организаций определяют вышестоящие органы управления. До недавнего времени оплата труда работников бюджетных организаций осуществлялась на базе Единой тарифной сетки (ЕТС), которая была установлена постановлением Правительства Российской Федерации от 14 октября 1992 г. № 78513. В ЕТС было установлено 18 разрядов: с 1-го по 8-й разряды отведены для рабочих; со 2-го по 18-й разряды отведены для служащих¹. ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений, вводит новую систему оплаты труда, и в бюджетной сфере применяются принципы управления результатом деятельности учреждения через стимулирование желательного служебного поведения персонала. Для каждого разряда установлен соответствующий тарифный коэффициент. Путем умножения данного коэффициента на ставку (оклад) 1-го разряда определяется размер заработной платы для должности².

С увеличением разряда ЕТС растет и коэффициент, следовательно – и размер заработной платы. Тарифная ставка 1-го разряда ЕТС – базовая, она пересматривается с учетом изменения потребительских цен (практика показала, что с недостаточной регулярностью), чем вся тарифная сетка приводится в движение. Основой для изменения ставок и окладов работников служат результаты аттестации. Для ряда должностей установлены «вилки» разрядов и, соответственно, окладов. Также существенным подспорьем для объективного присвоения разрядов служат тарифно-квалификационные справочники и требования.

ЕТС в целом предоставляет возможность унификации оплаты труда работников с сохранением возможности достаточно гибко управлять ею. Однако, данной системе присущи и серьезные недостатки, такие как: низкий уровень

¹ Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 // Бюджетные учреждения здравоохранения: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2008. – № 2. – С. 29.

² Генкин Б.М. Оплата труда в условиях перехода к рыночной экономике. – Л.: ЛДНТП, 2013. – С. 158.

оплаты 1-го разряда ЕТС, вследствие чего бюджетные организации оказались совершенно неконкурентоспособными на рынке труда, более того, произошел массовый отток высококвалифицированного персонала в коммерческие организации; не учитывались особенности труда работников различных сфер бюджетной деятельности (специалисты разных отраслей и различной квалификации получали одинаковую заработную плату); отсутствуют стимулы для того, чтобы работники повышали производительность труда и достигали более высоких результатов в своей работе.

Для того, чтобы устранить вышеуказанные недостатки, было принято Постановление Правительства РФ от 05 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений...»¹. Цель данного Постановления – повысить реальную заработную плату работников бюджетных организаций посредством повышения производительности труда и дифференциации его оплаты, иначе говоря, повысить уровень жизни и благосостояние людей за счет самих работников бюджетной сферы.

Новой системой оплаты труда ограничивается нижний уровень зарплаты работника (не ниже минимального размера оплаты труда, а также не меньше зарплаты, которая выплачивалась работнику на базе ЕТС, если сохранился объем должностных обязанностей и выполняются работы той же квалификации)². Зарплата работников бюджетных организаций, которые переведены на новую систему оплаты труда, состоит из 3 основных элементов: должностной оклад, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты производятся в соответствии с решением федерального государственного органа из средств предприятия, которые получены от приносящей доход деятельности. Размеры и условия, при которых

¹ Постановление Правительства России № 605 от 22.09.2007, постановление Правительства России № 583 от 05.08.2008, приказы Минздравсоцразвития России, № 149 от 31.03.2008, № 158н от 02.04.2008, №167 от 08.08.2008, № 216 от 05.05.2005, №247 от 29.05.2008 г., №248 от 29.05.2008, №350 от 24.07.2008, №424н от 14.08.2008, №425н от 14.08.2008 г., № 663 от 22.10.07, № 818 от 29.12.2007, № 822 от 29.12.2007

² Валова С.Р. О минимальном размере оплаты труда // Оплата труда в бюджетном учреждении. Акты и комментарии для бухгалтера. – 2012. – № 2. – С. 24.

осуществляются стимулирующие выплаты, оговариваются в коллективном договоре, локальном нормативном акте организации (ЛНА), соглашении¹.

Должностной оклад руководителя бюджетной организации определяется трудовым договором, его размер не может превышать пятикратной средней заработной платы основного 15 персонала. Заместителям руководителей и главным бухгалтерам бюджетных организаций должны устанавливаться должностные оклады в размере 70-90% от окладов руководителей этих организаций.

В ходе перехода на новую систему оплаты труда в бюджетных организациях России выявились следующие проблемы²:

1) базовые оклады и при новой системе оплаты труда остаются значительно ниже рыночной стоимости труда;

2) бюджетные средства зачастую распыляются на мизерные надбавки к базовым окладам, что также не способствует повышению конкурентоспособности бюджетных организаций на рынке занятости;

3) руководители многих бюджетных организаций не видят необходимость разграничения работы, которая выполняется за оклад и деятельности, по результатам которой осуществляются стимулирующие выплаты;

4) в деятельности руководителей ряда бюджетных организаций наблюдается неоправданная тенденция к сокращению численности основного персонала для повышения собственной заработной платы.

Упрощенный пример: в больнице трем врачам одной специальности выплачивается зарплата в размере 20000 руб. Фонд оплаты труда (ФОТ) составляет 60000 руб., средняя заработная плата основного персонала – 20000 руб. Руководитель больницы имеет заработную плату в размере 100000 руб. (не более 5 средних зарплат основного персонала). Руководитель больницы сокращает одну должность врача, повысив остальным заработную плату до 25000 руб. Теперь ФОТ врачей составляет 50000 руб. (ежемесячно экономится 10000

¹ Валова С.Р. Указ. соч.. – С. 25.

² Беляев А. Новая система оплаты труда // Бюджетные организации: акты и комментарии для бухгалтера. – 2013. – № 10. – С. 13.

руб.), а средняя заработная плата основного персонала составляет 25000 руб. Заработная плата руководителя больницы может составлять уже 125000 руб¹.

Действительно прогрессивные системы оплаты труда предлагают работникам «прозрачные» схемы формирования постоянной и переменной частей заработной платы, которые не зависят от настроения руководителя и его расположения к конкретному работнику. Именно такие схемы обеспечивают формирование желательного поведения работников, которое соответствует целям и задачам организации.

Стимулирование является видом управленческой деятельности, который направлен на управление трудовым поведением персонала организации, чтобы достичь ее цели путем воздействия на условия жизнедеятельности работника. Стимулирование также можно представить в качестве совокупности требований и соответствующей им системы поощрений и наказаний.

Существуют такие основные направления стимулирования (мотивации) труда работников организации²:

1) заработная плата по тарифу, характеризующая оценку вклада работника в результат деятельности организации (абсолютная величина и соотношение с уровнем оплаты другие работников предприятия).

2) система доплат и надбавок, занимающая промежуточное положение между тарифной системой и премиальными выплатами. Доплаты и надбавки чаще всего характеризуют особые условия работы конкретного работника³.

Размеры и условия их выплат определяются в коллективных договорах. Специфическая особенность стимулирующих выплат (доплат и надбавок) состоит в том, что они компенсируют дополнительные затраты энергии или загрузку работника в течение рабочего дня.

Все виды доплат условно можно подразделить на такие группы:

¹ Беляев А. Указ. соч.. – С. 15.

² Валова С.Р. Новые системы оплаты труда: стимулирующие и компенсационные выплаты // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2014. – № 4. – С. 51.

³ Бабаев Б. Д., Карякин А. М., Терехова Н. Р. Оплата труда на предприятии: вопросы теории и практики. - Иваново: Иван. гос. энерг. ун-т, 2011. - 266 с.

- доплаты, связанные с особым характером выполняемой работы (сверхурочная работа, работа в праздничные и выходные дни, вахтовый метод и разъездной характер работы);

- доплаты и надбавки за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (тяжелые условия труда, интенсивность на конвейере, работу в ночное время, под землей, при чрезвычайных ситуациях);

- доплаты и надбавки за дополнительные результаты труда (за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, руководство бригадой, за профессиональное мастерство, достижение в труде, срочные работы).

3) система премирования работников. Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение обязательств, а также в целях стимулирования дальнейшего их (обязательств, результатов) увеличения. Таким образом, премирование можно рассматривать как разновидность стимулирующих доплат и надбавок.

4) системы внутрифирменных льгот работникам предприятия включают:

- субсидирование и льготное питание, установку на предприятии автоматов для продажи горячих напитков и закусок;

- возмещение расходов по оплате жилья, жилищно-коммунальных услуг;

- оплату обучения и повышение квалификации;

- продажу продукции предприятия своим работникам со скидкой (10% и более);

- полную или частичную оплату расходов на проезд работника к месту работы и обратно;

- предоставление своим работникам беспроцентных ссуд или ссуд с низким уровнем процента;

- предоставление права пользования транспортом фирмы, предоставление жилплощади;

- оплату больничных листов сверх определенного уровня, страхование здоровья работников за счет предприятия, обеспечение льготными путевками в санатории.

Данные мероприятия позволяют повысить социальную защищенность работников предприятия и трудовую мотивацию их высокоэффективной деятельности.

5) нематериальные (неэкономические льготы) и привилегии персоналу включают:

- предоставление права на скользящий, гибкий график работы;
- предоставление отгулов, увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков за определенные достижения и успехи в работе;
- более ранний выход на пенсию и другие.

Использование возможностей предоставления дополнительного свободного времени, дифференциация отпусков и перераспределение рабочего времени ведут к сокращению непроизводительных затрат времени, росту заинтересованности персонала в повышении качества продукции и, в итоге, к снижению потерь рабочего времени.

б) моральное поощрение работников включает в себя: продвижение по службе; планирование карьеры; какие-либо ценные подарки; почетные знаки и благодарности¹.

Эффективность управления персоналом, проявляющаяся в достигнутых результатах, зависит от степени действенности применяемых мер, важнейшая роль среди которых принадлежит вознаграждению.

Процесс определения материального вознаграждения работника должен, с одной стороны, учитывать деятельность работника, а с другой – мотивировать его на достижение, желаемого уровня деятельности.

Под вознаграждением персонала понимаются все затраты, которые несет работодатель на основании трудового соглашения.

¹ Регулирование и направления развития системы оплаты труда работников бюджетных учреждений в 2008 г. // Ваш бюджетный учет. – 2014. – № 2. – С. 16.

Материальное вознаграждение хотя и играет ведущую роль в мотивации, но без учета других факторов не достигает своих целей. Оно должно сочетаться с социально-психологическими и организационно-административными факторами: признанием коллектива, участием в принятии управленческих решений, властью, привилегиями, интересной работой, продвижением по службе, комфортными условиями труда и другое.

Материальная мотивация рассматривается как средство удовлетворения не только физиологических потребностей, но и потребности в безопасности. Величина вознаграждения может также рассматриваться как отражение степени уважения и уровня занимаемого положения. Если его рост отражает заслуги работника, то это показатель высокой оценки работника руководством, престижа и специального статуса. Некоторые авторы склонны учитывать вознаграждение как средство удовлетворения потребности в самоуважении. Вознаграждение¹ – это все, что человек считает ценным для себя. Понятия ценности у людей специфичны, поэтому различны и оценки вознаграждения относительно его ценности.

Неэффективная система вознаграждения может вызвать у работников неудовлетворенность и привести к негативным последствиям для организации в виде демотивации работников, стагнации или снижения производительности, высокой текучести кадров, напряженности в отношениях между сотрудниками². Недовольные работники могут вступить в открытый конфликт с руководителями организации, прекратить работу, организовать забастовку или вовсе покинуть организацию.

Эффективная система вознаграждения повышает производительность работников, направляет их деятельность в нужное для организации русло.

Все изменения в сфере вознаграждения должны быть хорошо продуманы и соответствующим образом подготовлены, так как это крайне чувствительная область, непосредственно затрагивающая материальные интересы сотрудников, в

¹ Маврина С.П., Хохлова Е.Б. Трудовое право России : учебник для вузов. – М.: Норма-Инфра-М, 2013. – С. 133.

² Воробьева Е.В. Заработная плата в 2008 году с учетом требований налоговых органов. – М.: АКДИ Экономика и жизнь, 2015. – С. 228.

которой цена ошибки чрезвычайно велика. Значение вознаграждения в том, чтобы стимулировать поведение сотрудников, направить их на достижение стоящих перед ними стратегических задач и соединить материальные интересы работников со стратегическими задачами организации.

Эта ключевая установка определяет следующие цели системы вознаграждения¹:

1. Привлечение персонала в организацию. Организации конкурируют между собой на рынке труда, стремясь привлечь специалистов, которые им необходимы для достижения стратегических задач. В этом смысле система вознаграждения должна быть конкурентоспособной применительно к той категории работников, которые требуются организации.

2. Сохранение сотрудников в организации. Когда вознаграждение в организации не соответствует тому, что предлагает рынок труда, сотрудники могут начать покидать ее. Чтобы избежать потери сотрудников, на профессиональное обучение и развитие которых организация затратила определенные средства, руководители должны обеспечить конкурентоспособность системы вознаграждения.

3. Стимулирование производственного поведения. Вознаграждение должно ориентировать работников на те действия, которые необходимы для организации. Производительность, творчество, опыт, преданность организации должны поощряться через систему вознаграждения.

4. Контроль над издержками на рабочую силу. Так как издержки на рабочую силу являются основной статьей расходов для большинства современных организаций, эффективное управление ими имеет принципиальное значение для общего успеха организации. Четко рассчитанная система вознаграждения позволяет организации контролировать затраты на рабочую силу, обеспечивая при этом наличие требуемых сотрудников. Необоснованно высокие издержки на заработную плату привели к банкротству множество организаций.

¹ Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда: учебное пособие. – М.: Издательство Мик, 2012. – С. 265.

