



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

филиал в г.Туапсе

Кафедра «Экономики и управления»

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

На тему «Направления совершенствования системы организации оплаты труда казенного учреждения (на примере Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район)»

Исполнитель Лукьянченко О.Р.

Руководитель Мартынова Т.В.

«К защите допускаю»

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

доктор экономических наук, профессор

Темиров Д.С.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

Туапсе  
2016

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Введение .....</b>	<b>3</b>
<b>Глава 1 Теоретические основы формирования оплаты труда казенных учреждений в современных условиях.....</b>	<b>6</b>
1.1 Основы трудовых отношений, понятие, сущность, системы, формы и виды оплаты труда .....	6
1.2 Методика анализа оплаты труда.....	19
1.3 Особенности оплаты труда в казенных учреждениях.....	22
<b>Глава 2 Анализ и оценка системы оплаты труда Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия управления образования администрации МО Туапсинский район» .....</b>	<b>26</b>
2.1 Организационно-экономическая характеристика исследуемого объекта.....	26
2.2 Анализ системы оплаты труда МКУ «ЦБ УО администрации МО Туапсинский район» .....	33
<b>Глава 3 Пути совершенствования системы организации оплаты труда в МКУ «ЦБ УО администрации МО Туапсинский район».....</b>	<b>43</b>
<b>Заключение.....</b>	<b>48</b>
<b>Список использованной литературы.....</b>	<b>51</b>
<b>Приложение.....</b>	<b>53</b>

## Введение

Зарплата - это жизненно значимая экономическая категория для подавляющей части жителей страны, благодаря этому организация зарплаты заслуженно занимает одно из главных мест в деятельности каждого предприятия.

В настоящее время на каждом предприятии важно понимать роль стимулирования работников. Система стимулирования обязана быть обращена на мотивацию работника к эффективному и качественному труду, что особенно важно в учреждениях, которые задействованы в государственной и муниципальной сфере.

Казенные учреждения являются социально значимыми для страны, так как они выполняют огромное количество социальных потребностей. Среди них много учреждений здравоохранения, образования, социальной защиты и др.

Государство - главный гарант выплаты зарплаты работникам государственной и муниципальной сферы. Для осуществления своих социальных функций, ему необходимо вовремя принимать меры по улучшению качества жизни населения, сохранению работников с высокой квалификацией в социальной сфере для снижения напряженности в обществе.

**Актуальность** темы состоит в том, что заработная плата представляет собой инструмент увеличения эффективности труда работников, и, соответственно, учреждения в общей сложности.

**Объект** бакалаврской работы - Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район».

**Предмет** бакалаврской работы - система организации оплаты труда на исследуемом объекте.

**Целью** данной бакалаврской работы является исследование организации оплаты труда в казенном учреждении и разработка предложений по ее совершенствованию.

Для того чтобы достичь поставленную цель надо решить следующие **задачи:**

- изучить теоретические основы формирования зарплаты;
- определить особенности оплаты труда в казенных учреждениях;
- предоставить общую организационно-экономическую характеристику исследуемого учреждения;
- провести анализ системы оплаты труда исследуемого казенного учреждения за 2013-2015 гг.;
- сделать выводы и разработать направления по улучшению системы организации оплаты труда.

#### **Структура работы:**

- введение;
- три главы;
- заключение;
- список использованной литературы;
- приложения.

Первая глава - теоретическая. Содержит основы формирования зарплаты: характеризует сущность, формы, системы и виды оплаты труда, методику анализа оплаты труда, а также особенности оплаты труда в казенных учреждениях.

Вторая глава - содержит анализ деятельности МКУ «ЦБ УО администрации МО Туапсинский район»: изучена организационно-правовая характеристика предприятия, дан анализ экономического состояния учреждения, произведен анализ системы оплаты труда.

Третья глава - содержит разработку направлений совершенствования системы организации оплаты труда в учреждении.

При исследовании были использованы следующие приемы и методы:

- горизонтальный анализ;
- вертикальный анализ;
- анализ коэффициентов (относительных показателей).

**Информационным обеспечением и методической основой** для написания выпускной бакалаврской работы послужили труды Е.Ю. Алесейчева, Р.А. Бурганова, Ю.И. Сигидова, В.Э. Керимов, А.И. Тыщенко, Д.Р. Амирова, Л.Г. Скамай и др., а также данные МКУ «ЦБ УО администрации МО Туапсинский район» за 2013-2015 гг.

