

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/60745>

Тип работы: Магистерская работа

Предмет: Экономика труда

Содержание

Введение 3

1 Современные формы и системы оплаты труда в Российской Федерации 5

1.1 Основные цели, задачи и принципы заработной платы. 5

1.2 Основные формы и системы оплаты труда в бюджетных организациях 8

1.3 Особенности расчета и назначения заработной платы на бюджетных предприятиях 12

2. Система оплаты труда на ГБОУ № 444 г. Москва 17

2.1 Описание предприятия. 17

2.1.1. Отрасль деятельности. 17

2.1.2. Месторасположение. 19

2.1.3. Среднесписочная численность сотрудников 19

2.1.5. Средняя заработная плата 20

3. Пути рационализации системы оплаты труда на предприятии 22

Заключение 24

Список используемых источников 26

Введение

Первостепенную важность в управлении экономикой занимает понятие заработной платы, и конечно же именно поэтому государство уделяет особое внимание правовым основам организации и оплаты труда.

Актуальность данной работы, ее востребованность в наши будни определены тем, что заработная плата является одним из серьезнейших стимулов в работе, а правильная ее организация даст предприятию не только компетентно управлять рабочей силой, но и найти пути увеличения производительности труда, что в итоге наложит положительный отпечаток на финансовых результатах деятельности организации.

1 Современные формы и системы оплаты труда в Российской Федерации

1.1 Основные цели, задачи и принципы заработной платы.

Заработная плата как социально-экономическая категория, является главным источником прибыли работников, и значит, чем выше уровень заработной платы, тем выше поднимается уровень обеспеченности людей. Однако, высокая заработная плата может стимулировать каждого сотрудника работать продуктивно, что оказывает воздействие на уровень его выработки и производительности а, следовательно, действует на формирование в общем и целом экономического развития государства. [1, с 28].

Работа сотрудника вознаграждается в виде заработной платы, величина которой определяется каждой организацией самостоятельно, исходя из своих финансовых возможностей. Однако, необходимо указать на тот факт, что основные пункты прописаны в Трудовом Кодексе Российской Федерации и являются обязательными для всех предприятий. Уже сейчас, в экономической литературе можно увидеть немало определений понятию заработная плата. Выберем пару из них:

Заработная плата - это поступающая в личное пользование сотрудника часть национального дохода, выраженная в денежной форме, которая распределяется в зависимости от количества и качества выполненных им работ.

3

Заработная плата - это вознаграждение за труд, размер которого зависит от уровня квалификации сотрудника, качества и количества, а также условий выполняемой работы, к данному вознаграждению также могут выплачиваться различные выплаты стимулирующего и социального характера.

1.2 Основные формы и системы оплаты труда в бюджетных организациях

В многообразии организаций нашего государства, в основном, существует две формы оплаты труда, это:

- 1) заработная плата в сдельной форме, т.е. размер заработной платы обуславливается объемом выполненных единиц продукции, вместе с тем берутся во внимание условия и сложность трудовой деятельности, и конечно же ее качество;
- 2) заработная плата в повременной форме, т.е. размер заработной платы обуславливается временем, которое было затрачено на производство продукта, которое отмечено в тарифной системе организации, помимо этого берется во внимание уровень квалификации работника и сами условия трудовой деятельности.

В бюджетной сфере, как правило, применяется повременная форма оплаты труда.

Когда используется повременная оплата труда, заработная плата начисляется за фактически отработанное работником время, по определенной организацией тарифной ставке или же согласно окладу. На этом этапе размер заработной платы вычисляется так: количество отработанных работником либо дней, либо часов нужно умножить на дневную, или же часовую тарифную ставку. Размер заработной платы иных категорий работников, если ими были отработаны все рабочие дни месяца, будет равен окладу, установленному конкретно для них.

1.3 Особенности расчета и назначения заработной платы на бюджетных предприятиях

В бюджетной сфере для конкретизации потока денежных средств создана классификация операций сектора государственного управления (сокращенно – КОСГУ). С 2019 года вступают в силу новые приказы Минфина России - № 209н от 29.11.2017 г. и № 132 н от 8.06.2018 г. Вместе с тем, к бухгалтерскому счету при создании проводок нужно добавлять код, который определяет вид прихода или же выбытия предмета учета согласно с этой классификацией.

2. Система оплаты труда на ГБОУ № 444 г. Москва

2.1 Описание предприятия.

2.1.1. Отрасль деятельности.