5. Эффективность и простота. Система вознаграждения должна быть хорошо понятна каждому сотруднику организации (и противном случае она может вызвать неадекватную реакцию персонала и повлечь за собой не те действия, которые она была призвана стимулировать), а также не требовать значительных материальных ресурсов для обеспечения своего функционирования.

6. Соответствие требованиям законодательства. Во всех странах вознаграждение работников в той или иной мере регулируется государственным законодательством, игнорирование которого может привести к судебным и административным санкциям против организации, что связано со значительными материальными и моральными издержками. Приведенные выше цели системы вознаграждения могут вступать в определенное противоречие друг с другом (например, контроль за издержками и привлечение квалифицированного персонала). Руководство организации должно найти оптимальное соотношение степеней решения этих задач (свое для каждой организации на каждом этапе ее развития). И момент создания новой компании задача минимизации издержек на рабочую силу, как правило, приносится в жертву задаче привлечения квалифицированного персонала. В период экономических трудностей организации часто откладывают на будущее прием новых сотрудников и сосредотачиваются на сокращении издержек на заработную плату¹.

Каждая бюджетная организация использует собственную систему вознаграждения работников, отражающую стоящие перед ней цели, управленческую философию ее руководителей, традиции, а также учитывающую находящиеся в ее распоряжении ресурсы. В связи с этим трудно дать универсальные рекомендации, как построить данную систему. Только руководство организации (иногда с использованием профессиональной помощи) может определить, какие методы вознаграждения наиболее им подходят. Тем не менее, исследования показали, что в организациях, действующих в условиях достаточно стабильной внешней среды, более эффективны традиционные методы

¹ Жуков А.Л. Указ. соч. – С. 268.

вознаграждения, в то время как в компаниях, работающих в условиях высокой нестабильности и непредсказуемости, успешнее функционируют нетрадиционные системы¹. Это утверждение справедливо и в отношении внутренних организационных структур: в жестких иерархических организациях эффективнее использовать традиционные; методы, а в организациях с быстро меняющейся или размытой структурой лучше работают нетрадиционные методы.

Практикой выработаны семь общих правил материального поощрения персонала, основанных на единстве материальных и моральных стимулов при доминировании материальных²:

- системы материального стимулирования должны быть просты и понятны каждому работнику;
- системы должны быть гибкими, дающими возможность сразу же поощрять каждый положительный результат работы;
- размеры поощрения должны быть экономически и психологически обоснованы (больше и реже; чаще, но меньше);
- поощрение персонала важно организовать по таким показателям, которые воспринимаются каждым как правильные;
- системы поощрений должны формировать у работников ощущение справедливости материальных вознаграждений;
- системы поощрений должны способствовать повышению заинтересованности работников в улучшении не только индивидуальной работы, но и работы в «деловых связках» с другими сотрудниками;
- работники должны видеть четкую взаимосвязь между результатами своей работы и деятельностью фирмы (к чему могут привести ошибки сотрудников и к чему ведут успехи каждого из них)³.

Правила используют для проектирования системы материального поощрения работников. Очень важно определить, сколько раз (еженедельно,

¹ Калачева А.П. Организация работы предприятия. – М.: ПРИОР, 2016. – С. 251.

² Сергеев И.В. Экономика предприятия: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2015. – С. 416.

³ Милюков А. И. Механизм стимулирования высокоэффективного труда. – И.: Экономика, 2012. – С. 152.

ежемесячно, ежеквартально, два или один раз в год) будет выплачиваться денежное вознаграждение, помимо зарплаты, и в каких размерах. Общая схема комбинирует оплату индивидуального труда с распределением процента от прибыли между работниками в равных долях, заинтересовывая их в успехе общего дела. Такое сочетание закладывает материальные основы идентификации всех работников с целями организации.

Стимулирование труда эффективно, если органы управления умеют добиваться и поддерживать тот уровень работы, за который платят. Цель стимулирования – не вообще побудить человека работать, а побудить его делать лучше (больше) того, что обусловлено трудовыми отношениями. Эту цель можно достигнуть только при системном подходе и стимулировании труда.

Система морального и материального стимулирования труда предполагает комплекс мер, направленных на повышение деловой активности работающих и как следствие повышение эффективности труда, его качества. Но при этом работник должен знать, какие требования к нему предъявляются, какое вознаграждение он получит при их неукоснительном соблюдении, какие санкции последуют в случае их нарушения.

Однако грань между контролируемым и мотивированным поведением условна и подвижна, так как работник с сильной мотивацией труда обладает самодисциплиной, привычкой добросовестно выполнять требования и относиться к ним, как и собственным нормам поведения.

Действенность вознаграждений зависит не только от их типа, но и от выбора момента и частоты. Так, вознаграждение почти не влияет на сотрудников, если отклоняется на большое время от периода достижений. Важно создание такой атмосферы в коллективе, в которой любой сотрудник уверен, что его вознаграждение будет соответствовать затраченным усилиям и достигнутым результатам при сопоставлении с результатами других работников.

При проектировании материального вознаграждения необходимо придерживаться следующих общих положений:

- поощрять материально работников к усердной работе в организации;

- осуществлять премирование или моральное поощрение достаточно оперативно, чтобы не была потеряна для работника связь между его дополнительным вкладом и полученным признанием со стороны администрации;
- платить не за усилия, а за результаты, главным образом за те, которые отражаются на прибыли;
- если возможно, то платить в соответствии с тем, чего работник достиг в сфере своей ответственности;
- платить больше, когда дела в компании идут хорошо, и уменьшать оплату, если результаты недостаточно высоки;
- для удержания нужных работников в организации обеспечивать выплату части начисленных в данном году сумм в последующие годы при условии, что работник продолжает работать с организацией. Этих сумм он лишается (полностью или частично) в случае ухода;
- материальное вознаграждение осуществлять в формах, наиболее приемлемых и привлекательных для работника¹.

Таким образом, новая система оплаты труда работников бюджетных организаций нуждается в серьезных доработках, прежде всего, в части роли руководства в распределении средств, направляемых на оплату труда.

Основной целью вознаграждения является обеспечение реализации стратегических целей организации за счет привлечения, сохранения и стимулирования персонала. Данные мероприятия по повышению мотивации труда позволяют более эффективно использовать трудовой потенциал бюджетной организации.

1.3. Методика проведения исследования системы оплаты труда в бюджетной организации

Особенностью бюджетных организаций является то, что работодатель, нанимая работников, действует от имени государства. Соответственно, осуществляется передача работодателю бюджетных средств, чем, в соответствии

¹ Миллюков А. И. Указ. соч. – С. 281.

с профилем деятельности организации, должно быть обеспечено выполнение поставленных задач. Исходя из вышеизложенного, в бюджетных организациях взаимодействие работодателя с работниками строится в рамках средств, которые были выделены органом управления.

Вводимая с 2008 г. новая система оплаты труда персонала российских бюджетных организаций имеет ряд существенных недостатков, а именно: базовые оклады по-прежнему остаются значительно ниже рыночной стоимости труда¹; бюджетные средства зачастую распыляются на мизерные надбавки к базовым окладам, что также не способствует повышению конкурентоспособности бюджетных организаций на рынке занятости; руководители многих бюджетных организаций не видят необходимость разграничения работы, которая выполняется за оклад и деятельности, по результатам которой осуществляются стимулирующие выплаты; в деятельности руководителей ряда бюджетных организаций наблюдается неоправданная тенденция к сокращению численности основного персонала для повышения собственной заработной платы.

В то же время прогрессивные системы оплаты труда предлагают работникам «прозрачные» схемы формирования постоянной и переменной частей заработной платы, которые не зависят от настроения руководителя и его расположения к конкретному работнику. Именно такие схемы обеспечивают формирование желательного поведения работников, которое соответствует целям и задачам организации.

В первую очередь при использовании приема анализа эффективности системы оплаты труда (Эот) в государственных (муниципальных) учреждениях было выяснено отношение полученных в них результатов (Р) к выплаченным при этом объемам оплаты труда (ОТ)², т.е.

$$\text{Эот} = \text{Р} / \text{ОТ}. \quad (2)$$

¹ Воробьева Е.В. Заработная плата в 2008 году с учетом требований налоговых органов. – М.: АКДИ Экономика и жизнь, 2012. – С. 357.

² Дорохова Е.А. Оплата труда бюджетных работников в выходные и праздничные дни // Оплата труда в бюджетном учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2012. – № 1. – С. 25.

Эффективность системы оплаты труда – это своеобразная зарплатоотдача. Она показывает, сколько выплачено заработной платы на выпуск единицы продукции или услуг. Рост этого показателя означает, что увеличение заработной платы допустимо только при положительной динамике (количества и качества) услуг, произведенных в организациях бюджетной сферы. При этом рост числителя зарплатоотдачи (в процентах) должен превышать рост ее знаменателя (в процентах)¹.

Конечно, приведенную выше формулу эффективности заработной платы нельзя признать абсолютно точной, так как она не позволяет в полной мере выявить собственный эффект оплаты труда. Числитель формулы эффективности (эффект) заработной платы является результатом затрат, связанных не только с оплатой труда, но и с использованием средств и предметов труда.

Отмеченное обстоятельство обосновывает поиск механизмов совершенствования данного показателя и более совершенных критериев.

В этой связи для более точного расчета и оценки эффективности оплаты труда был проведен аналитический метод по определению степени (коэффициента) значимости оплаты труда (КзП) в получении данного эффекта (результата) (Р). Для этого изучались устав администрации, в котором описаны все этапы принятия бюджета на год, а так же конкретные приказы по утверждению бюджета за последние 5 лет и отчетности, экономико-статистические данные Администрации села Рамзай.

№	Коэффициент значимости оплаты труда в производстве конечной продукции и услуг (КзП)	Количество экспертов, указавших данное значение КзП
1	0,1	0
2	0,2	0
3	0,3	0

¹ Там же. – С. 26.

4	0,4	1
5	0,5	4
6	0,6	2
7	0,7	4
8	0,8	4
9	0,9	1
10	1,0	2
Всего	12,5/18 = 0,69	18

В

Таблица 3. Результаты экспертного опроса по оценке степени влияния оплаты труда (ее коэффициента значимости) в производстве конечной продукции и услуг

В настоящем исследовании полученный экспертным способом показатель КзП, равный 0,69, является значением, на которое делится первичный полученный результат по формуле¹, т.е.

$$\text{Эот} = (P / OT) / \text{КзП}. (3)$$

Таким образом, если, например, расчеты показали эффективность системы оплаты труда в учреждении $\text{Эот} = 2,2$ (что, как будет показано в дальнейшем, характеризует организацию как неэффективную по уровню оплаты труда), то с введением поправочного коэффициента $\text{КзП} = 0,69$ мы получаем итоговое значение эффективности $2,2/0,69 = \sim 3,18$, что выше порога показателя неэффективности. По сути эта «экспертная» поправка указывает на то, что эксперты признают возможность некоторого повышения затрат в части оплаты

¹ Бобков В. Н., Волгин Н. А., Курильченко Е. И. Повышение минимальных гарантий по оплате труда — задача реальная // Уровень жизни населения регионов России. — 2014. — № 2 (192). — С. 31.

труда для данного учреждения (отрасли), необходимо влияющих на результат (работы, услуги), что не ведет к понижению эффективности системы оплаты труда¹.

В хозяйственной практике возможно использование величин, обратных показателю эффективности заработной платы (зарплатоотдачи). Это своеобразная зарплатоемкость $K_{от} = OT / P$, которая показывает, сколько единиц конечного продукта (услуг) приходится на единицу заработной платы.

Для оценки эффективности оплаты труда по формуле (2) числитель (эффект, результат) может определяться в стоимостном (денежном) или натуральном виде (число операций, концертов, лекций и т. д.)².

Расчет эффективности систем оплаты труда бюджетной организации в стоимостном измерении был проведен по трем вариантам³:

1) деление общего объема услуг (Робщ), произведенного учреждением, на полный объем выплаченного при этом фонда оплаты труда (ОТобщ):

$$\text{Эот}_{\text{общ}} = \text{Робщ} / \text{ОТобщ} \quad (3);$$

2) деление объема произведенных услуг за счет бюджетного финансирования (Рбд) на выплаченный Фот учреждения из соответствующих бюджетных средств (ОТбд):

$$\text{Эот}_{\text{бд}} = \text{Рбд} / \text{ОТбд} \quad (4);$$

3) деление объема произведенных услуг в структуре, приносящей доход (внебюджетной) деятельности (Рвбд) на ФОТ, сформированный из внебюджетных источников (ОТвбд):

$$\text{Эот}_{\text{вбд}} = \text{Рвбд} / \text{ОТвбд} \quad (5)$$

Целесообразность расчета этих разновидностей эффективности систем оплаты труда связана с необходимостью учета особенностей финансирования

¹ Волгин Н. А., Демидов И. Ф. Зарплатоотдача: феномен, новая методика расчета и оценки (на примере государственных и муниципальных учреждений) // Социальная политика и социальное партнерство. – 2015. – № 7. – С. 50.

² Волгин Н. А. Производительность труда: главное – заинтересовать всех и создать мотивационную среду // Социальная политика и социальное партнерство. – 2013. – № 7. – С. 7.

³ Волгин Н. А., Кокин Ю. П. Доходы населения оплата труда в современной России: монография. – М.: Изд-во РАГС, 2012. – С. 95 – 96.

учреждения в целом, а также бюджетного и внебюджетного финансирования и их влияния на предмет исследования.