Общий объем работы составил 61 страницу, количество рисунков - 10, количество таблиц - 11, количество приложений - 3.

# **Глава 1 Теоретические основы формирования оплаты труда казенных учреждений в современных условиях**

## **1.1 Основы трудовых отношений, понятие, сущность, системы, формы и виды оплаты труда**

Государственное управление отношениями, связанное с организацией и оплатой труда, представлено в таких нормативных документах, как: Конституция, Гражданский Кодекс, Трудовой кодекс, Налоговый Кодекс, Семейный кодекс [6, с. 286].

Определение заработной платы представлено в Трудовом Кодексе, а именно в ст. 129. В соответствии с данной статьей под зарплатой следует понимать вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера [13, с. 233].

Зарплата работника представляется правовой категорией, которая характеризуется тем, что:

1. Является вознаграждением за труд.
2. Величина и условия выплаты вознаграждения устанавливаются соглашением сторон или законодательством.
3. Права и обязанности по выплате зарплаты возникают из факта заключения трудового договора [11, с. 200].

Главным элементом государственного управления зарплатой являются государственные гарантии по оплате труда работников.

В систему главных государственных гарантий по оплате труда работников заключаются:

- величина МРОТ в Российской Федерации;
- величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в РФ;
- меры, обеспечивающие рост уровня реального содержания зарплаты;
- ограничение перечня оснований и размеров вычетов из зарплаты по

приказу работодателя, а также размеров налогообложения доходов от зарплаты;

- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником зарплаты в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой зарплаты и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты зарплаты [15, с. 153].

Различают следующие виды зарплаты:

- Номинальная зарплата - сумма денег, которую получает рабочий за свой труд в течение определенного периода.
- Реальная зарплата показывает количество приобретаемых на нее товаров, услуг при сложившейся величине потребительских цен, тарифов [22, с. 112].
- Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) - социальная норма оплаты труда, которая представляет собой низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы в расчете на один месяц [24, с. 69].

Зарплата сотрудника состоит из основной и дополнительной. К основной относится зарплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты и надбавки.

Дополнительная зарплата представляет собой выплаты за неотработанное время, предусмотренные трудовым законодательством. К подобным выплатам причисляют оплату очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов работы подростков, выходное пособие при увольнении и др. [5, с. 158-159].

Фонд заработной платы представлен на рис. 1.



Рис. 1. Состав фонда заработной платы [14, с. 181]

Сущность зарплаты выражается в функциях, которые она реализовывает в фазах общественного производства: производстве, распределении, обмене и потреблении [18, с. 42].

1. Воспроизводственная - предполагает обеспечение работников, а также членов их семей нужными жизненными благами для воспроизводства трудовой силы без роста состава обеспечиваемой семьи. В первый раз была раскрыта Адамом Смитом и описана в его труде «Исследование о природе и причине богатства народов».

2. Стимулирующая - установление зависимости зарплаты работника от его трудового вклада, от результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия. Большую лепту в обоснование функции стимулирования привнес Альфред Маршалл в своем произведении «Принципы экономической науки» [9, с. 160].

3. Измерительно-распределительная - предуготовлена для отображения меры живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств.

4. Ресурсно-разместительная - заключается в оптимизации размещения трудящихся по регионам, отраслям экономики и предприятиям [1, с. 133].

5. Регулирующая - определена ее воздействием на параметры рынка труда. А именно, если предприятие заинтересованно в привлечении наиболее квалифицированных работников, оно обязано обеспечить более высокий, чем на остальных предприятиях, уровень зарплаты, и, в свою очередь более заманчивый спектр общественных услуг.

6. Социальная - связана прежде всего с проблемой разницы в величинах оплаты труда. С одной стороны, эти разницы обязаны быть достаточно значительными для обеспечения заинтересованности в росте квалификации, а также для того, чтобы учесть отличия в тяжести и ответственности труда. С другой стороны, уровень разделения личных доходов обязан отвечать представлениям о справедливости, которые присущи социальным группам, трудящимся на данном предприятии в данном регионе [10, с. 49].

Система оплаты труда - способ исчисления величины зарплаты, которая подлежит выплате работнику за результаты затраченного им общественно необходимого труда. Назначение системы в том, чтобы обеспечить принятие точных соотношений между мерой труда и мерой его оплаты [20, с. 68].

