

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

<https://stuservis.ru/magisterskaya-rabota/108967>

Тип работы: Магистерская работа

Предмет: Организация, нормирование и оплата труда

Содержание

Введение 3

1 Современные формы и системы оплаты труда в Российской Федерации 6

1.1 Основные цели, задачи и принципы заработной платы 6

1.2 Основные формы и системы оплаты труда в бюджетных организациях 15

1.3 Особенности расчета и назначения з/п на бюджетном предприятии 26

2 Анализ деятельности бюджетного учреждения системы оплаты труда и описание бюджетного учреждения 38

2.1 Отрасль деятельности 38

2.2 Финансово-экономическое положение учреждения 44

2.3 Кадровый состав учреждения 46

2.4 Заработная плата и трудовая производительность: факторы роста и система показателей 54

2.5 Перспективы совершенствования системы оплаты труда 64

3 Пути рационализации системы оплаты труда в бюджетном учреждении 73

3.1 Обоснование предлагаемых нововведений 73

3.2 Выбор контрольных показателей и метода их оценки 84

3.3 Расчет финансово-экономической эффективности предлагаемых изменений 88

Заключение 95

Список используемых источников 98

Приложение 102

Расчет заработной платы при повременной форме оплаты труда производится на основании табелей, где показывается количество отработанных дней и часов. Табельный учет ведется по всем работникам организации. На каждого сотрудника дается свой табельный номер, он указывается во всех документах по учету труда и заработной платы. Предназначаемая зарплата платится так: делим установленную месячную ставку на календарное количество дней и умножаем данный ответ на время, отработанное по факту. Используя дневную или часовую ставку, заработок считается с помощью умножения тарифной ставки за час (за день) на число оплачиваемых часов (дней).

При использовании сдельной формы оплаты труда заработок считается с помощью умножения сдельной расценки на количество произведенных работ.

Начисление заработной платы производится на основании приказов отдела кадров о приеме на работу, об отпуске, об увольнении и т.д. за фактически отработанное время согласно утвержденному штатному расписанию организации.

Введем формулу для расчета зп, основанной на окладе:

$$ЗП = (О + СВ + КВ) / РД * ФД + ДОП - НДФЛ - У, (5)$$

□ где ЗП – заработная плата за месяц,

□ О – оклад,

□ СВ – стимулирующие выплаты,

□ КВ – компенсационные выплаты,

□ РД – количество рабочих дней, согласно производственного календаря, ФД – фактически отработанные дни сотрудником,

□ ДОП – дополнительные выплаты в виде премий, грантов,

□ НДФЛ – налог на доходы физических лиц,

□ У – удержания, например, согласно исполнительному листу.

Ставка НДФЛ, на данный момент составляет 13%. Необходимо добавить, что некоторые категории граждан имеют право на налоговый вычет, в частности, сумма налогового вычета на первого ребенка составляет

1400 рублей, на второго – 1400 рублей, на третьего и последующих – 3000 рублей. Следовательно, налог будет удерживаться за минусом этой суммы.

Оклад педагога зависит от количества часов (уроков в неделю). Это количество фиксировано для каждого учебного заведения. Норма часов работы учителя составляет 18 часов за ставку заработной платы. Все остальные часы засчитываются как совмещение или подработка.

Далее к ставке плюсятся надбавки. Есть ряд показателей, по которым формируется оплата. Стаж, категория, достижения учащихся, классное руководство, внеурочная деятельность – все это имеет значение. Чем активнее и интереснее деятельность педагога, тем больший доход он будет получать. Школа получает деньги из бюджета соизмеримо количеству учебных классов и, соответственно, учащихся. Чем больше выделяется средств из бюджета, тем больше объемный фонд школы, откуда и начисляется зарплата в учебных учреждениях.

Система косвенной материальной мотивации – это своего рода компенсационный пакет, данный работнику, который означает определенные права, предоставляемые работнику организации в зависимости от определенных факторов, в частности, от уровня его профессиональной квалификации. Иначе компенсационный пакет еще называют социальный пакет (соцпакет).

Процесс профессионализации руководителя образовательного учреждения проходит в 4 этапа (рис.1.).

Рисунок 1 – Этапы профессионализации руководителя учреждения

Профориентация представляет собой систему научно-обоснованных мероприятий, которые направлены на процесс подготовки подрастающего поколения к выбору профессии с учетом особенностей личности и социально-экономической ситуации на рынке труда, на процесс оказания помощи молодым людям в профессиональном самоопределении и трудоустройстве [44, стр.19].