Разновидностью таких расчетов в стоимостном и натуральном измерении может быть вариант формулы (2), где в знаменателе дана не оплата труда в денежном выражении, а численность работающих в учреждениях, по видам услуг (П) и т.д.

Данный подход может позволить обосновать (с использованием аналогий и сравнений) нормативы численности персонала производства конкретных объемов и видов услуг¹, т.е.

$$\text{Эот} = P / \Pi. (6)$$

Эффективность оплаты труда на индивидуальном (*i*) уровне (Эот_i) была рассчитана по формуле¹:

$$\text{Эот}_i = P_i / \text{OT}_i (7),$$

*где P_i – результат *i*- одного работника; OT_i – оплата труда *i*-го работника, выплаченная за полученные; P_i результаты.*

Такой подход позволил сделать сравнительный анализ отдачи одного рубля заработной платы в получении объемов разных результатов. Причем такие сравнения имеют конкретный финансово-экономический результат в масштабах одного учреждения. Это позволило определить эффективных и неэффективных руководителей и работников, сделать объективные выводы, а также принять соответствующие меры. Данные для анализа на индивидуальном уровне были использованы как напрямую по запросу в организацию, так и из открытых источников, опубликованных на сайте Администрации села Рамзай, в нашем случае, на примере первых лиц организации, публикующих данные о своих доходах².

Расчет эффективности оплаты труда одних сфер деятельности (отраслей образования, здравоохранения, культуры) полезен в разрезе учреждений и

¹ Жуков А.Л. Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования: монография. – М.: АТиСО, 2014. – С. 10.

² Регулирование и направления развития системы оплаты труда работников бюджетных учреждений в 2008 г. // Ваш бюджетный учет. – 2012. – № 2. – С. 15.

организаций как на региональном уровне, так и в масштабах страны в целом. Это выявляет и конкретизирует конкурентоспособность сфер деятельности, а также позволит определить социальные отрасли с высокой зарплатоотдачей для использования их позитивного опыта менее эффективными министерствами и ведомствами.

Результаты сравнения зарплатоотдачи выявляют также сильные и отстающие регионы (субъекты РФ, города, районы, поселения), позволяют искать соответствующие резервы и ресурсы, принимать правильные конструктивные решения¹.

Аналогичные выводы возможны в масштабах России в целом и при сравнении ее зарплатоотдачи с показателями других стран. Разработанная методика оценки эффективности системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, – все это позволило определить механизм выявления эффективных и неэффективных систем оплаты труда работников в бюджетных организациях.

В соответствии с этим целесообразно и обоснованно будет признать, что²:

- очень эффективным – учреждение, в котором на единицу заработной платы приходится от 5,6 до 8,0 (и, возможно, выше) единиц конечного результата;
- эффективным – с показателями от 2,9 до 5,6;
- неэффективным – от 1,3 до 2,9;
- очень неэффективным – менее 1,3 единиц результата на единицу ФОТ.

Таким образом, рассмотрев условия присвоения соответствующего статуса эффективности учреждениям, можно сделать вывод, что результаты выглядят следующим образом:

1. Статус «Очень эффективное государственное (муниципальное) учреждение» (ОЭУ) имеет учреждение, в котором на анализируемый период времени (год, квартал, месяц) на 1 руб. выплаченной оплаты труда (ФОТ)

¹ Волгин Н.А., Демидов И. Ф. Указ. соч. – С. 54.

² Жуков А.Л. Указ. соч. – С. 28.

приходится от 5,6 до 8,0 руб. объема услуг, произведенных данным учреждением, или полученного им дохода (ОУ).

	О	
ОЭУ	У	
5,6	ФО 8.	(8)
	Т	

2. Статус «Эффективное государственное (муниципальное) учреждение» (ЭУ) имеет учреждение, в котором на анализируемый период времени (год, квартал, месяц) на 1 руб. выплаченной оплаты труда (ФОТ) приходится от 2,9 до 5,6 руб. объема услуг, произведенных данным учреждением, или полученного им дохода (ОУ).

	О	
	У	
ЭУ		
2,9	5,6.	(9)
	ФОТ	

3. Статус «Неэффективное государственное (муниципальное) учреждение» (НУ) имеет учреждение, в котором на анализируемый период времени (год, квартал, месяц) на 1 руб. выплаченной оплаты труда (ФОТ) приходится от 1,3 до 2,9 руб. объема услуг, произведенных данным учреждением, или полученного им дохода (ОУ).

	О	
НУ	У	
1,3	ФО 2,9.	(10)
	Т	

4. Статус «Очень неэффективное государственное (муниципальное) учреждение» (ОНУ) имеет учреждение, в котором на анализируемый период времени (год, квартал, месяц) на 1 руб. выплаченной оплаты труда (ФОТ)

приходится менее 1,3 руб. объема услуг, произведенных данным учреждением, или полученного им дохода (ОУ).

$$\begin{array}{c} \text{О} \\ \text{У} \\ \text{ОНУ}^{\text{ФО}} 1,3. \quad (11) \\ \text{Т} \end{array}$$

Используя обоснованные выше методы оценки эффективности системы оплаты труда в бюджетной организации, в работе сделаны соответствующие расчеты по следующей структуре¹:

- 1) аналитические материалы итогов работы бюджетной организации (объемов услуг, ФОТ и т.д.) с указанием источников;
- 2) определение показателей эффективности системы оплаты труда: бюджетной организации и ее руководителей;
- 3) оценка статуса (эффективные – неэффективные учреждения).

Для анализа организации бюджетной сферы Российской Федерации была выбрана администрации села Рамзай Мокшанского района Пензенской области.

Приведем наиболее принципиальный пример расчета эффективности систем оплаты труда.

Результаты аналитического метода позволили определить коэффициент (степень) значимости оплаты труда в получении конечных результатов в бюджетной организации.

$$\text{КзП} = 0,69.$$

На этот коэффициент делятся все показатели эффективности систем оплаты труда (т.е. умножаются на знаменатель – ОТ), рассчитанные для выбранной бюджетной организации.

$$\frac{\text{Э}_{\text{ОТ}}^{\text{Р}}}{\text{О}_{\text{Т}}} / \text{КзП}. \quad (12)$$

Таким образом, можно видеть, что в результате введения КзП, определенного экспертным путем, некоторые бюджетные учреждения смогут

¹ Фролова Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций. – Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2013. – С. 84.

значительно повысить свой показатель эффективности и смогут классифицироваться уже как «эффективное учреждение». Подобную процедуру можно провести отдельно по показателям бюджетной и внебюджетной деятельности, что приведет также к повышению показателей эффективности систем оплаты труда в организациях.

Выводы

В данной главе выпускной квалификационной работы были рассмотрены теоретические основы исследования системы оплаты труда бюджетной организации: понятие заработной платы как социально-экономической категории; функции заработной платы; понятия номинальной, располагаемой и реальной заработной платы; структура и организация оплаты труда в бюджетной организации.

Подводя итог по главе можно сказать, что для системы оплаты труда необходима гибкость. Иначе говоря, стимулирующие выплаты должны повышать производительность труда, обладать достаточным мотивационным эффектом. Увеличение оплаты труда не должно опережать темпов роста производительности, эффективности. Гибкость системы оплаты труда заключается в том, что определенная часть заработка ставится в зависимость от общей эффективности работника в бюджетной организации.

2. АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ И РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В АДМИНИСТРАЦИИ СЕЛА РАМЗАЙ МОКШАНСКОГО РАЙОНА ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1. Организационно-экономическая характеристика организации

Сельское поселение Рамзай муниципального Мокшанского района Пензенской области находится на территории Пензенской области. Данная административно-территориальная единица является муниципальным образованием, в котором местное самоуправление осуществляется в целях принятия и реализации самостоятельного, под свою ответственность, решения населением непосредственно или через органы местного самоуправления, формируемые в соответствии с Уставом¹, вопросов местного значения исходя из интересов населения с учетом исторических и иных местных традиций.

Границы Рамзайского сельсовета установлены Законом Пензенской области от 02.11.2004 № 690-ЗПО «О границах муниципальных образований Пензенской области». Изменение границ Рамзайского сельсовета осуществляется Законом Пензенской области с учетом требований, установленных законодательством Российской Федерации. В состав территории Рамзайского сельсовета входят следующие населенные пункты²: село Рамзай, станция Рамзай, поселок Трудовик, разъезд Пяша, деревня Пяша.

Экономическую основу местного самоуправления в Рамзайском сельсовете составляют находящееся в муниципальной собственности имущество, средства бюджета Рамзайского сельсовета, а также имущественные права Рамзайского сельсовета.

¹ Устав Администрации Рамзайского сельсовета Мокшанского района Пензенской области, утвержденный 13 сентября 2011.

² Закон Пензенской области от 02.11.2004 № 690-ЗПО «О границах муниципальных образований Пензенской области».

Проект бюджета Рамзайского сельсовета составляется на основе прогноза социально-экономического развития в целях финансового обеспечения расходных обязательств.

Проект бюджета Рамзайского сельсовета составляется и утверждается сроком на три года (очередной финансовый год и плановый период) в соответствии с решением Комитета местного самоуправления. Порядок и сроки составления проекта бюджета Рамзайского сельсовета устанавливаются администрацией с соблюдением требований, устанавливаемых Бюджетным кодексом Российской Федерации и решениями Комитета местного самоуправления¹.

Основным видом деятельности является государственное управление и предоставление муниципальных услуг населению. К полномочиям администрации Рамзайского сельсовета относятся²:

1) осуществляет полномочия по организации теплоснабжения, предусмотренные Федеральным законом «О теплоснабжении»;

2) осуществляет организационное и материально-техническое обеспечение подготовки и проведения муниципальных выборов, местного референдума, голосования по отзыву депутата, выборного должностного лица местного самоуправления, голосования по вопросам изменения границ Рамзайского сельсовета, преобразования Рамзайского сельсовета;

3) осуществляет контроль за правильностью исчисления, полнотой и своевременностью уплаты, начисление, учет, взыскание и принятие решений о возврате (зачете) излишне уплаченных (взысканных) платежей в бюджет Рамзайского сельсовета пеней и штрафов, в части администрируемых видов доходов;

4) осуществляет контроль за состоянием учета и отчетности на предприятиях, в учреждениях и организациях, находящихся в муниципальной

¹ Инструкция по бюджетному учету, утвержденная Приказом Минфина РФ от 30.12.2008 № 148н. – М.: Мысль, 2009. – С. 298.

² Устав Администрации Рамзайского сельсовета Мокшанского района Пензенской области, утвержденный 13 сентября 2011.

собственности Рамзайского сельсовета, оказывает содействие органам государственной статистики в получении необходимых статистических данных, применяет указанную информацию в своей практической деятельности;

5) является уполномоченным органом по осуществлению муниципальных внутренних заимствований, выдаче муниципальных гарантий другим заемщикам для привлечения кредитов, а также привлечению кредита как источника финансирования дефицита бюджета в пределах средств, предусмотренных на погашение муниципальных обязательств;

6) осуществляет функции главного распорядителя средств бюджета Рамзайского сельсовета в случаях и порядке, установленных бюджетным законодательством;

7) осуществляет иные полномочия, отнесенные федеральными законами и законами Пензенской области, настоящим Уставом и решениями Комитета местного самоуправления к полномочиям администрации Рамзайского сельсовета.

Учреждение находится в ведомственном подчинении Мокшанской районной Администрации Пензенской области.

Учреждение является юридическим лицом, имеет независимый баланс, лицевой счет по учету бюджетных средств, лицевой счет по учету средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и лицевой счет по учету средств, поступающих во временное распоряжение учреждений в органах, осуществляющих кассовое обслуживание исполнения бюджетов.

Под структурой управления организацией понимается упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов, находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих их функционирование и развитие как единого целого. Элементами структуры являются отдельные работники, службы и другие звенья аппарата управления, а отношения между ними поддерживаются благодаря горизонтальным и вертикальным связям.

В современных условиях наибольшее распространение получила линейно-функциональная структура, в основе которой линейная вертикаль управления и

специализация управленческого труда по функциональным подсистемам организации.

Структуру органов местного самоуправления Рамзайского сельсовета составляют:

1. Комитет местного самоуправления Рамзайского сельсовета – представительный орган Рамзайского сельсовета. Комитет местного самоуправления состоит из 11 депутатов, избираемых на муниципальных выборах на основе всеобщего равного и прямого избирательного права при тайном голосовании по одномандатным избирательным округам сроком на 5 лет. Основной формой работы Комитета местного самоуправления является сессия. Сессия правомочна, если на ней присутствует не менее 50 процентов от числа избранных депутатов Комитета местного самоуправления.

Первую (организационную) сессию Комитета местного самоуправления, которая созывается в тридцатидневный срок со дня избрания Комитета местного самоуправления в правомочном составе, открывает и ведет старейший по возрасту депутат Комитета местного самоуправления до избрания главы Рамзайского сельсовета.

Для подготовки и созыва первой сессии Комитета местного самоуправления из числа вновь избранных депутатов формируется организационный комитет, в состав которого включается каждый третий депутат по алфавитному списку вновь избранных депутатов Комитета местного самоуправления.

2. Глава Рамзайского сельсовета – глава муниципального образования, высшее должностное лицо Рамзайского сельсовета;

3. Администрация Рамзайского сельсовета – местная администрация, исполнительно-распорядительный орган Рамзайского сельсовета;

4. Ревизионная комиссия Рамзайского сельсовета – контрольный орган Рамзайского сельсовета.

Изменение структуры органов местного самоуправления Рамзайского сельсовета осуществляется не иначе как путем внесения изменений в настоящий Устав. Финансовое обеспечение деятельности органов местного самоуправления

исследуемой бюджетной организации осуществляется исключительно за счет собственных доходов бюджета Рамзайского сельсовета.