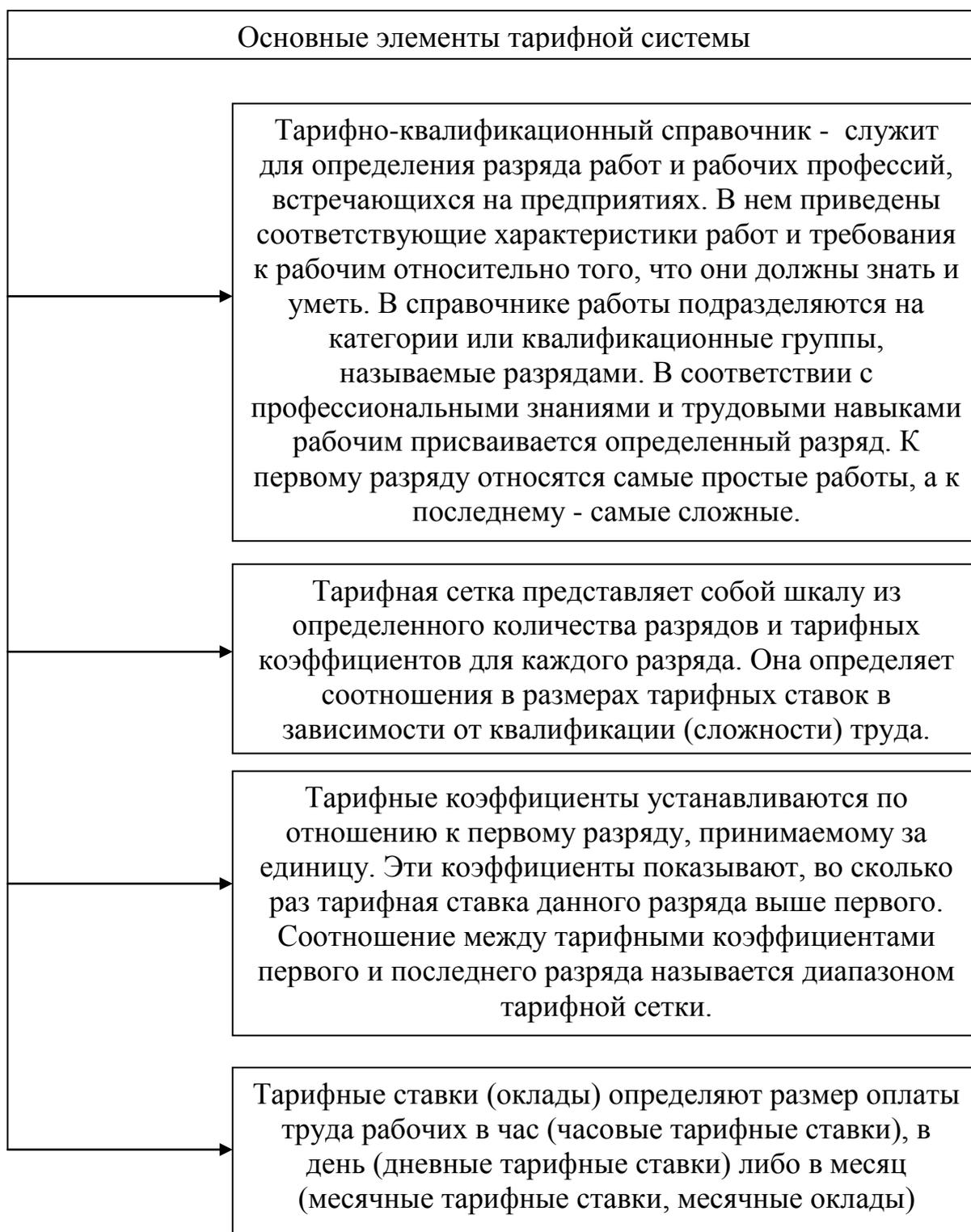
Различают следующие разновидности систем оплаты труда: бестарифную, тарифную, систему плавающих окладов, систему оплаты труда на комиссионной основе и др.