Профориентация персонала образовательного учреждения включает в себя следующие составляющие (рис.2).

Рисунок 2 – Структура профориентации для руководителя

В нашем государстве система косвенного материального стимулирования – это дополнительные неденежные компенсации работникам, которые и есть обязательные, регулируемые трудовым законодательством Российской Федерации и добровольные, имеющие добровольный характер и не регулируемые государством [26, с. 203].

Считаются обязательными надёжными компенсациями следующие пункты: обязательное медицинское страхование; оплата больничных листов; оплата ежегодных отпусков; отчисления на обязательно пенсионное страхование. В настоящее время возрастает интерес к такой зарубежной форме дифференциации, как грейдинг. В условиях глобализации это связано как с появлением на российском рынке труда транснациональных корпораций, так и с распространением зарубежной практики оплаты труда на российские предприятия, учреждения и организации.

Понятие грейдинга предлагается сформулировать как механизм группировки должностей по сложности труда с целью стандартизации оплаты труда в организации и установления размера оплаты по сформированным группам. Сегодня крупные отечественные предприятия намного больше в своей деятельности применяют систему грейдов, которая позволяет объединить оплату труда работникам предприятия и логику бизнеса, при этом создает понятное формирование окладов.

Исследователями дается понятие грейдинга как объединение должностей на предприятиях и организациях, сформировавшихся на определенных основных принципах, таких как определение «веса» и классификация, имеющих под собой цель унификации оплаты труда на предприятиях или организациях. Содержание данного понятия соотносится с тарифным нормированием труда. Только грейдинг имеет отличие от тарифного нормирования труда, которое заключается в том, что грейдинг осуществляется в отношении самой организации или предприятия, а не всей экономики в целом. При этом в понятии грейдинга не дается отражения тарифной оплаты, хотя в действительности тарифная оплата, определяется самим механизмом грейдинга.

Системы оплаты труда всех работников, выполняющих свою работу в государственных и муниципальных организациях на различных уровнях (федеральный, региональный и муниципальный) устанавливается благодаря применению и формированию следующих основных принципов:

а) главенство в Российской Федерации Конституции РФ, федеральных законов, а также норм

международного права, имеющих общепризнанные принципы;

б) недопустимость возможности уменьшения размеров и (или) ухудшения условий оплаты труда сотрудникам выполняющим свои трудовые обязанности в учреждениях, относящихся к государственным и муниципальным относительно размеров и условий оплаты труда, которые были предусмотрены Трудовым кодексом РФ, разными федеральными законами и другими нормативно правовыми актами установленными структурами власти;

в) создание в государственных и муниципальных учреждениях систем оплаты труда согласно соглашениям, коллективным договорам и локальным нормативным актам в соответствии с действующими законами РФ, содержащих нормы трудового права;

г) для каждого работника организации создание условий гарантии в обеспечении взаимозависимости заработной платы от его уровня знаний и квалификации, условий и трудности выполняемой работы, величины и качества труда затраченного в процессе работы, при этом отсутствуют ограничения относительно максимальных размеров заработной платы;

д) создание условий обеспечения одинаковой оплаты за труд, который имеет равную ценность. Это должно относиться к установлению должностных окладов для сотрудников организации, ставок зарплат, различных выплат имеющих стимулирующий или компенсационный характер, при этом должна быть исключена различная дискриминация, не имеющая ничего общего с результатами труда сотрудников организации и их деловых качеств;

е) создание условий для увеличения реального уровня оплаты труда для работников государственных и муниципальных учреждений;

ж) создание различных гарантий по оплате труда, которые устанавливаются действующими законами РФ и при этом содержат нормы трудового права.

Обобщая вопрос данного раздела, можно сделать следующий вывод, что формы и системы оплаты труда представляют собой способ позволяющий установить соотношение между качеством и количеством труда, а именно между размером труда и оплатой за него. Для этой цели применяют разнообразные показатели, способные отразить объективные результаты самого труда и отработанное при этом время в действительности, то есть фактически. Другими словами, форма оплаты труда позволяет установить, как происходит оценка труда при его оплате: по конкретной продукции, в соответствии с затраченным временем или учитывая персональные или коллективные результаты деятельности. В зависимости от применения на конкретном предприятии той или иной формы труда, в нем устанавливается своя определенная система заработной платы: в которой доминирует условно-постоянная составляющая (тарифы, должностные оклады) или переменная составляющая (сдельный приработок, премиальные выплаты). По этой причине на каждом отдельном предприятии разным будет воздействие материального поощрения на показатели, характеризующие деятельность отдельной бригады, участка или цеха, а также отдельного работника.