В состав структурных подразделений входят:

1) Главный бухгалтер организует работу бухгалтерии и экономического отдела. Основной задачей главного бухгалтера является подготовка, организация и ведение всего процесса бухгалтерского учета и контроля учреждения.

2) Отдел по экономическим вопросам разрабатывает финансовые планы и осуществляет контроль за их исполнением, также разрабатывает положения об оплате труда работников, ценовую политику, имеет право создавать квалификационную комиссию для присвоения или повышения разряда.

3) Бухгалтерия осуществляет учет и контроль поступления и расходования денежных средств, товарно-материальных ценностей, проведение банковских и кассовых операций, анализ финансово-хозяйственной деятельности и т. д.

4) Хозяйственная часть: водители, уборщица служебных помещений, бригада по обслуживанию и текущему ремонту сантехнического, вентиляционного и электрооборудования, прачечная.

5) Кадровый отдел. Организует своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников в соответствии с трудовым законодательством, учет личного состава, выдачу справок о настоящей и прошлой трудовой деятельности работников, хранение и заполнение трудовых книжек и ведение установленной документации по кадрам, а также подготовку материалов для представления персонала к поощрениям и награждениям.

Таким образом, основным достоинством этой структуры является то, что она дает возможность специализировать выполнение отдельных функций и в результате повысить компетентность управления в целом. Эта структура стимулирует профессиональную специализацию, уменьшает дублирование усилий, улучшает координацию деятельности.

Учреждение создано в целях удовлетворения общественных потребностей в результатах его деятельности по обеспечению населения квалифицированным

государственным управлением и предоставление муниципальных услуг населению путем осуществления функций некоммерческого характера.

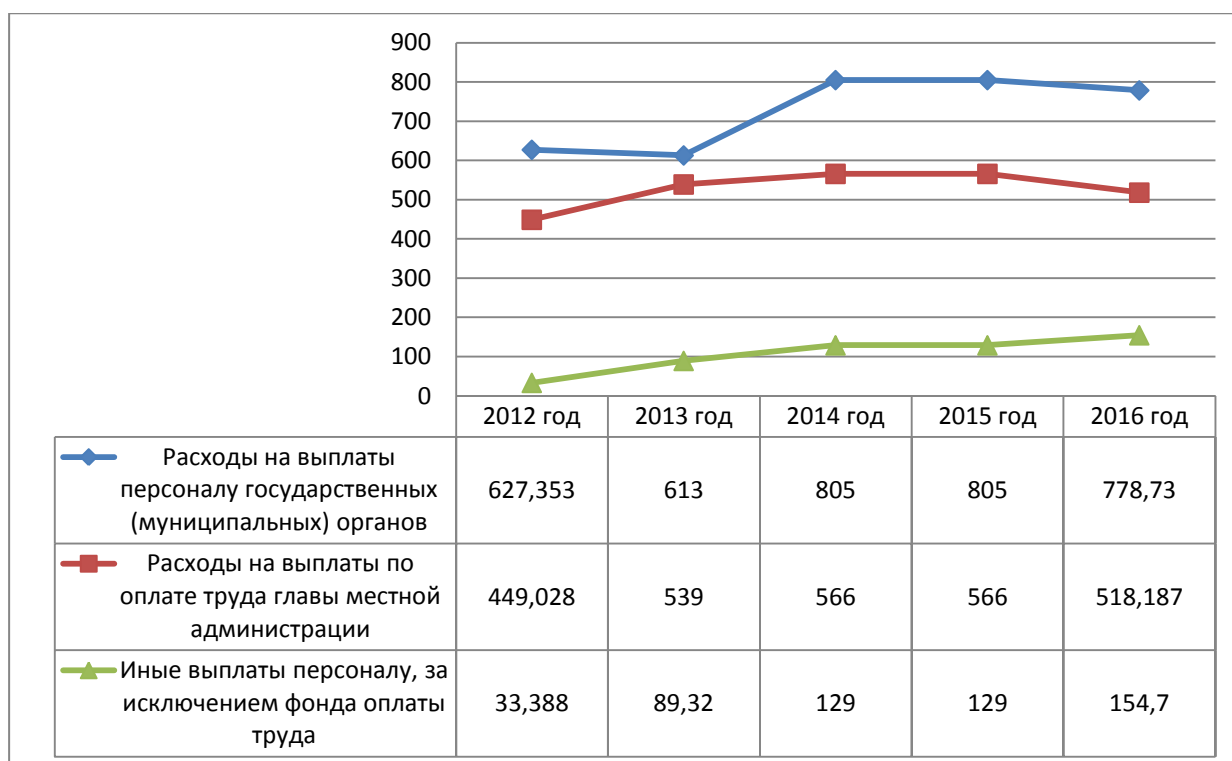
2.2. Действующие положение оплаты труда в организации и анализ заработной платы по отдельным категориям работников

Из положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Рамзайского сельсовета следует, что фонд оплаты труда работников учреждений формируется за счет средств местного бюджета, а также средств, полученных учреждением от предпринимателей и иной приносящей доход деятельности. Средства, полученные от предпринимателей и иной приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

При формировании оплаты труда за счет средств местного бюджета предусматриваются следующие финансовые средства (в расчете на год):

- 1) на выплату должностных окладов – 12 должностных окладов;
- 2) на выплату ежемесячной надбавки за напряженность и интенсивность работы – до 3 должностных окладов;
- 3) на выплату премии по итогам работы за месяц - до 3 должностных окладов;
- 4) на выплаты компенсационного характера – до 0,5 должностного оклада;
- 5) на выплату материальной помощи – до 15000 рублей.

Заработная плата всех сотрудников учреждения в сумме дает показатель ФЗП (фонд заработной платы), который занимает немалую долю в расходах предприятия.



Изменения объема выделенных средств на оплату труда в Администрации села Рамзай Мокшанского района Пензенской области за 5 лет

Планирование заработной платы включает расчет фондов и средней заработной платы по категориям работников. Уровень и фонд заработной платы планируются в абсолютном выражении и в процентах к базисному году. Исходными данными для определения планового ФЗП служат:

- 1) производственная программа и ее трудоемкость, рассчитанная на основе нормативов;
- 2) состав и уровень квалификации работников, необходимых для выполнения программы;
- 3) действующая тарифная система;
- 4) применяемые формы и системы заработной платы;
- 5) штатное расписание, нормы и зоны обслуживания, а также законодательные акты по труду, регулирующие з/п.

В фонд заработной платы входит не только заработная плата работников за выполненную работу или за отработанное время, но и ряд выплат и доплат, предусмотренных законодательством о труде и действующими премиально-поощрительными системами.

Фонд заработной платы по его отдельным элементам рассчитывается по категориям работников. Наиболее важная часть фонда заработной платы – фонд заработной платы рабочих.

В администрации действует повременная оплата труда. Повременная заработная плата начисляется за определенный промежуток отработанного времени независимо от количественных и качественных показателей труда. Величина оплаты труда, таким образом, находится в зависимости от принципов и требований, которым должен следовать работник в процессе осуществления своей трудовой деятельности.

$$З = ТС * t \text{ (13)},$$

где З – это заработок; ТС – величина тарифной ставки; а t – количество часов отработанных одним работником.

По такой формуле определяется заработная плата рабочих, заработная плата персонала. Заработная плата зависит непосредственно от количества дней в месяце, которые сотрудник организации находился на своем рабочем месте, выполняя служебные обязанности. В том случае, когда он отработал все рабочие дни месяца, т. е. за ним не числятся прогулы и простои рабочего времени, его заработная плата составляет величину оклада, установленного в соответствии с квалификационным разрядом. Если же работник отработал не все положенное время, его заработок определяется по следующей формуле:

$$З = (ТС * t(o)) / T \text{ (14)},$$

где З – заработок; t(o) – отработанное число дней; T – календарное число рабочих дней в месяце.

Форма №Т-3 («Штатное расписание») не является обязательной к ведению всеми хозяйствующими субъектами и применяется для оформления структуры штатного состава и штатной численности организации в соответствии с ее уставом (положением). Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц. В штатном расписании указывается в рублевом исчислении месячная заработная плата по

тарифной ставке (окладу), тарифной сетке, проценту от выручки, доле или проценту от прибыли, коэффициенту трудового участия, коэффициенту распределения и пр. в зависимости от системы оплаты труда.

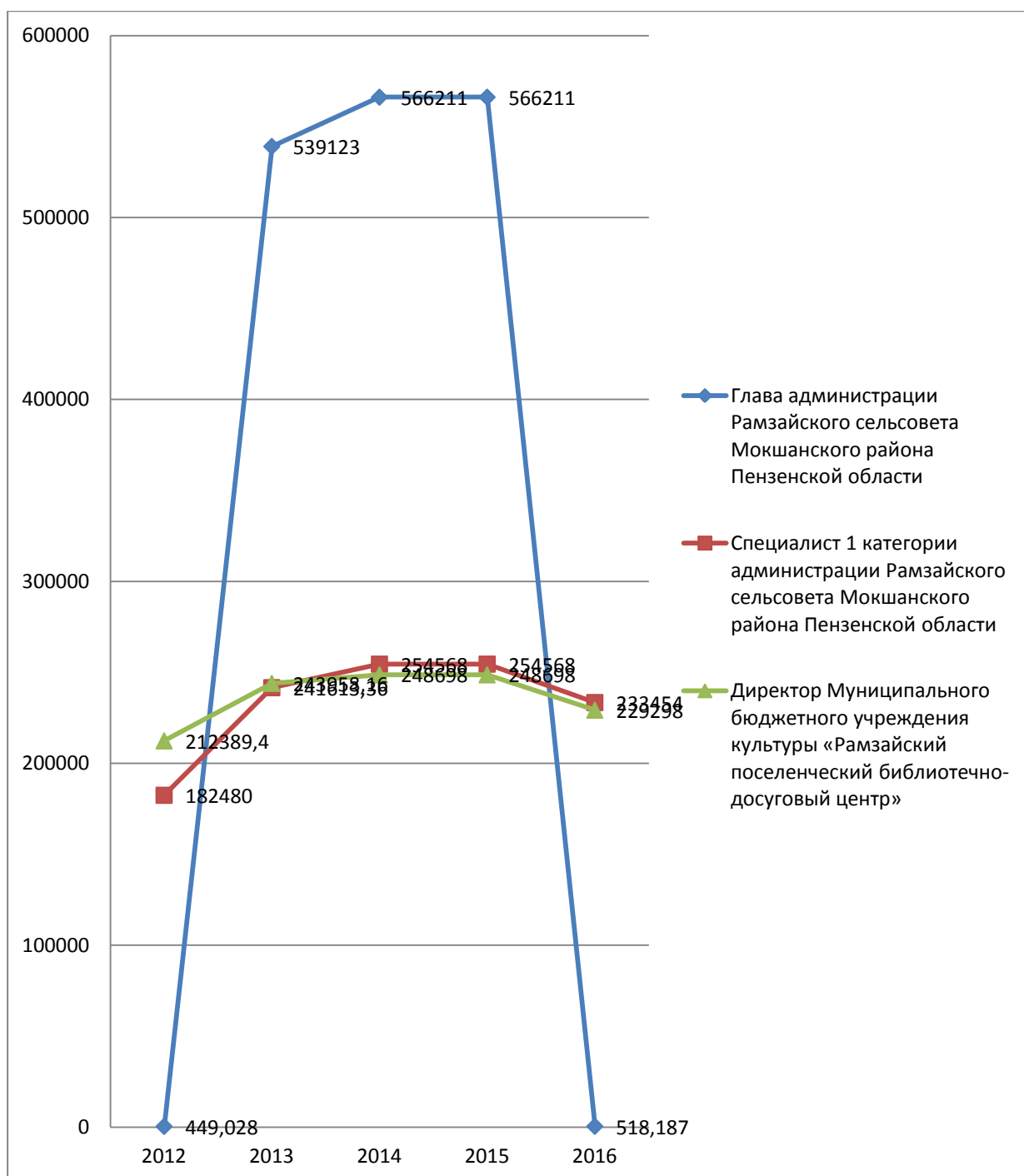
Месячная заработная плата работников организации, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда, не может быть ниже установленного ФЗ МРОТ. Основа расчета повременной заработной платы берется затраченное время и тарифная ставка рабочего. Заработная плата находится в прямой зависимости от количества отработанного времени.

Бухгалтерские проводки по начислению заработной платы при повременной оплате труда. Начисление заработной платы отражается по кредиту Сч.70, а корреспондирующий с ним счет выбирается исходя из того, в каком подразделении работает сотрудник, которому начисляется зарплата, и какие работы он выполняет.

Зарплата начисляется работникам основного (вспомогательного, обслуживающего) производства, делается такая проводка: Дебет 20 (23, 29) Кредит 70 – начислена заработная плата работнику основного (вспомогательного, обслуживающего) производства.

Зарплата начисляется работникам, обслуживающих основное (вспомогательное) производство, или управленческому персоналу, то это отражается так: Дебет 25 (26) Кредит 70 – начислена заработная плата работникам, занятых в процессе обслуживания основного или вспомогательного производства (управленческому персоналу).

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска в общем случае – 28 календарных дней. При этом нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.