Бестарифная система оплаты труда сформирована на дефиниции величины зарплаты каждого работника в зависимости от конечного итога работы всего коллектива, в состав которого он укладывается. Принцип бестарифной системы оплаты труда заключается в том, что работнику присваивается определенный квалификационный уровень, однако никакого твердого оклада и тарифной ставки не устанавливается. В частности, подобная система может базироваться на основе 2 коэффициентов: квалификационного и трудового участия. Квалификационный коэффициент трудового участия (КТУ) комплексно отображает квалификацию работника, общую величину трудового вклада в общие результаты труда и определяется по данным о его предшествующей деятельности и документах о его специальности и квалификации. Этот коэффициент является неизменной величиной и определяет вклад каждого члена рабочего коллектива в конкретные результаты его деятельности. Он устанавливается по результатам труда за обусловленный период, например месяц. В следующем месяце КТУ работника определяется по результатам работы в этом месяце и т.д. Последовательность определения и использования КТУ устанавливается коллективом, к примеру, бригадой, в соответствии с положением об оплате труда в организации. Сумма, которая начисляется работнику за труд, прямо зависит от этих 2 коэффициентов и величины фонда оплаты труда, начисленной по результатам общей работы всего коллектива, т.е. каждый работник заработает свою долю от общей оплаты [3, с. 138].

Тарифная система - совокупность норм и нормативов, обеспечивающих

разделение оплаты труда отталкиваясь из разницы в сложности выполняемых работ и из условий труда, интенсивности и характера труда [7, с. 116].

Основные элементы тарифной системы представлены на рис. 2.



**Рис. 2. Основные элементы тарифной системы оплаты труда [4, с.**

104-105]

В системе плавающих окладов каждый раз в конце месяца при завершении работы и расчете оплаты труда каждого работника формируются новые должностные оклады на следующий месяц в зависимости от повышения (уменьшения) производительности труда на участке, обслуживаемом работником, при условии выполнения задания по выпуску продукции. Эта система оплаты труда призвана стимулировать ежемесячный рост производительности труда и хорошее его качество. Она подходит для оплаты труда работников обслуживающих видов труда: наладчиков, сменных инженеров и т. д. В стимулирующих целях оплата труда начальников и специалистов может быть образована в процентах от фактической прибыли за отчетный период [17, с. 361].

Система оплаты труда на комиссионной основе предполагает вознаграждение в виде фиксированного % от дохода (объема продаж), получаемого организацией от продажи продукции, товаров (работ, услуг). Эта система представляется перспективной для менеджеров и торговых агентов [3, с. 139].

Кроме должностных окладов (тарифных ставок) система оплаты труда предусматривает выплату работникам надбавок и доплат.

Основные виды гарантированных доплат, а также надбавок установлены в Трудовом кодексе РФ (ТК РФ), нормативных и правовых актах Правительства Российской Федерации, приказах министерства обороны Российской Федерации.

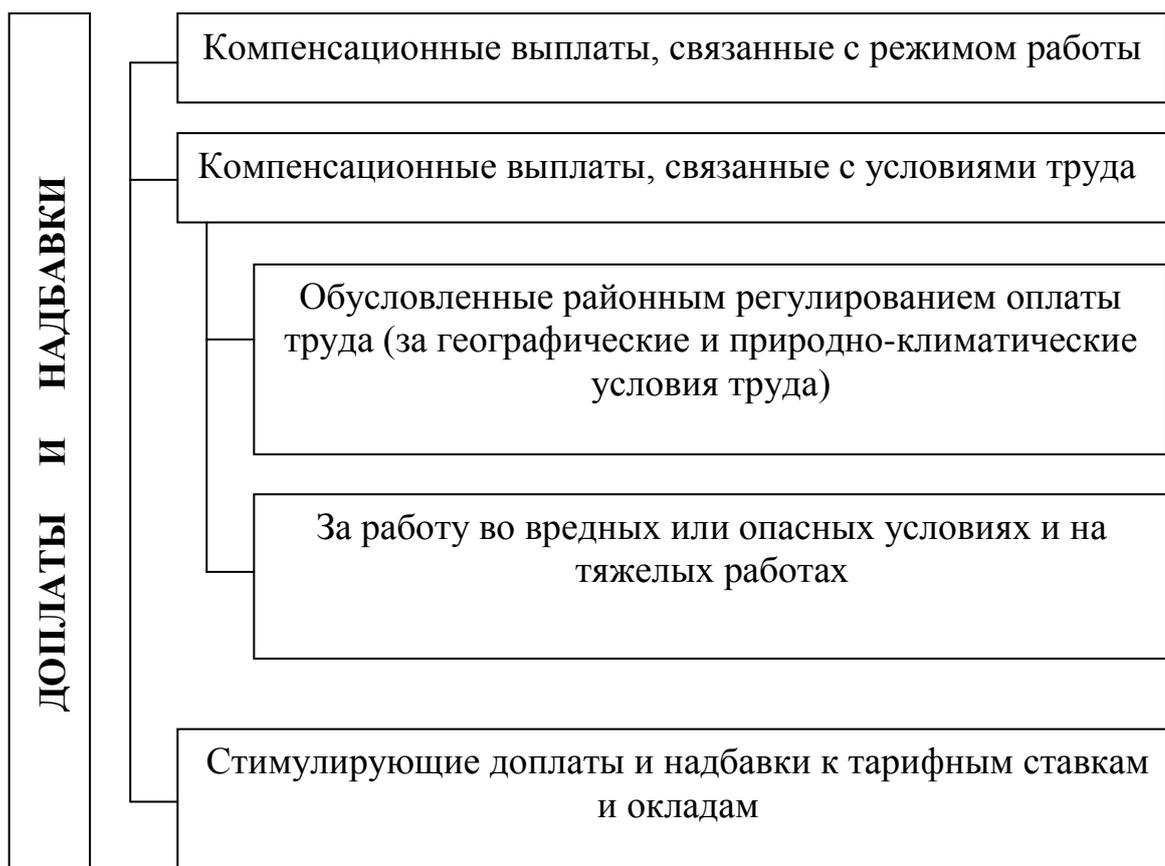
Доплаты представляют собой специальные выплаты, которыми возмещаются дополнительные затраты труда, а в ряде случаев и условия труда отдельных категорий работников.