Основной и главной причиной развития общества способного выдержать любые воздействия со стороны является расширение личной материальной заинтересованности всех работников предприятия в повышении всех результатов деятельности, которая основывается на установлении прямой взаимосвязи количества доходов получаемых работниками с величиной и качеством труда затраченного ими.

Обобщая вопрос данного раздела, можно сделать следующий вывод, что формы и системы оплаты труда представляют собой способ позволяющий установить соотношение между качеством и количеством труда, а именно между размером труда и оплатой за него. Для этой цели применяют разнообразные показатели, способные отразить объективные результаты самого труда и отработанное при этом время в действительности, то есть фактически. Другими словами, форма оплаты труда позволяет установить, как происходит оценка труда при его оплате: по конкретной продукции, в соответствии с затраченным временем или учитывая персональные или коллективные результаты деятельности. В зависимости от применения на конкретном предприятии той или иной формы труда, в нем устанавливается своя определенная система заработной платы: в которой доминирует условно-постоянная составляющая (тарифы, должностные оклады) или переменная составляющая (сдельный приработок, премиальные выплаты). По этой причине на каждом отдельном предприятии разным будет воздействие материального поощрения на показатели, характеризующие деятельность отдельной бригады, участка или цеха, а также отдельного работника.

2 Анализ деятельности бюджетного учреждения системы оплаты труда и описание бюджетного учреждения

2.1 Отрасль деятельности

В Москве по данным на конец 2017 года насчитывается 854 общеобразовательных школ (704 государственных и 150 частных). Численность учащихся составляет 969,2 тыс. чел. На Портале открытых данных правительства Москвы на конец 2019 года содержится информация о 616 учреждениях. В 1959 году школа №444 стала первой в стране реализовывать программу начальной профессиональной подготовки по специальности «вычислитель-программист». Вскоре выяснилось, что воспитать квалифицированного программиста без углубленного знания математики невозможно, так появилась идея нового профиля. Школа пытается привить детям интерес к естественным наукам. Занятия по основным предметам, которые проходят по авторским методикам учителей школы, ведут два преподавателя одновременно. Факультативы логично продолжают содержание основного образования. Для поступления в учебное заведение нужно пройти собеседование (с февраля по май), зачисление в течение учебного года не производится.

Нагрузки в школе достаточно высокие, но все же учащиеся успевают уделять время досугу и потехе. Школьный хор, которому в 2016 году исполнилось 15 лет, приглашают для выступления на различных праздничных мероприятиях и площадках; так 15 мая 2016 года хористы принимали участие в концерте в Большом зале Консерватории имени П.И. Чайковского. Команда по шахматам представляла Москву на всесоюзном турнире «Белая ладья», проходившим в Сочи в июне 2016 года, и заняла 7 место. Учащиеся регулярно задействованы в научных конференциях, математических праздниках, салонах изобретений, литературных конкурсах, спортивных соревнованиях. Школа выпускает собственную газету «Вектор 444». Отказ для сотрудников относящихся к категории лиц научного и педагогического состава учебного заведения от начисления оплаты труда, которая исходила из системы Единой тарифной сетки и их перевод на оплату труда, состоящую из должностных окладов, а также выплат относящихся к выплатам стимулирующего и компенсационного характера, дает возможность образовательным и научным организациям высшего образования построить систему, способствующую создать высокий уровень участия этих категорий работников в проведении в жизнь поставленных передними задач, уменьшение оттока из Российской Федерации научных кадров.

Кроме этого, принципиально новые системы оплаты труда позволяют стимулировать научно-образовательные организации оказывать разного вида коммерческие услуги, такие как, консалтинг, осуществление научных испытаний и исследований, а также оказания услуг на платной основе по получению высшего или дополнительного профессионального образования и т.д. Этому важное значение имеет то, чтобы все денежные средства от деятельности приносящей доход были направлены на оплату труда всех без исключения работников, а не только узкого исключительного круга исполнителей и руководителей. Одновременно с этим имеет смысл согласиться с мнением высказанным А.А. Асеевой, которая на основании проведенных исследований высказала свою позицию относительно того, что для сотрудников учебных заведений для повышения условий их материального положения стоит установить определенный процент от средств, поступающих из внебюджетных поступлений. Также данное решение следует установить, основываясь на правом законном уровне и сделать его, например, в размере не менее 50%.