Изменения уровня доходов специалистов Администрации села Рамзай Мокшанского района Пензенской области за 5 лет

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен

как для работодателя, так и для работника¹. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Расчет отпускных СДЗ = (заработная плата за 12 месяцев предшествующих болезни)/(1 или 2) 1 – если расчетный период отработан полностью, то делить на 29,4*12 2 – если расчетный период отработан не полностью, то делить на (29,4 * количество полностью отработанных месяцев)+(29,4 / количество календарных дней в не полностью отработанном месяце * количество отработанных календарных дней в не полностью отработанном месяце):

Отпуск с 30.04.2016 по 15.06.2016. Средний дневной заработок составляет: 176,56. Всего начислено: 7768,64. Бухгалтерские проводки по начислению заработной платы за отпуск. Начислена з/п за отпуск: – рабочим Д 96, К 70 – административно-управленческому персоналу предприятия Д96 К 70. Выплачена из кассы з/п за отпуск Д 70, К 50

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности. Пособие по временной нетрудоспособности выдается:

а) в размере 100 % заработка: работникам, имеющим страховой трудовой стаж 8 и более лет; работникам, имеющим на своем иждивении трех или более детей, не достигших 16 (учащиеся – 18) лет; работникам, у которых временная нетрудоспособность наступила вследствие ранения, контузии, увечья или заболевания, полученных при выполнении интернационального долга;

б) в размере 80 % заработка: работникам, имеющим страховой трудовой стаж от 5 до 8 лет; работникам из числа круглых сирот, не достигших 21 года, имеющим непрерывный трудовой стаж до 5 лет;

в) в размере 60 % заработка: работникам, имеющим страховой трудовой стаж до 5 лет; за пособием обратился работник, заболевший в течение 30 дней после увольнения.

¹ Положение об оплате труда работников Администрации Рамзайского сельсовета Мокшанского района Пензенской области, утвержденное 28 ноября 2016.

Расчет пособия по временной нетрудоспособности СДЗ = (заработная плата за 12 месяцев предшествующих болезни)/(количество отработанных календарных дней расчетного периода) ДП = СДЗ*% в зависимости от трудового стажа МДЗ = 415000/365 = 1136,99 П = СДЗ*(количество календарных дней болезни).

Виды выплат	Сумма, тыс.руб.		Уд.вес %		Изменения + -	
	2016г	2017г	2016г	2017г	Сумма, тыс.руб.	%
Должностной оклад	8744,30	8791,20	33,1	28,1	+46,90	-5
Предпринимательская деятельность	2918,20	2536,60	11,1	8,1	-381,60	-3
Доплата за дежурства	105,70	125,10	0,4	0,4	+19,40	-
Доплата за работу в ночное время	352,00	374,30	1,3	1,2	+22,30	-0,1
Доплата за работу в выходные и праздничные дни	337,50	344,20	1,3	1,1	+6,70	-0,2
ФОТ лиц, замещающих отпускников	3438,50	3091,30	13,0	9,9	-347,20	-3,1
ФОТ отпускников	4540,90	4159,50	17,2	13,3	-381,40	-3,9
Стимулирующие выплаты	2524,20	7889,00	9,6	25,3	+5364,80	+15,7
Районный коэффициент	3426,50	3932,30	13,0	12,6	+505,80	-0,4
Итого ФОТ	26387,80	31243,50	100	100	+4855,70	0

Таблица 3. Структура фонда оплаты труда Администрации села Рамзай Мокшанского района Пензенской области

Бухгалтерские переводы по начислению пособия по временной нетрудоспособности: первые два календарных дня болезни оплачивает работодатель, остальные ФСС.

Из положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения, узнала и усвоила, что средства, полученные от предпринимателей и иной приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся¹:

1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность и напряженность работы;

2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы в учреждении (за выслугу лет);

3) премия 25% по итогам работы за месяц;

единовременные премии;

4) надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы.

5) особые условия.

К выплатам компенсационного характера относятся:

1) доплата за увеличение объема работ при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

2) доплата за совмещение профессий;

3) доплата за сверхурочную работу;

4) доплата за расширение зон обслуживания.

Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением: справки о доходах (форма №2 НДФЛ) за 2016-2017 гг., удержание НДФЛ из заработной платы, платежное поручение по удержанию алиментов. Кроме того, сам работник может в любой момент обратиться за справкой об удержанном НДФЛ. Она обычно требуется при получении кредита и смене работы. Если работник хочет получить справку 2-НДФЛ, бухгалтерия обязана выдать ему этот документ.

К обязательным удержаниям относятся:

1) налог на доходы физических лиц Дебет 70 Кредит 68 «Расчеты с бюджетом по налогу на доходы физических лиц»;

¹ Положение об оплате труда работников Администрации Рамзайского сельсовета Мокшанского района Пензенской области, утвержденное 28 ноября 2016.

2) удержания по исполнительным листам Дебет 70 Кредит 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами по исполнительным листам».

В соглашении или исполнительном листе может быть предусмотрено, что алименты удерживаются как в долях от дохода работника, так и в фиксированной сумме.

Удержания по исполнительным листам Алименты = (З/пл-НДФЛ)* 1/4, если 1 ребенок; 1/3, если двое детей; 1/2, если трое детей и более. Д 70 и К76 субсчет «Расчеты по исполнительным листам» – 2560р.10коп. – удержана сумма алиментов по исполнительному листу.

Справки о доходах по форме 2-НДФЛ составляют ежегодно по каждому человеку, получившему доход от организации. О доходах, выплаченных в предыдущем году, надо сообщать в ИФНС до 1 апреля.

При формировании формы справки о доходах 2-НДФЛ используются следующие справочники: коды доходов, коды вычетов, коды документов и коды регионов.

Заполняется форма справки в электронном виде, которая формируется в соответствии с форматом сведений о доходах физических лиц по форме 2-НДФЛ "Справка о доходах физического лица в электронном виде". Для того чтобы подсчитать заработную плату работников бухгалтер должен учитывать следующие документы:

1. Штатное расписание;
2. Табель учёта рабочего времени;
3. Приказы руководителя о приёме на работу, переводе и т.д.;
4. Коллективный договор;
5. Трудовые договора;
6. Накопительные ведомости;
7. Правила внутреннего распорядка;
8. Нормативные акты Российской Федерации.

Заработная плата работникам, для которых установлены должностные оклады, определяется путём деления установленного месячного оклада на

календарное количество рабочих дней и умножение полученной суммы на количество фактически отработанных дней¹.

За первый год работы работникам трудовой отпуск предоставляется не ранее, чем через 6 месяцев работы у нанимателя, а в последующие годы согласно графика отпусков.

Для начисления заработной платы за время отпуска основанием служит распоряжение (приказ) руководителя предприятия о предоставлении отпуска, в котором указана его продолжительность и период, за который он предоставляется. Государственные праздники и праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Бухгалтер оформляет расчёт отпускных расчётом заработной платы за отпуск.

Порядок начисления отпускных:

1. Определяем среднемесячную оплату труда.
2. Находим среднедневную оплату труда.
3. Рассчитываем отпускные.

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за счёт средств государственного социального страхования, согласно Положению "о порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности, утверждённого постановлением Совета Министров от 30.09.1997 года № 1920 с изменениями и дополнениями".

Пособие выплачивается в случае утраты трудоспособности. Основанием для начисления пособия служит предоставленный в бухгалтерию листок нетрудоспособности бюджетных учреждения. Форма № 1-НДФЛ предназначена для учета бюджетными учреждениями персонально по каждому из получателей доходов.

¹ Воловская Н.М. Экономика и социология труда: Учеб. пособие / Н.М. Воловская. – М.: ИНФРА-М, 2011. – С. 117.

Налоговая карточка ведется по каждому физическому лицу, получившему учитываемые при определении налоговой базы доходы (включая доходы, в отношении которых предусмотрены налоговые вычеты).

Ведение карточки осуществляется ежемесячно с учетом особенностей исчисления сумм налога, предусмотренных для различных видов доходов, облагаемых налогом по ставке 13, 30 или 35%, исходя из начисленного налогоплательщику дохода¹.

Карточка индивидуального учета сумм начислений выплат и иных вознаграждений и сумм начисленных страховых взносов рекомендована плательщикам страховых взносов для организации и унификации индивидуального учета сумм начисленных выплат и иных вознаграждений физическим лицам, а также относящихся к ним сумм страховых взносов.

Существует 3 вида страховых взносов²:

1) пенсионные взносы (взносы в ПФР). Они делятся на две части: взносы на страховую часть пенсии и взносы на накопительную часть пенсии.

2) медицинские взносы (взносы в ФФОМС).

3) взносы в ФСС на обязательное соцстрахование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. За счет этих взносов Фонд соцстраха выплачивает пособия по больничным листам и декретные пособия.

Взносы в ФСС по страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Неофициальное их название — взносы «на травматизм».

Бухгалтерские проводки на начисление и перечисление страховых взносов.
Д 69.2.1 К 51 – Перечислены взносы в ПФР на выплату страховой части трудовой пенсии (16%) Д 69.2.2 К 51 -Перечислены взносы в ПФР на выплату накопительную части трудовой пенсии(6%) 69.1.1 К 51 -Уплачены взносы в ФСС (2,9%) Д 69.3.1 К 51 – Страховые взносы на обязательное медицинское страхование (ОМС-5,1%).

¹ Сидорова Е.С. Заработная плата: Практик. пособие / Е.С. Сидорова. – М.: Омега-Л, 2016. – С. 143.

² Оплата труда и материальное положение работников // Человек и труд, – 2012. – №5. – С.80.

2.3. Оценка недостатков существующих систем оплаты труда в организации

До 1 декабря 2012 года ведущее место в учреждениях муниципального типа занимала штатно-окладная система оплаты труда, в централизованном порядке устанавливались фиксированные должностные оклады. При этом перевыполнение работником обязательной нормы трудовой нагрузки, не вело к повышению заработной платы и не уменьшало заработную плату работника, не выполняющего своих обязанностей и допускающего недочеты в работе. Кроме того, такая система оплаты гарантировала автоматическое повышение заработной платы бюджетных работников с ростом стажа, независимо от качества его работы.

Другими недостатками такой системы оплаты труда являются:

1) крайне низкая эффективность использования имеющихся ресурсов из-за жесткого регламентирования смет расходов, в том числе и оплаты труда;

2) отсутствие фактической экономической самостоятельности учреждений здравоохранения, эффективной системы стимулирования деятельности бюджетных работников по конечным результатам их труда;

3) уравнилительный и гарантированный характер оплаты труда, что в конечном результате приводит к снижению активности сотрудников бюджетных учреждений, ухудшению творческой атмосферы в трудовых коллективах.

Такая система формирования заработной платы не может заинтересовать конкретного работника в эффективной и качественной работе. При использовании новых способов предоставления социальной помощи бюджетным учреждениям, возникло объективное противоречие между стимулами деятельности учреждения в целом и конкретного работника в отдельности. Только изменение формирования системы оплаты труда работников бюджетного учреждения может преодолеть указанное противоречие.

Вместе с тем, введение новой системы оплаты труда требует серьезной психологической перестройки, и не каждый руководитель бюджетных учреждения способен на эту перестройку ввиду своей психологической

неготовности к возможным изменениям функции управления. В этой связи необходимо отметить, что экономический механизм развития муниципального обеспечения не только должен решить проблемы отрасли, но и способствовать появлению нового типа руководителя, готового к внедрению нововведения и способного к новаторству.

Таким образом, учет труда и его оплаты должен быть организован так, чтобы способствовать повышению производительности труда, улучшению организации труда, повышению заработной платы, нормированию труда, полному использованию рабочего времени, укреплению дисциплины труда, повышению качества предоставляемых бюджетных услуг населению.

Выводы

Не существует плохих или хороших систем оплаты труда, так же как и не существует совершенной системы оплаты труда, при которой на 100% останутся довольными и работодатель, и работник. Однако, рассматривая систему оплаты труда каждой конкретной бюджетной организации, можно разработать оптимальную схему начисления заработной платы, что определенно может повысить показатели эффективности работы сотрудников и уровень их заработной платы.

В бюджетной организации Администрации села Рамзай Мокшанского района Пензенской области в связи с переходом на новую систему оплаты труда, связанной с внедрением стимулирующих за интенсивность труда, ростом инфляции, ростом минимального размера оплаты труда, средняя заработная плата в период с 2012 по 2017 год выросла.

Стимулирующие и компенсационные выплаты, применяемые в данной бюджетной организации, недостаточно сильно стимулируют увеличение качества и объема предоставляемых государственных услуг, поэтому нами было предложено:

1) перейти к оплате труда бюджетных работников по конечному результату в зависимости от интенсивности, качества выполненного труда и достигаемых результатов в пределах выделяемого фонда оплаты труда;

- 2) ввести бригадные формы организации и оплаты труда;
- 3) внедрить в бюджетную организацию системы штрафов.

Главной задачей бюджетной организации Администрации села Рамзай Мокшанского района Пензенской области является не только увеличение качества, но и увеличение объема предоставляемых муниципальных услуг, обеспечение как можно большего количества решаемых вопросов местного значения, исходя из интересов населения села Рамзай с учетом исторических и иных местных традиций.

3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В АДМИНИСТРАЦИИ

3.1. Выбор оптимальной формы системы оплаты труда

В соответствии с рекомендацией Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которые отражены в протоколе № 11 от 24 декабря 2015 г., «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год»¹, отмечается, что системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

- в федеральных государственных учреждениях соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации – соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

- в муниципальных учреждениях – соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

¹ Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2016 г. № 922 // Бюджетные учреждения здравоохранения: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2016. – № 2. – С. 27 – 42.