Школа создана на основании решения Исполкома Московского городского Совета от 18.07.1952 года за№ 50/1 и Акта № 117/20 от 14.11.1952 года Московскому городскому отделу народного образования предоставлен земельный участок для капитального строительства средней школы № 444. Решением Исполнительного комитета Первомайского районного Совета депутатов трудящихся города Москвы от 04.04.1962 года протокол № 14 средняя школа № 444 реорганизована в школу с математической специализацией. Приказом Московского Департамента образования от 25.04.1994 года № 110 общеобразовательная школа № 444 с углубленным изучением математики и информатики реорганизована в физико-математическую школу-лабораторию № 444.

Согласно п. 3.1. Устава образовательной организации:

Управление Учреждением осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы и настоящим Уставом.

Управление Учреждением осуществляется на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности.

Единоличным исполнительным органом Учреждения является Директор Учреждения (далее - Руководитель).

Заместители руководителя и главный бухгалтер назначаются на должность Руководителем Учреждения по согласованию с Учредителем.

4

Руководитель имеет право передать часть своих полномочий заместителям.

Коллегиальными органами управления Учреждением являются: Общее собрание работников Учреждения, Педагогический совет, Управляющий совет.

2.1.2. Месторасположение.

Государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы детского сада общеразвивающего вида № 2280, расположенного по следующим адресам:

1. Москва, Нижняя Первомайская улица, дом 14

2.1.3. Среднесписочная численность сотрудников

Сведения о численности учителей приведем в таблице 3.

2.1.5. Средняя заработная плата

Для расчета средней заработной платы мы будем использовать формулу: $Срзп = \text{ФОТ} / \text{Числ}$, где ФОТ – это фонд оплаты труда учителей в отчетном периоде, Числ – численность учителей в отчетном периоде.

Фонд оплаты труда в сентябре 2015 года составил 4 581 279 руб., численность, как мы указывали выше – 63 человека, следовательно, Средняя начисленная заработная плата учителя за этот период составила 72 719 руб. Оставшиеся данные о средней заработной плате представим в таблице:

2. Пути рационализации системы оплаты труда на предприятии

3.

В данной работе рассмотрены эффективность организации заработной платы на примере ГБОУ № 444 г. Москвы, основным видом деятельности которого является образовательная деятельность.

За рассматриваемый период наблюдается рост средней заработной платы, что говорит о росте производительности труда, и о правильной организации оплаты труда.

В качестве рекомендаций по совершенствованию стимулирования труда на предприятия предлагается:

- предоставление средств мобильной связи, частичная оплата расходов мобильной связи (например, для общения с родителями учеников);
- оплата транспортных расходов (проезд в общественном транспорте, предоставление служебного транспорта, оплата расходов на бензин);
- компенсация расходов на питание в течение рабочего дня (оплата обедов);
- частичная оплата расходов на образование и повышение квалификации.

Заключение

Зарботную плату можно определить как цену, которую работодатель выплачивает сотрудником за использование их труда и услуг. В настоящее время определяющим фактором оплаты труда являются организованные формы рынка труда. Так размер заработной платы стал зависеть от затрат на воспроизводство рабочей силы с учетом ее востребованности и стоимости на рынке труда. Теперь практически все вопросы, касающиеся оплаты труда сотрудников решаются на уровне организаций, а государство только устанавливает минимальный размер оплаты труда.

Зарботная плата для работодателей теперь имеет не только стимулирующую функцию, но и социальную, это происходит из-за перехода к рыночной системе взаимоотношений. Теперь размера заработной платы сотрудников должно хватать не только на удовлетворение его первичных (физиологических) потребностей, таких как пропитание и одежда, но и на приобретение жилья, оплату отдыха и так далее.