В связи с тем, что на данный момент времени заработная плата состоит только из должностного оклада и различных выплат различного характера, по нашему мнению в итоговый совокупный размер месячного дохода сотрудников учебного заведения следует также внести их личный вклад, который они вносят индивидуально в деятельность своего учреждения. К индивидуальному личному вкладу сотрудников учебного заведения можно отнести публикацию разных имеющих научную ценность работ, участие их в конференциях и семинарах, проведение лекций и др.

Для научно-педагогических сотрудников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу в стимулировании их труда главным моментом, также является установление доплат и надбавок за наличие ученых степеней доктора или кандидата наук.

В России в данный момент времени происходит активное развитие различных инновационных технологий и разработок, хотя при этом среди научных сотрудников размер их заработной платы находится на очень низком уровне, поэтому наряду с оплатой труда имеющую стандартную составляющую большое и актуальное значение приобретает предоставление грантов. Так, согласно принятых положений, подписанных Президентом РФ и Правительством РФ утверждено положение о выделении грантов молодым

ученым (Постановление Правительства РФ от 27.04.2005 г. № 260). Следовательно, участие научных работников в конкурсе для получения гранта дает им реальную возможность в получении дополнительного материального стимулирования трудовой деятельности.

В становлении новой системы оплаты труда новшеством является появление нового понятия – эффективный контракт.

Введение эффективного контракта в области образования продиктовано неизбежностью исправления тех недостатков, которые были обнаружены в процессе внедрения и применения принципиально новой системы оплаты труда.

Согласно Указа Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" Правительству РФ предписывается для работников образовательных учебных заведений (научно-педагогических) увеличить размер средней зарплаты до 200%, данное увеличение выполнить к 2018 г. Достижение целей данного Указа

Список используемых источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // «Парламентская газета», N 2-5, 05.01.2002
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 № 146-ФЗ // Российская газета, № 148-149, 06.08.1998
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ // Парламентская газета, № 151-152, 10.08.2000
4. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ О бухгалтерском учете//Российская газета, № 278, 09.12.2011
5. Приказ Минфина России от 02.07.2010 № 66н О формах бухгалтерской отчетности организаций (Зарегистрировано в Минюсте России 02.08.2010 № 18023)// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 35, 30.08.2010.
6. Приказ Минфина России от 28.06.2010 № 63 н Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету Исправление ошибок в бухгалтерском учете и отчетности (ПБУ 22/2010) (Зарегистрировано в Минюсте России 30.07.2010 № 18008)// Российская газета, № 174, 06.08.2010.
7. Положение по бухгалтерскому учету «Доходы организации» ПБУ 9/99. Утв. приказом Минфина РФ от 6 мая 1999 г. № 32н (от 27.04.2015 N 55н)// Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»
8. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99. Утв. приказом Минфина РФ от 6 мая 1999 г. № 33н // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»
9. Приказ Минфина РФ «Об утверждении федеральных стандартов аудиторской деятельности» (вместе с «Федеральным стандартом аудиторской деятельности (ФСАД 5/2010). Обязанности аудитора по рассмотрению недобросовестных действий в ходе аудита») от 17.08.2010 №90н // Российская газета.–2010. №265.
10. Волгин Н. А., Будаев Т. Б. Оплата труда и проблемы ее регулирования. – М.: «Альфа-Пресс», 2016. – 200 с.
11. Выварец А.Д. Экономка предприятия: Учебник. – М.: ЮНИТИ– ДАНА., 2012. – 543 С..
12. Гапоненко А.В. Экономика организации. Учебное пособие для бакалавров / А.В. Гапоненко. – Краснодар: Краснодарский филиал РГТЭУ; Просвещение–Юг, 2013. – 535 с.
13. Гейц И.В. Заработная плата и другие расчеты с физическими лицами: Практическое пособие для бухгалтера. – М.: Дело и Сервис, 2016 – 153 с.
14. Дашковская О. Д., Константинова Е. В. Особенности системы мотивации персонала в индустрии гостеприимства // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 11. – С. 1686-1690.
15. Елгина, Е.Б. Заработная плата: Налоги: Учеб./Е.Б. Елгина. – М.: Издательско-консультационная компания «Статус-Кво 97», 2014. – 95 с.
16. Зонова А.В. Бухгалтерский учет в схемах и таблица: Учебное пособие / А.В. Зонова – М.: Магистр: НИЦ ИНФРА – М, 2013. [Электронный ресурс]. – М., [2016]. – Режим доступа :<http://znanium.com> (дата обращения 15.05.2020).
17. Камышанов, П. И. Бухгалтерский финансовый учет: Учебное пособие / П. И. Камышанов, А. П. Камышанов – М.: Омега-Л, 2016 – 215с.
18. Керимов В.Э./ Бухгалтерский финансовый учет: Учебник – 6-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашко и К», 2016. – 688 с.
19. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учебное пособие / Н.П. Кондраков. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.:

НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 841 с.