Рекомендовано формировать системы оплаты труда по определенным принципам. Так, зарплата должна зависеть от квалификации работника, сложности обязанностей, количества и качества затраченного труда. Максимальными размерами она не ограничивается. Реальная зарплата должна расти. Показатели роста заработной платы в процентном отношении указаны в «майских» Указах Президента РФ, а их выполнение, как правило, является одним из пунктов трудового договора руководителей образовательных организаций¹. Необходимо обеспечивать равную оплату за труд равной ценности, без дискриминации, в т. ч. при определении размеров тарифных ставок, окладов, компенсационных, стимулирующих выплат и т. д.

В Рекомендациях перечислены обязательные нормы и условия оплаты труда. Это, в частности, МРОТ, районные коэффициенты, надбавки за «вредность», Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональные стандарты².

Нормы труда можно пересматривать по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда. О введении новых норм нужно известить работников не позднее, чем за 2 месяца. Закреплены особенности формирования зарплат руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

Так, руководителям рекомендуется устанавливать:

- должностные оклады – в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений;
- выплаты компенсационного характера – в зависимости от условий их труда;
- выплаты стимулирующего характера – в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы учреждения;

¹ Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Учеб. пособие / Б.Г. Мазманова. – М.: Финансы и статистика, 2013. – С. 89.

² Жуков А.И. Методы регулирования заработной платы // Человек и труд. – 2012. – №6. – С. 77.

• предельное соотношение заработной платы руководителей учреждений – путем определения соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 8.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров рекомендуется устанавливать на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений, выплаты компенсационного характера – в зависимости от условий их труда с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов¹:

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

¹ Экономика организаций: Учебник для вузов / Под ред. проф. В.Я. Горфинкеля, В.А. Швандара. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – С. 372.

5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

С учётом данных принципов при разработке критериев необходимо опираться на особенности конкретной бюджетной организации, специфику её работы, при этом необходимо ориентироваться на достижение определённых показателей, которые заложены в программе развития образования региона, муниципалитета, в бюджетной программе организации. Не приемлемо использовать в качестве критериев для выплат стимулирующего характера показатели, которые утратили свою актуальность. В связи с этим, считаем целесообразным осуществлять пересмотр данных критериев под современные требования. Безусловно, в любой бюджетной организации свои правила и принципы, но они должны быть прозрачны и понятны всем.

В Рекомендациях также отмечено, что утверждение штатного расписания осуществляется руководителем учреждения, а при заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта», утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н¹.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

¹ Приказ департамента труда и занятости населения Пензенской области от 14.02.2008 № 55 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах». // Сборник нормативных правовых актов исполнительных органов государственной власти Пензенской области. – 2008. – № 1. – С. 348 – 385.

- при увеличении стажа непрерывной работы в бюджетной сфере, выслуги лет, – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки РФ решения о выдаче диплома¹.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Отдельного внимания требует вопрос изменения должностных окладов работников в связи с реорганизацией бюджетных учреждений. В документе указано, что нельзя «допускать снижения достигнутого уровня оплаты труда (включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) работников учреждений, переданных в другую форму собственности (федеральную собственность, собственность субъекта Российской Федерации, муниципальную собственность), в случае изменения для них систем оплаты труда, а также работников учреждений, реорганизуемых путем слияния или присоединения их к учреждениям, работники которых имеют более низкий уровень оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых (должностных)

¹ Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Издательство НОРМА, 2011. – С. 239.

обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации и условий труда»¹.

Таким образом, система оплаты труда всегда вызывает много вопросов в любом коллективе. Руководитель должен стремиться к созданию максимально прозрачной системы, которая позволит избежать различных неприятных ситуаций. Целесообразно на сайтах бюджетных организаций размещать локальные акты по данному вопросу, что позволит любому работнику и (или) иному заинтересованному лицу (претенденту на вакантную должность) ознакомиться с системой оплаты труда, принятой в конкретной организации.

3.2. Основные рекомендации совершенствования внутриорганизационной системы оплаты труда

Действующая система оплаты труда Администрации села Рамзай Мокшанского района Пензенской области обладает рядом недостатков, главный из которых состоит в том, что заработная плата не связана с конечными результатами труда.

Это связано с переходом на федеральном уровне в течение 2012 года от единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений на новые системы оплаты труда для учреждений, финансируемых из федерального бюджета. Переход к отраслевым системам оплаты труда, максимально адаптированным к новым условиям хозяйствования, направлен на стимулирование работников к оказанию качественных услуг в бюджетной сфере. Движущей силой, побуждающей работников пересмотреть результаты своей работы и перейти от количества к качеству, является повышение оплаты их труда за счет применения работодателем стимулирующих надбавок и премиальных выплат, а также выплат компенсационного характера,

¹ Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Учеб. пособие / Б.Г. Мазманова. – М.: Финансы и статистика, 2013. – С. 152.

которые играют немаловажную роль в общем объеме выплат по результатам труда¹.

Из этого следует, что необходимо создать заинтересованность работников учреждения в конечных результатах работы.

Один из таких методов – материальное стимулирование бюджетных работников путем внедрения новой системы оплаты труда в зависимости от объема и качества предоставления муниципальных услуг, которая уже начала действовать с 1 декабря 2016 года и будет продолжаться вводиться еще на протяжении всего 2017 года².

Бюджетной организацией уже разработаны и утверждены планы мероприятий по переходу на отраслевую систему оплаты труда, созданы рабочие группы³. Оплата труда работников по новой схеме складывается из трех составляющих: базового оклада, компенсационных выплат за работу во вредных или опасных условиях труда, за сверхурочную работу и работу в ночное и праздничное время. Третья составляющая – стимулирующие выплаты – предусмотрена для адекватной оценки интенсивности и высокого качества работы каждого члена коллектива.

Благодаря переходу к оплате труда бюджетных работников по конечному результату повысится производительность труда и эффективность использования средств, улучшится качество социального обслуживания населения, увеличится заработная плата и бюджетных работников, что в свою очередь создаст предпосылки для привлечения в сферу муниципального обслуживания молодых специалистов.

Данные мероприятия сделают расходы на оказание социальной помощи более предсказуемыми, позволят обеспечить большую экономическую самостоятельность и стабилизировать финансовое состояние бюджетных учреждения.

¹ Организация, нормирование и стимулирование труда на предприятиях машиностроения: Учебник / Н.Ф. Ревенко, А.Г. Схиртладзе, В.Л. Аристова. – М.: Высш. шк., 2015. – С. 65.

² Минин Э.В., Щербаков В. И.. Заработная плата: вопросы и ответы: Справочно-методическое пособие. – Н.: Профиздат, 2012. – С. 34.

³ Калачева А.П. Организация работы предприятия. – М.: ПРИОР, 2016. – С. 371.

Что касается непосредственно действующих систем оплаты труда, то они должны создаваться таким образом, чтобы обеспечить объединение, а не разобщение работников в рамках учреждения, стимулировать сотрудничество, а не конфликты между работниками.

Устранение статусных, административных и психологических барьеров между работниками, развитие доверия и взаимопонимания в коллективе путем создания комфортного климата в коллективе и морального поощрения работников, повышение квалификации и продвижение работников по службе – все это будет хорошим стимулом на работе.

Под фактической квалификацией понимается способность работника не только выполнять свои обязанности, но и способность участвовать в решении производственных проблем, знать их и разбираться в любом аспекте хозяйственной деятельности своего учреждения¹.

Можно выплачивать поощрения за общие результаты учреждения в целом.

Для работников поощрение инициативы и творчества должно выступать как оплата «по заслугам» или «за личный вклад». Оценка заслуг или личного вклада устанавливается при помощи критериев, определенных самим учреждением.

Под термином «заслуги» или «вклад» можно подразумевать и рабочее место, и проявление личных качеств работника, и оценку результатов деятельности.

Итак, мотивация труда должна строиться на основе факторов, непосредственно зависящих от работников.

Также целесообразно предложить главе Администрации:

- увеличивать размеры заработной платы в зависимости от интенсивности, качества труда работников и достигаемых результатов в пределах выделяемого фонда заработной платы, а также вводить бригадные формы организации и оплаты труда;

¹ Регулирование и направления развития системы оплаты труда работников бюджетных учреждений в 2008 г. // Ваш бюджетный учет. – 2016. – № 2. – С. 19.

- внедрить мероприятия, повышающие привлекательность и содержательность труда, самостоятельность и ответственность работника.

На наш взгляд, учреждению необходимо пересмотреть систему премирования. Разработать систему, в которой каждый работник был бы заинтересован в увеличении производительности своего труда и всего учреждения в целом.

Для руководителей и специалистов нужно иметь одинаковые критерии оценки и установления должностного оклада на момент приема на работу или заключения контракта. В дальнейшем этот гарантированный должностной оклад может у разных специалистов изменяться от ряда причин:

- их роли в бюджетной организации;
- влияния на конечный результат;
- владение смежными специальностями и т.д.

Поэтому в учреждении должны быть правильно оформлены локальные документы – это «Положение по оплате труда» и «Коллективный договор». Их разработка должна осуществляться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Правовые положения заработной платы определены в новом Трудовом кодексе Российской Федерации, введенном в действие с 20 февраля 2008г. Работодатель обязан соблюдать законодательство и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, условия коллективного договора, трудового договора и положения по оплате труда для руководителей и специалистов. Основные моменты установления заработной платы и премирования описаны в статьях 133, 136 и 145 ТК РФ¹.

Важнейшим видом материального стимулирования руководящих работников и специалистов учреждения является поощрение за годовые результаты работы, выполнение договорных обязательств, предусмотренных коллективным договором.

¹ Маврина С.П., Хохлова Е.Б. Трудовое право России : учебник для вузов. – М.: Норма-Инфра-М, 2013. – С. 176.

«Положение по оплате труда» – это правовой документ для руководства и рядовых работников в вопросах оплаты труда.

В «Положении по оплате труда» должны быть четко разработаны критерии установления должностных окладов, системы премирования и т.д. Этот документ разрабатывается экономической службой бюджетной организации и перерабатывается в связи с:

- изменением размера минимальной оплаты труда;
- изменением системы организации оплаты труда.

«Положение по оплате труда» необходимо пересматривать каждый год.

Таким образом, будет обеспечена зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой им работы, количества и качества затраченного им труда. Будет достигнуто повышение уровня зарплаты в сфере предоставления муниципальных услуг. Руководитель бюджетных учреждения будет утверждать размер выплат с учетом мнения представительного органа работников.

3.3 Расчет экономической эффективности предложенных мероприятий

Проведем расчет ожидаемой экономической эффективности по одному из предложенных мероприятий. Таким мероприятием является внедрение в бюджетную организацию системы штрафов. Это мероприятие позволит сократить потери рабочего времени по вине сотрудников:

1) Определение экономии времени:

$$\text{Эвр} = (\text{Прв} * \text{Чохв} * \text{Фвр}) / 60,$$

$$\text{Эвр} = (59 * 10 * 165) / 60 = 1622,5 \text{ ч.}$$

2) Определение экономии численности:

$$\text{Эч} = \text{Эвр} / \text{Фч},$$

$$\text{Эч} = 1622,5 / 1320 = 1,22 \text{ чел.}$$

3) Определение изменения производительности труда работников, охваченных мероприятием:

$$\text{Ппт}=(\text{Эч}\cdot 100)/(\text{чохв}-\text{Эч});$$

$\text{Ппт}=(1,22\cdot 100)/(10-1,22)=122/8,78=13,9\%$, то есть производительность труда работников, охваченных мероприятием увеличится на 13,9%.

4) Определение изменения производительности труда работников, в целом по организации:

$$\text{Ппт}=(\text{Эч}\cdot 100)/(\text{Чобщ}-\text{Эч});$$

$$\text{Ппт}=(1,22\cdot 100)/(27-1,22)=122/25,78=4,73$$

5) Определение прироста объема производства:

$$\text{Ппр}=(\text{Эвр}\cdot 100)/(\text{Фч}\cdot \text{Чохв});$$

$\text{Ппр}=(1622,5\cdot 100)/(1320\cdot 10)=162250/13200=12,3\%$, то есть объем производства возрастет на 12,3%.

6) Определение экономии по заработной плате:

$$\text{Эз/п}=\text{Эч}\cdot \text{Фср},$$

$$\text{Эз/п}=1,22\cdot 1617,12=1972,8864 \text{ руб.}$$

7) Определение экономии по отчислению во внебюджетные фонды: $\text{Эвн. ф.}=\text{Эз/п}\cdot \text{К},$

$$\text{Эвн. ф.}=1972,8864\cdot 0,36=710,2391 \text{ руб.}$$

8) Определение экономии от снижения себестоимости:

$$\text{Эсн. себ.}=\text{Эз/п}+\text{Эвн. ф.}$$

$$\text{Эсн. себ.}=1972,8864+710,2391=2683,1255 \text{ руб.}$$

9) Определение годового экономического эффекта:

$$\text{Эг}=\text{Эсн. себ.}-\text{Ен}\cdot \text{Зед},$$

$$\text{Эг}=2683,1255-0,15\cdot 0=2683,1255.$$

№ п/п	Показатели	Обозначение	Значение показателя
1	2	3	4
1.	Годовой фонд рабочего времени одного рабочего а) дни	а) Фвр б) Фч	а) 165 б) $165\cdot 12=1320$

	б) часы		
	Численность работников предприятия, чел.	Чобщ	27
2.	Численность работников, охваченных мероприятием, чел.	Чохв	10
3.	Коэффициент отчисления во внебюджетные фонды, %	К	0,36

1	2	3	4
4.	Потери рабочего времени по вине работника, мин.	Прв	59
5.	Среднегодовой фонд заработной платы одного рабочего, тыс. руб	Фср	1617,12
6.	Нормативный коэффициент сравнительной экономической эффективности	Ен	0,15
7.	Затраты единовременные, связанные с внедрением мероприятия	Зед	0

Таблица 4. Исходные данные для расчета экономической эффективности

Таким образом, можно сделать вывод о том, что предложенный нами вариант по совершенствованию организации оплаты труда (ликвидация потерь рабочего времени по вине работника) экономически целесообразно, так как ожидаемая экономическая эффективность, полученная путем расчета положительна.