Надбавки бывают 2 видов:

1) выплачиваемые по инициативе организации-работодателя (например, за выслугу лет);

2) установленные законодательно (которые работодатель должен выплачивать в обязательном порядке).

Перечень разнообразных доплат и надбавок отображен на рис. 3.



**Рис. 3. Структура доплат и надбавок [5, с. 163]**

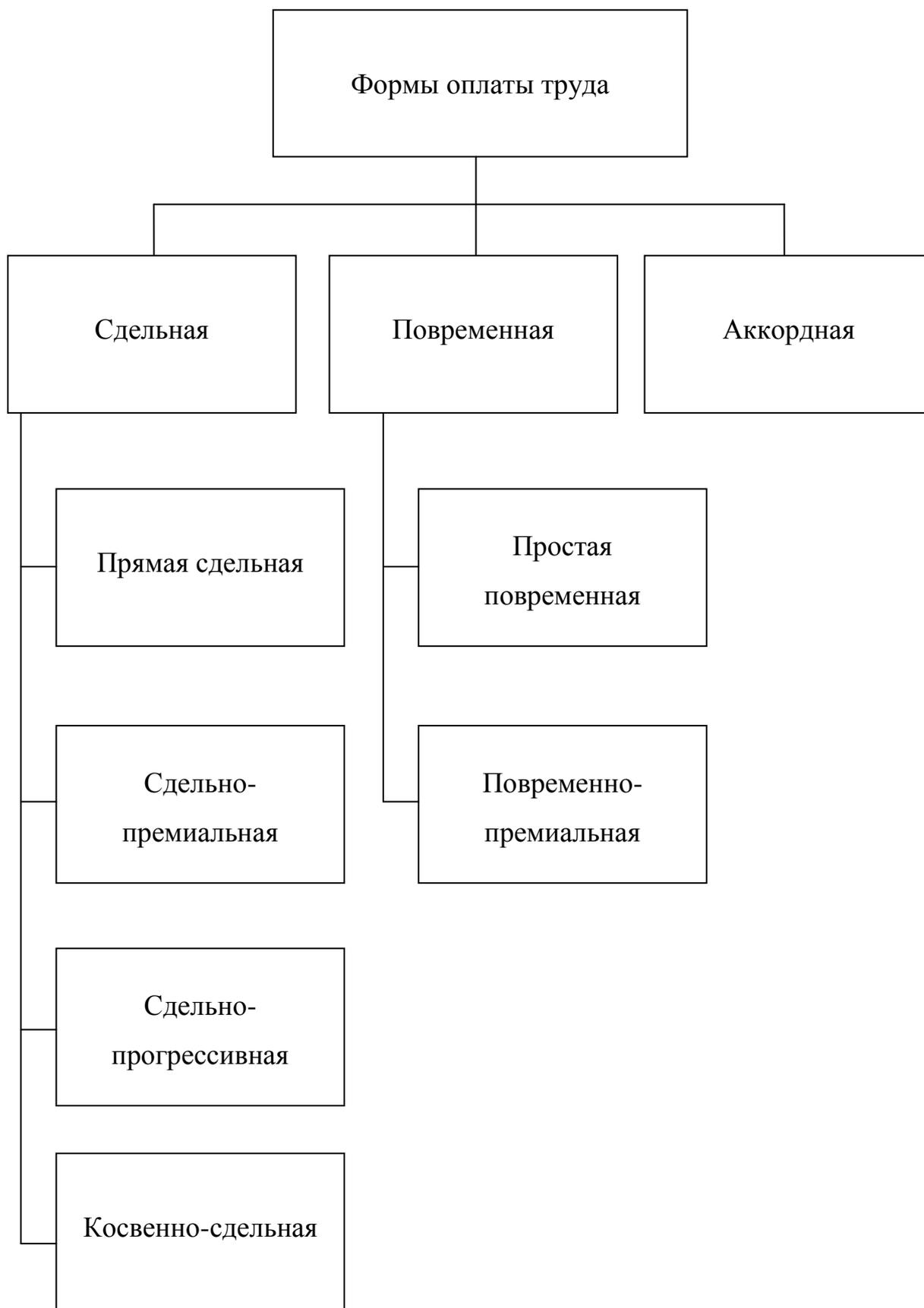
К компенсационным выплатам, связанным с режимом работы, надлежит отнести выплаты:

- за работу в ночное время;
- многосемейный режим работы;
- работу в выходные и праздничные дни;
- сверхурочную работу;
- вахтовый метод работы;
- в связи с подвижным (разъездным) характером работы;
- полевое довольствие.

К стимулирующим доплатам и надбавкам к тарифным ставкам и окладам надлежит отнести: доплаты за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей и т.п. [5, с. 162-163].

Основными формами оплаты труда в организациях являются сдельная,

повременная и аккордная форма оплаты труда, рис. 4.



**Рис. 4. Формы оплаты труда [17, с. 362]**

При сдельной форме оплаты труда зарплата рабочего находится в прямой зависимости от количества и качества произведенной продукции или объема осуществленных работ.

Основой сдельной формы оплаты труда является сдельная расценка за единицу продукции, работ, услуг ( $P_{ед}$ ), которая определяется по следующим формулам:

$$P_{ед} = T_{ст} / H_{выр}^ч \quad (1)$$

или

$$P_{ед} = (T_{ст} \cdot T_{см}) / H_{выр}^{см} \quad (2)$$

где,

$T_{ст}$  - часовая тарифная ставка выполняемой работы, руб.;

$T_{см}$  - продолжительность смены, ч;

$H_{выр}^ч, H_{выр}^{см}$  - норма выработки соответственно за час работы, смену, ед. продукции.

Сдельная расценка, а соответственно, и сдельная форма оплаты труда, может быть индивидуальной и коллективной.

Если установлена норма времени, сдельная расценка определяется по формуле:

$$P_{ед} = T_{ст} \cdot H_{вр} \quad (3)$$

где,

$H_{вр}$  - норма времени на изготовление продукции, работ, услуг, ч.

При прямой сдельной системе оплаты труд оплачивается по сдельным расценкам непосредственно за количество произведенной продукции (операций) по следующей формуле [21, с. 184]:

$$Z_{ед} = P_{ед} \cdot B \quad (4)$$

где,

$Z_{ед}$  - сдельный заработок, руб.;

$B$  - количество (объем) произведенной продукции (работ) в ед. продукции.

Сдельно-премиальная система оплаты труда предполагает, вместе с начислениями основного заработка по сдельным расценкам, премирование рабочих за достижение определенных показателей. Расчет заработка рабочего при сдельно-премиальной системе оплаты труда ( $Z_{пр}$ ) производится по одной из следующих формул (в зависимости от принятых систем премирования) [2, с. 126]:

$$Z_{пр} = Z_c + \frac{Z_c(Y_v + Y_p Y_T)}{100} \quad (5)$$

или

$$Z_{пр} = Z_c + \frac{Z_c Y}{100} \quad (6)$$

где,

$Z_c$  - сумма основного (прямого) заработка рабочего-сдельщика, исчисленная по сдельным расценкам, р;

$Y_v$  — размер премии (в %) к основному сдельному заработку рабочего, установленный за выполнение показателей премирования;

$Y_p$  — процент премии, установленный за каждый процент перевыполнения показателей премирования;

$Y_T$  — процент перевыполнения показателей премирования;

$Y$  — размер премии (в %) к основному сдельному заработку рабочего, установленный вне зависимости от степени перевыполнения показателей

премирования.