20. Каморджанова Н.А. Бухгалтерский финансовый учет/ Н.А. Каморджанова, И.В. Карташова. – 4-е изд., доп. – СПб.: Питер, 2014. – 288с.
21. Ковязина, Н.З. Заработная плата на предприятии. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2015. – 160 с.
22. Межуева Т.Н. / Зарплата : учет,налоги – М.: ИД «Гросс – Медиа» : РОСБУХ,2016. – 336 с. – (Делопроизводство и кадры)
23. Никитин В.Ю./ Заработная плата – (13 - е изд., перераб. и доп.). – М. : ИД «Гросс – Медиа» : РОСБУХ, 2014. – 276 с
24. Пантелеев А.С./ Заработная плата: начисление, выплаты, налоги: практ. руководство – 4-е изд. стер. – М.: Издательство «Омега – Л», 2014. – 250с.
25. Пизенгольц М. З. Бухгалтерский учет в сельском хозяйстве / М. З. Пизенгольц. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 488 с.
26. Папирян Г.А. Менеджмент в индустрии гостеприимства (отели и рестораны) // Все о туризме –туристическая библиотека. URL: http://tourlib.net/books_tourism/papiran_men43.htm-(дата обращения 15.05.2020).
27. Складская, В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебник / В.А. Складская. – М.: Дашков и К, 2013. – 340 с.
28. Соснаускене О.И. Зарплата от А до Я. Бухгалтерский учет. – Система ГАРАНТ, 2015 г
29. Сотникова Л. В. Учет расчетов. Статья 3. Учет расчетов с персоналом //Бухгалтерский учет, 2015, № 9, с. 7 – 13
30. Сулейманова Е.В., Хисамудинов В.В. / Бухгалтерский финансовый учет : учеб.пособие . – М.: Финансы и статистика,2013. – 192 с.
31. Тумасян Р.З. Бухгалтерский учет и анализ: Учебное пособие / Р.З. Тумасян, А.В. Зонова. – М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2014. [Электронный ресурс]. – М., [2016]. – Режим доступа: <http://znanium.com> (дата обращения 15.05.2020).
32. Турсина Е. А. Заработная плата: начисления, выплаты, налоги: практическое пособие. М.: «Омега – Л». 2014
33. Цевелев В.В., Ежеля Л.В., Кузнецова А.Ю. Влияние системы мотивации труда в гостиничном бизнесе на эффективность деятельности организации // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. LVII междунар. науч.-практ. конф. № 1(55). – Новосибирск: СибАК, 2016.
34. Обзор оплаты труда PayWell 2019
<https://www.pwc.ru/ru/people-and-organization/assets/pwc-paywell-2019.pdf> (дата обращения 15.05.2020).Платена отелей <http://hotelsinfoclub.ru/articles/vse-sobytiya/ladies-hospitality-hr> [Электронный ресурс]: <http://hotelsinfoclub.ru/articles/vse-sobytiya/ladies-hospitality-hr> (дата обращения 15.05.2020).
35. https://schv444.mskobr.ru/info_edu/basics/ (дата обращения 15.05.2020).
36. Институт образования НИУ ВШЭ [Электронный ресурс]. // Результаты исследования TIMSS в 2007 и 2011 годах. – Режим доступа: <https://ioe.hse.ru/news/198195486.html> (дата обращения 15.05.2020).
37. Жулина, Е. Г., Иванова, Н. А. Европейские системы оплаты труда [Электронный ресурс] / Е. Г. Жулина, Н. А. Иванова . – Режим доступа: <http://www.universalinternetlibrary.ru/book/14338/ogl.shtml> (дата обращения 15.05.2020).
38. Управление школой [Электронный ресурс]. – Как оплачивается труд учителя в Англии, Франции, Германии и США – режим доступа: <http://upr.1september.ru/article.php?ID=200801302> (дата обращения 15.05.2020).
39. Министерство образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B8%D0%BD%D1%84%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0?keyword=73> (дата обращения 15.05.2020).

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

<https://stuservis.ru/magisterskaya-rabota/108967>