Выводы

Рассмотрев все варианты по совершенствованию системы оплаты труда в администрации села Рамзай Мокшанского района Пензенской области можно сделать вывод, что при существующей в данной бюджетной организации системе оплаты труда работник может быть заинтересован не только в повышении количества отработанного времени, но и в повышении качества и объема выполненной работы, так как следствием станет повышение заработной платы. А

как следствие повышения качества и объем выполненной работы вырастет эффективность бюджетной организации в решении вопросов самоуправления.

Таким образом, задача стимулирования сотрудников к более производительному и эффективному труду стоит перед каждым руководителем. Однако, несмотря на всю значимость этого вопроса, большая часть руководителей внедряет различные формы стимулирования, никак не беспокоясь о том, насколько они будут эффективны в условиях конкретной организации.

Система оплаты труда – одно из наиболее эффективных средств стимулирования бюджетных работников. В данной главе предложено для некоторых категорий работников применить иную, нежели используются, система оплаты труда, которая будет основываться на разработанных показателях и критериях эффективности работы с учетом принципов для каждой категории работников бюджетной организации.

Также были произведены расчеты эффективности по одному из предложенных мероприятий, а именно по внедрению штрафной системы для работников. Результаты оценки показали положительный коэффициент производительности и эффективности труда.

Выводы и рекомендации

Подводя итоги проведенного исследования, необходимо сделать некоторые выводы, касающиеся оплаты труда бюджетной организации – Администрации села Рамзай Мокшанского района Пензенской области.

На сегодняшний день в нашей стране существует большое количество нерешенных вопросов и противоречий в сфере оплаты труда.

Время диктует необходимость такой системы оплаты, которая формировала бы мощные стимулы развития труда и производства.

Однако наличие законодательных и других ограничений не означает, что у предприятия нет возможности для проявления инициативы в вопросах оплаты труда. Главное все же зависит от него самого. Всякий труд должен быть оплачен. Но предприятие заботит не только факт оплаты труда, его заботит и сам труд, его качество и производительность. Нельзя платить просто за пребывание на рабочем месте. Нельзя не реагировать положительно на добросовестный труд. Заработная плата должна непосредственно зависеть от качества и количества труда. От того, как работает трудовой коллектив, зависит процветание предприятия.

Данная работа посвящена учету заработной платы (на примере областного государственного муниципального учреждения – Администрации села Рамзай Мокшанского района Пензенской области). В процессе ее написания были рассмотрены вопросы организации, задачи учета, системы и формы оплаты труда, порядок начисления заработной платы, ведение синтетического и аналитического учета оплаты труда.

В работе описана методика ведения бухгалтерского учета операций по начислению заработной платы. Были приведены счета, с помощью которых ведется учет, и перечислена документация, используемая при учете.

Учет труда и его оплаты являются самым трудоемким участком бухгалтерской работы. Это связано с разнообразием применяемых форм и систем оплаты труда, множеством применяемых форм первичных документов, спецификой методики некоторых расчетов, сжатыми сроками выдачи заработной платы, недостаточностью технических средств обработки этой информации.

При оплате труда работников Администрации села Рамзай Мокшанского района Пензенской области применяются должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей бюджетных работников.

За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера. Это доплаты за работу в ночное время, доплата за работу в выходные и праздничные дни, дежурства, доплаты за работу с вредными и опасными условиями труда, доплата за работу в опасных условиях.

В целях материальной заинтересованности работников учреждения в конечных результатах работы и создания необходимых условий для оказания качественных услуг могут устанавливаться стимулирующие выплаты за выполнение качественных показателей деятельности в виде процентной надбавки к окладу за фактически отработанное время.

Из начисленной работникам заработной платы производят различные удержания (налог на доходы с физических лиц, погашение задолженности по ранее выданным авансам, суммы по исполнительным листам, суммы, излишне выплаченные за отпуск при увольнении работника и т.п.)

Начисленная заработная плата отражается в лицевых счетах работников, а также в личной карточке учета доходов в виде заработной платы и других выплат. Причитающаяся к выплате заработная плата заносится в платежную ведомость, на основании которой и производится выплата.

В целом состояние бухгалтерского учета, на исследуемой бюджетной организации, по начислению и выплате заработной платы отвечают требованиям действующему законодательству.

В ходе анализа оплаты труда Администрации села Рамзай Мокшанского района Пензенской области мы выяснили, что оплата труда работников учреждения производится из двух источников – из средств областного бюджета и средств, полученных от предпринимательской деятельности.

Анализируя структуру фонда оплаты труда, можно отметить, что доля выплат по должностным окладам в отчетном периоде (2016 год) составляет основную часть (28,1%) и большую долю занимают стимулирующие выплаты (25,1%), что составляет наибольший удельный вес от фонда оплаты труда.

Общую картину состояния и тенденции развития трудовых ресурсов учреждения дает анализ изменения численности работников, проведенный по категориям персонала, что позволяет оценить также состав, структуру и качество трудовых ресурсов. По результатам данного анализа можно сделать вывод, что хотя численность в целом по учреждению в 2016 году по сравнению с 2015 годом снизилась на 14 человек, общий ФОТ Администрации села Рамзай Мокшанского района Пензенской области увеличился на 4855,7 тыс.рублей, наблюдается рост среднемесячной заработной платы на 4318,19 рублей, что является положительной тенденцией.

В выпускной квалификационной работе были разработаны рекомендации по повышению эффективности организации оплаты труда в бюджетном учреждении.

Учет труда и его оплаты должен быть организован так, чтобы способствовать повышению производительности труда, улучшению организации труда, повышению заработной платы, нормированию труда, полному использованию рабочего времени, укреплению дисциплины труда, повышению качества предоставляемых бюджетных услуг населению.

Для этого необходимо создать заинтересованность работников учреждения в конечных результатах работы.

Один из таких методов – материальное стимулирование бюджетных работников путем внедрения новой системы оплаты труда в зависимости от объема и качества предоставляемых муниципальных услуг, которая уже начала действовать с 1 декабря 2016 года.

Благодаря переходу к оплате труда бюджетных работников по конечному результату повысится производительность труда и эффективность использования средств, улучшится качество социального обслуживания населения, увеличится заработная плата бюджетных работников, что в свою очередь создаст

предпосылки для привлечения в сферу государственного управления молодых специалистов.

Данные мероприятия сделают расходы на оказание социальной помощи более предсказуемыми, позволят обеспечить большую экономическую самостоятельность и стабилизировать финансовое состояние бюджетного учреждения.

Также целесообразно предложить

- 1) увеличивать размеры заработной платы в зависимости от интенсивности, качества труда бюджетных работников;
- 2) достигаемых результатов в пределах выделяемого фонда оплаты труда;
- 3) вводить бригадные формы организации и оплаты труда.

Хотелось бы отметить, что все задачи, поставленные в начале работы, достигнуты, раскрыты, а также достигнута главная цель работы, так как в Администрации села Рамзай Мокшанского района Пензенской области исследован учет расчетов по оплате труда и разработаны рекомендации по повышению эффективности организации оплаты труда в бюджетном учреждении.

Библиографический список

1. Александрова А. Б. Заработная плата на современном предприятии. – М.: Книжный мир, 2012. – 424с.
2. Антосенков Е., Кокин Ю. Реформа заработной платы - ожидание и реальность //Экономист. – 2014. – №4. – С. 5 – 12.
3. Астахов В.П. Бухгалтерский (финансовый) учет: учебное пособие. – 4-е изд. – М.: МарТ, 2016. – 672 с.
4. Бабаев Б. Д., Карякин А. М., Терехова Н. Р. Оплата труда на предприятии: вопросы теории и практики. – Иваново: Иван. гос. энерг. ун-т, 2011. – 266 с.
5. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория анализа хозяйственной деятельности: Учеб. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 123с.
6. Беляев А. Новая система оплаты труда // Бюджетные организации: акты и комментарии для бухгалтера. – 2012. – № 10. – С. 9 – 18.
7. Бобков В.Н., Волгин Н. А., Курильченко Е. И. Повышение минимальных гарантий по оплате труда — задача реальная // Уровень жизни населения регионов России. – 2014. – № 2 (192). – С. 29 – 35.
8. Брызгалин А.В. Современное налоговое законодательство: особенности и проблемы правоприменения //Финансы. – 2014. – №5. – С. 5 – 7.
9. Бузгалин А.В. Переходная экономика. – М.: Дело ЛТД, 2011. – 404 с.
10. Буланов В.С. Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2013. – 480 с.
11. Бухгалтерский учет в организациях /Е.П. Козлова, Т.Н. Бабченко, Е.Н. Галанина. – 3-е изд.перераб. и доп.. – М.: Финансы и статистика, 2013. – 752 с.
12. Бухгалтерский учет: учеб. пособие / Палий В.М. – М.: Деловая литература, 2013. – 576 с.
13. Бухгалтерский финансовый учет: учебник для вузов / под ред. Проф. Ю.А.Бабаева. – М.: Вузовский учебник, 2013. – 525с.

14. Валова С.Р. Новые системы оплаты труда: стимулирующие и компенсационные выплаты // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2012. – № 4. – С. 48 – 55.

15. Валова С.Р. О минимальном размере оплаты труда // Оплата труда в бюджетном учреждении. Акты и комментарии для бухгалтера. – 2015. – № 2. – С. 21 – 27.

16. Валова С.Р. Особенности расчета отпускных бюджетных работников // Оплата труда в бюджетном учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2014. – № 5. – С. 18 – 33.

17. Васильева Н.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учеб. пособие / Под ред. Н.А. Васильевой. – М.: Приор-издат., 2015. – 160 с.

18. Волгин Н. Многовариантность моделей оплаты труда // Человек и труд. – 2013. – №4. – С.79 – 81.

19. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, соц. сфера, гос. служба: Учеб. пособие / Н.А. Волгин. – М.: Экзамен, 2013. – 224 с.

20. Волгин Н.А. Производительность труда: главное – заинтересовать всех и создать мотивационную среду // Социальная политика и социальное партнерство. – 2013. – № 7. – С. 5 – 9.

21. Волгин Н.А., Демидов И. Ф. Зарплатоотдача: феномен, новая методика расчета и оценки (на примере государственных и муниципальных учреждений) // Социальная политика и социальное партнерство. – 2015. – № 7. – С. 43 – 56.

22. Волгин Н.А., Кокин Ю. П. Доходы населения оплата труда в современной России: монография. – М.: Изд-во РАГС, 2012. – 168 с.

23. Воловская Н.М. Экономика и социология труда: Учеб. пособие / Н.М. Воловская. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 204 с.

24. Воробьева Е.В. Заработная плата в 2008 году с учетом требований налоговых органов. – М.: АКДИ Экономика и жизнь, 2015. – 750 с.

25. Генкин Б.М. Оплата труда в условиях перехода к рыночной экономике. – Л.: ЛДНТП, 2012. – 348с.

26. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М.: НОРМА, 2011. – 448 с.
27. Гулев В.И. Налоги – состояние, проблемы и решения // Финансы. – 2006. №3. – С. 16 – 18.
28. Давыдов А. Экономическая необходимость совершенствования оплаты труда // Человек и труд. – 2016. – №3. – С. 36 – 37.
29. Дорохова Е.А. Оплата труда бюджетных работников в выходные и праздничные дни // Оплата труда в бюджетном учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2013. – № 1. – С. 20 – 27.
30. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих [Электронный ресурс] // Аур.ру: Административно-управленческий портал. – 2015. URL: <http://www.aup.ru/docs/etks/> (дата обращения: 12.10.2016).
31. Жевакин С.Н. Общие проблемы налоговой системы Российской Федерации // Финансовая Россия. – 2013. – №6. – С. 11 – 12.
32. Жуков А.И. Методы регулирования заработной платы // Человек и труд. – 2016. – №6. – С.76 – 80.
33. Жуков А.Л. Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования: монография. – М.: АТиСО, 2014. – 30 с.
34. Зарплата: вечный камень преткновения или реальный экономический стимул // Человек и труд. – 2012. – №4. – С.54 – 62.
35. Земляченко С.В. Новый порядок бухгалтерского учета в бюджетных учреждениях // Главбух. – 2012. – №5. – С.41 – 55.
36. Зернова И.С. Учитываем расчеты с работниками по оплате труда // Оплата труда в бюджетном учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2014. – № 1. – С. 7 – 14.
37. Зобова Е.П. Оплата больничного: первые два дня за счет работодателя // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2012. – № 2. – С. 40 – 48.
38. Ивлев А., Гарайбех Ю. Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт // Человек и труд. – 2013. – № 12. – С. 61 – 64.