Список используемых источников

5

1. Бачурин А. Повышение роли экономических методов управления // Экономист. 2014. № 4. -С.28-31.
2. Вишневецкая Н. Современные формы оплаты труда // Вопросы экономики. 2014. № 4. С. 17.
3. Глазырин, В. Оплата и нормирования труда // Вопросы экономики. 2015. № 8. С. 3 - 26.
4. Алехина О. Стимулирующий эффект гибких систем ЗП // Человек и труд. 2015. №1. С. 90-95.
5. Белкин В., Белкина Н. Внедряем новый механизм оценки и оплаты труда // Человек и труд. 2015. №11. С. 101-104.
6. Малахов С. Экономический рост и оплата труда // Вопросы экономики. 2015. № 3. С. 21.
7. Маслова И., Бараненкова Т. Оптимальная система оплаты труда для малых предприятий // Вопросы экономики. 2014. № 9. С. 12.
8. Дряхлов Н. Системы оплаты труда в РФ // Проблемы теории и практики управления. 2014. №2. С.83-88.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (от 1 декабря 2015 г. N 409-ФЗ) // Гарант: справочная правовая система URL: <http://base.garant.ru/12125268/> (дата обращения 15.03.2019).
10. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 N 51 -ФЗ (в ред. от 22 октября 2015 г. N 315-ФЗ) // Гарант: справочная правовая система URL: <http://base.garant.ru/10164072/> (дата обращения 15.03.2019).
11. Блинов А. Мотивация персонала корпоративных структур // Маркетинг. 2015. № 1. С.88-101.
12. Бухалков И.М. Управление персоналом. М.: Инфра -М, 2013. 160с.
13. Фатхутдинов Р.А. Организация производства, М.: Инфра - М, 2013. 316 с.
14. Федченко А. Стимулирование работников: зарубежный опыт. // Человек и труд. - 2014. - №3. - С. 79-81.
15. Жуков А.Л. Гибкая модель тарифного регулирования заработной платы // Справочник кадровика. 2015. № 4. С. 9.
16. Жуков А.Л. Порядок организации оплаты труда на предприятии, часть 1 // Справочник кадровика. 2014. № 1. С. 9.
17. Жуков А.Л. Порядок организации оплаты труда на предприятии, часть 2 // Справочник кадровика . 2014. № 11. С. 17.
18. Жуков А.Л. Система премирования и критерии её эффективности // Справочник кадровика. 2015. № 7.С. 24.
19. Капелюшников Р. Российская модель рынка труда: что впереди? // Вопросы экономики. 2013. № 6. С. 11.
20. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала // Управление персоналом. 2015. № 14. с. 8.
21. Тагильцева Е.Д. Гибкие системы оплаты труда в России // Предпринимательство. 2014. №3. С. 8
22. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06. 2000 N 82-ФЗ (в ред. от 22 октября 2014 г. N 315-ФЗ) // Гарант: справочная правовая система URL: <http://base.garant.ru/12119913/> (дата обращения 15.05.2016).
23. Акулич В.В. Анализ использования фонда оплаты труда // Кадровик . 2014. №7. С. 68-71.
24. Колбачев Е.Б., Новик Е.В., Колбачева Т.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях. Ростов н/Д: Феникс, 2014. 261 с.
25. Липатова, Л. Оплата труда на российских предприятиях // Экономист. 2014. № 3. С. 72 - 77
26. Госкомстат URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 20.03.2019 г).
27. Губанов, С. Система организации и поощрения труда (опыт методической разработки)// Экономист. 2014. №3.С.12-14.
28. Нацентова Е.Е. Система оплаты труда работников в рыночной среде //Российское предпринимательство. 2015. №4. вып.1. С.90-95.
29. Нуртдинова А. Ф. Оплата труда//Трудовое право. №4-5. 2014. С. 74-78
- 30.Обниченко Р. Методы повышения эффективности заработной платы//Кадровик. -2014. №11. С. 19.
31. Савченко П.В., Кокин Ю.П. Политика доходов и заработной платы // Вопросы экономики. 2014. №2. С. 9.
32. Федорова М.С. Совершенствование системы оплаты труда на предприятии / Молодой ученый. 2015. №7. С. 17
33. Фильев В.И. ЗП в зарубежных странах. //Экономика и жизнь. 2014. № 7. С. 5-6.
34. Яковлев, Р.А. Оплата труда в организации.- М.:МЦФЭР, 2014. 218 с. 35, Овчаренко СВ. Оплата труда // Экономика и учет труда. 2013. № 7. С. 18-21
- 36.Опыт бальной системы оплаты труда URL: <http://hr-portal.ru/article/ballnaya-sistema-oplatytruda-i-izmeneniya-oklada> (дата обращения: 10.04.2019).
- 37.Организация заработной платы на современном предприятии URL: [http://pr8yega.gi/5212/or\\$at2ac1ya-2agaьШоу-р1a1y](http://pr8yega.gi/5212/or$at2ac1ya-2agaьШоу-р1a1y)(дата обращения: 10.03.2019).

38. Пошерстник, Е.Б., Мейксин, М.С. Заработная плата в современных условиях. М.: ИД Герда, 2014. 298 с.

39. Рутицкая В. Новые модели оплаты труда//Менеджер по персоналу. 2014. №6. С. 11

40. https://schv444.mskobr.ru/info_edu/basics/

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/60745>