39. Инструкция по бюджетному учету утвержденная Приказом Минфина РФ от 10.02.2006 № 25н. – М.: Мысль, 2016. – 268 с.
40. Инструкция по бюджетному учету, утвержденная Приказом Минфина РФ от 30.12.2008 № 148н. – М.: Мысль, 2013. – 284 с.
41. Ионова А.Ф. Финансовый анализ / А.Ф. Ионова, Н.Н. Селезнева. – М.: Юнити-ДАНА, 2013. – 479 с.
42. Казак А.П. Налогообложение предприятий и граждан. – М. : Дело, 2014. – 218 с.
43. Калачева А.П. Организация работы предприятия. – М.: ПРИОР, 2016. – 464 с.
44. Камышанов П.И. «Практическое пособие по бухгалтерскому учету». – М.: , 2012. – 231 с.
45. Кардашов В. Мотивация персонала: теория и практика // Человек и труд. – 2014. – № 10. – С. 80 – 83.
46. Керимов В.Э. Бухгалтерский учет: учебник / В.Э. Керимов. – М.: Эксмо, 2016. – 688 с.
47. Когденко В.Г. Экономический анализ: учеб.пособие / В.Г. Когденко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. – 390 с.
48. Кожинов В.Я. Бухгалтерский учет: учебник / В.Я. Кожинов. – М.: Экзамен, 2016. – 815 с.
49. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 640с.
50. Кондраков Н.П., Кондраков И.Н. Бухгалтерский учет в бюджетных организациях. – изд. 2-е перераб. и доп. – М.: Проспект, 2014. – 224с.
51. Конституция Российской Федерации, принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г. // Российская газета. – 1993. – 25 декабря.
52. Коробкова О.К., Нигматулина А.Д. Бухгалтерский учет и анализ хозяйственной деятельности в бюджетных учреждениях. – Хабаровск: ХГАЭП, 2014. – 484 с.

53. Луговой А.В. Расчеты по оплате труда. – М.: Бухгалтерский учет, 2011. – 112 с.
54. Луговой В.А. Оплата труда: бухгалтерский учет и расчеты. – М.: Бухгалтерский учет, 2016. – 154 с.
55. Львов Д. Достойная оплата труда - цель и средство повышения уровня жизни // Человек и труд. – 2014. – № 8. – С. 71 – 78.
56. Люсов А.Н. Налоговая система России. – М.: Банкцентр, 2014. – 314 с.
57. Маврина С.П., Хохлова Е.Б. Трудовое право России : учебник для вузов. – М.: Норма-Инфра-М, 2013. – 288 с.
58. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Учеб. пособие / Б.Г. Мазманова. – М.: Финансы и статистика, 2013. – 368 с.
59. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: учеб. пособие для вузов. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 368 с.
60. Мамедов О.Ю. Современная экономика. – М.: Дело ЛТД, 2015. – 456 с.
61. Материальная ответственность работодателя за задержку заработной платы. Выходные пособия // Труд и заработная плата. – № 5. – М.: Фабрика Арт, 2015. – 96 с.
62. Машинистова Г.Е. Бухгалтерский учет / Г.Е. Машинистова. – М.: Экзамен, 2016. – 576 с.
63. Методические указания о порядке назначения, проведения документальных выездных проверок страхователей по обязательному социальному страхованию и принятия мер по их результатам (приложение к постановлению Фонда социального страхования РФ от 7 апреля 2008 г. № 81) // Бюджетные организации: акты и комментарии для бухгалтера. – 2008. – № 7. – С. 17 – 70.
64. Милюков А.И. Механизм стимулирования высокоэффективного труда. – И.: Экономика, 2014. – 240 с.
65. Минин Э.В., Щербаков В. И.. Заработная плата: вопросы и ответы: Справочно-методическое пособие. – Н.: Профиздат, 2015. – 511 с.

66. Налоговый кодекс Российской Федерации (части I и II): по состоянию на 1 января 2009 года (в ред. Законов № 244-ФЗ, 251-ФЗ). Изменения в Налоговый кодекс, принятые в 2008 году – Пенза: Пен. Унив. Изд-во, 2009. – 624 с.

67. Оплата труда и материальное положение работников // Человек и труд. – 2012. – №5. – С.80 – 82.

68. Организация и нормирование труда: Учебник / Под ред. Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2013. – 464 с.

69. Организация, нормирование и стимулирование труда на предприятиях машиностроения: Учебник / Н.Ф. Ревенко, А.Г. Схиртладзе, В.Л. Аристова. – М.: Высш. шк., 2015. – 383 с.

70. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто. – М.: КНОРУС, 2015. – 320 с.

71. Политика доходов и заработной платы: Учебник / Под ред. Г.В.Савченко, Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2016. – 456 с.

72. Положение об оплате труда работников Администрации Рамзайского сельсовета Мокшанского района Пензенской области, утвержденное 28 ноября 2016.

73. Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922 // Бюджетные учреждения здравоохранения: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2008. – № 2. – С. 27 – 42.

74. Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденное постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583 // Бюджетные учреждения здравоохранения: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2008. – № 10. – С. 59 – 62.

75. Поляк Г.Б. Бюджетная система России: учебник для вузов. / Г.Б. Поляк. – М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2012. – 550 с.

76. Попазова О.А. Экономика труда. – СПб.: Вектор, 2015. – 192 с.

77. Посадков Е. Стимулирующие системы: опыт и современная практика // Человек и труд. – 2014. – № 4. – С. 76 – 80.

78. Постановление Губернатора Пензенской области № 20 от 28.01.2016 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Пензенской области» // Сборник нормативных правовых актов исполнительных органов государственной власти Пензенской области. – 2016. – № 1. – С. 274 – 302.

79. Постановление Правительства России № 605 от 22.09.2007, постановление Правительства России № 583 от 05.08.2008, приказы Минздравсоцразвития России, № 149 от 31.03.2008, № 158н от 02.04.2008, №167 от 08.08.2008 , № 216 от 05.05.2005, №247 от 29.05.2008 г., №248 от 29.05.2008, №350 от 24.07.2008, №424н от 14.08.2008, №425н от 14.08.2008 г., № 663 от 22.10.07, № 818 от 29.12.2007, № 822 от 29.12.2007

80. Пошерстник Н.В., Мейксин М.С. Заработная плата в современных условиях. – 9-е изд. – СПб.: Герда, 2014. – 736 с.

81. Права и обязанности работодателя // Труд и заработная плата. – № 4. – М.: Фабрика Арт, 2012. – 96 с.

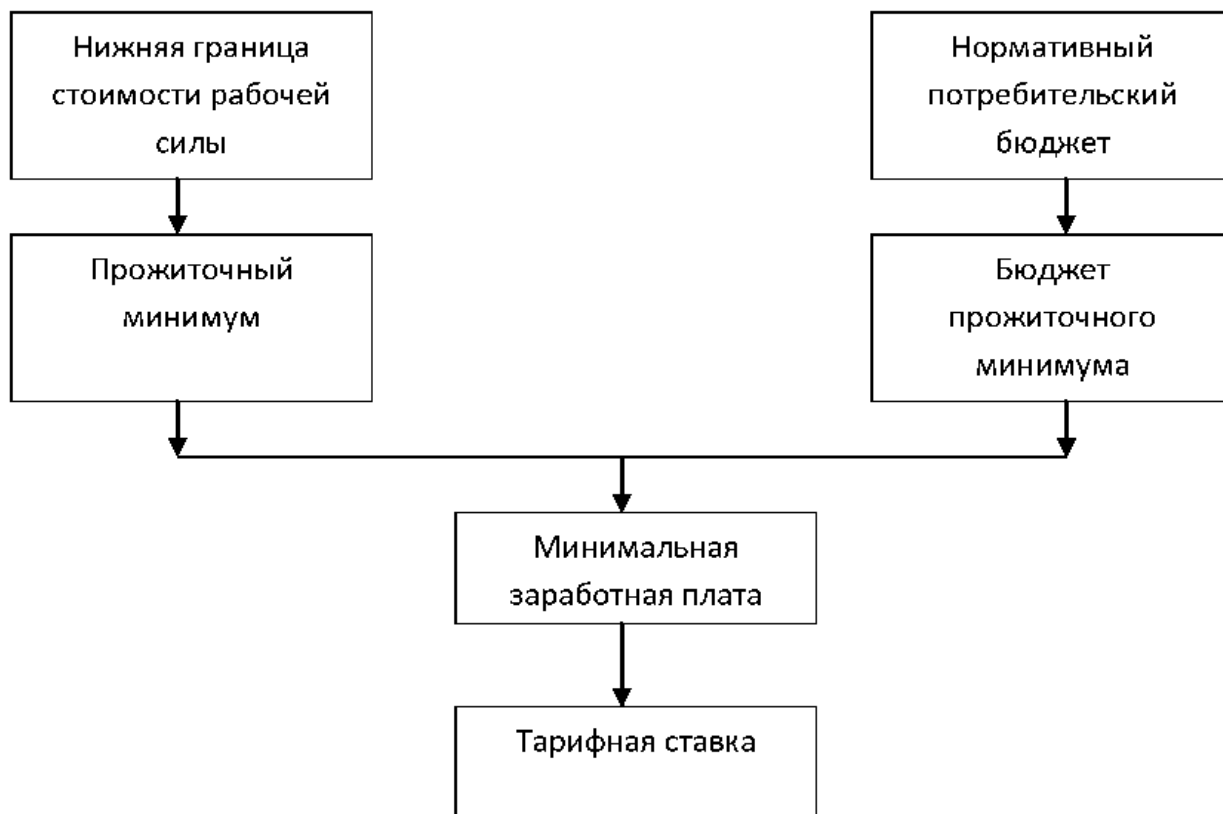
82. Практика проверок // Бюджетные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2015. – № 8. – С. 51 – 63.

83. Приказ департамента труда и занятости населения Пензенской области от 14.02.2008 № 55 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах». // Сборник нормативных правовых актов исполнительных органов государственной власти Пензенской области. – 2008. – № 1. – С. 348 – 385.

84. Регулирование и направления развития системы оплаты труда работников бюджетных учреждений в 2008 г. // Ваш бюджетный учет. – 2014. – № 2. – С. 14 – 21.

85. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учеб. пособие / Г.В. Савицкая. – М.: Новое знание, 2012. – 704 с.
86. Сахон А.П., Софронова Н.Ф., Невольникова Г.И., Климова Н.В. Бухгалтерский учет: учеб. пособие. – М.: Деловая литература, 2013. – 576 с.
87. Сергеев И.В. Экономика предприятия: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2017. – 528 с.
88. Сидорова Е.С. Заработная плата: Практ. пособие / Е.С. Сидорова. – М.: Омега-Л, 2016. – 296 с.
89. Трудовое право: учебник / под ред. О.В.Смирнова. – М.: Проспект, 2013. – 384 с.
90. Трудовой кодекс РФ в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ (с изменениями от 23.02.2008). – М.: «Издательство ЭЛИТ», 2016. – 210 с.
91. Устав Администрации Ramзайского сельсовета Мокшанского района Пензенской области, утвержденный 13 сентября 2011.
92. Фролова Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций. – Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2015. – 96 с.
93. Хорин А.Н. Финансовая отчетность организации: раскрытие основных элементов форм отчетности / А.Н. Хорин // Бухгалтерский учет. – 2015. – № 8. – С. 57 – 62.
94. Экономика и социология труда: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА, 2013. – 584 с.
95. Экономика организаций: Учебник для вузов / Под ред. проф. В.Я. Горфинкеля, В.А. Швандара. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 608 с.
96. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. акад. В.М. Семенова. – СПб.: Питер, 2016. – 384 с.

Схема формирования тарифной ставки



Глоссарий

1. **Единая тарифная сетка (ЕТС)** – система разрядов, служащая для определения правильных соотношений между оплатой труда и квалификационным уровнем работы работников бюджетной сферы.

2. **Заработная плата** – сумма денежных выплат и стоимость натуральной оплаты за работу, выполненную по трудовому договору (контракту).

3. **Измерительная функция** – оценочный показатель трудового вклада каждого работника и затрат труда в производство продукта труда.

4. **Индивидуализация заработной платы** – материальное вознаграждение труда, компенсацию неблагоприятного воздействия условий труда, привлечение работников на участки с неблагоприятными условиями труда, оплату дополнительных результатов труда, экономическую оценку улучшенного труда.

5. **Квалификационный разряд** – величина, которая показывает уровень профессиональной подготовки работника.

6. **Оплата труда** – система отношений, которые связаны обеспечением формирования и осуществления работодателем выплат всем работникам за их труд согласно законам, иным нормативно-правовым актам, соглашениям, коллективным договорам, локальным нормативным актам и трудовым договорам.

7. **Реальная заработная плата** – объем материальных благ и услуг, которые могут быть приобретены за номинальную заработную плату при данном уровне цен на товары и услуги

8. **Стимулирующая функция** – материальный стимул для заинтересованности в труде и повышении производительности труда и качества работы.

9. **Тарифная сетка** – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), которые определяются в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

10. **Тарифная система** – комплекс нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

11. **Тарифная ставка** (оклад, должностной оклад) – абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий работников за единицу рабочего времени.

12. **Тарифно-квалификационный справочник** – это нормативный документ, который предназначен для квалификации работ, присвоения квалификационных разрядов рабочим, а также для составления программ по подготовке и повышению квалификации рабочих в системе профессионально-технического образования и непосредственно при производстве.

13. **Тарифный разряд** – величина, которая отражает сложность труда и квалификацию работника.

14. **Техническое нормирование труда** – установление обоснованных норм труда (норм времени, выработки, обслуживания, времени обслуживания, численности персонала), необходимых для объективной количественной оценки затрат труда на выполнение конкретных работ.

15. **Эффективность системы оплаты труда** – это своеобразная зарплатоотдача.

Бакалаврская работа выполнена мной самостоятельно. Использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

Отпечатано в 1 экземпляре(ах).

Библиография 96 позиции.

Один экземпляр сдан в архив университета.

« » 2017 г.

(подпись автора работы)

Шелихова Э.З.
(Ф.И.О.)