Сдельно-прогрессивная оплата труда представляет собой оплату труда по сдельным расценкам в пределах установленной нормы, а за выполнение работы сверх нормы — по прогрессивно возрастающим сдельным расценкам. Такая оплата труда может вводиться на ограниченные сроки на тех производствах, где требуются дополнительные меры по стимулированию интенсивности труда для достижения передовых норм выработки. При сдельно-прогрессивной системе зарплата трудящегося повышается стремительнее, чем его выработка [21, с. 185].

Косвенная сдельная оплата труда состоит в том, что зарплата работника ставится в зависимость не от его индивидуальной выработки, а от результатов труда других работников. Такая система оплаты используется для вспомогательных рабочих, учет их выработки затруднен, но от результатов их труда зависит выработка основных рабочих-сдельщиков. Расценки при косвенной сдельной оплате труда определяются по формуле [2, с. 126-127]:

$$R_k = \frac{C_T}{H_B} \quad (7)$$

где,

$R_k$  - косвенная сдельная расценка;

$C_T$  - дневная тарифная ставка работника, труд которого оплачивается по косвенной сдельной системе;

$H_B$  - сменная норма выработки обслуживаемого работника.

При повременной форме оплата осуществляется за определенное количество отработанного времени, независимо от количества выполненных работ.

Повременная форма оплаты труда подразделяется на 2 подсистемы: простую повременную и повременно-премиальную [8, с. 166].

При простой повременной системе работник получает денежное вознаграждение в зависимости от количества отработанного времени, тем не

менее в силу того, что труд может быть простым и сложным, низко- и высококвалифицированным, нужна дифференциация оплаты труда, которая осуществляется с помощью тарифных систем. Зарплата рабочего при простой повременной системе  $Z_{п}$  находится как произведение часовой (дневной) тарифной ставки рабочего данного разряда  $Z_{ч}$  (в рублях) на отработанное время в данном периоде  $t_{раб}$  (соответственно в часах или рабочих днях), т.е.:

$$Z_{п} = Z_{ч} \cdot t_{раб} \quad (8)$$

При месячной оплате труда повременный заработок рабочего определяется по формуле:

$$Z_{п} = \left( \frac{Z_{м}}{t'_{раб}} \right) t_{раб} \quad (9)$$

где,

$Z_{м}$  - месячная повременная зарплата работника, руб;

$t_{раб}$  - число рабочих часов по графику в данном месяце;

$t'_{раб}$  - количество часов, фактически отработанных рабочим.

При повременно-премиальной системе оплата труда осуществляется так же, как и при простой повременной системе с прибавлением премии за достижение определенных количественных и качественных показателей [23, с. 92-93].

При аккордной форме оплаты труда зарплата работника или группы работников устанавливается за весь объем производственной продукции или выполненной работы.

Использование этой системы предполагает резкое увеличение заинтересованности работников в росте производительности труда и качества продукции.

Размер общего заработка по аккордному наряду определяется на основе

калькуляции, содержащей в себе перечень всех видов работ (операций), их объем и расценку на каждую из них.

Если выполнение аккордного задания рассчитано на продолжительный срок, то, как правило, предусматриваются авансовые расчеты за фактически выполненные работы в отчетном периоде. Окончательный расчет по аккордному наряду производится после завершения и приемки всех работ.

При выполнении аккордного задания группой (бригадой) общий заработок распределяется в том же порядке, что и при бригадной сдельной системе оплаты труда [16, с. 68].

## **1.2 Методика анализа оплаты труда**

Все затраты на оплату труда трудящихся выражаются в виде заработной платы, выплат социального характера в соответствии с трудовыми соглашениями и затрат, выплачиваемых предприятием во внебюджетные фонды.

Цель анализа оплаты труда и социальных выплат - обнаружение недостатков в формировании и использовании средств, направляемых на эти нужды.

Основные задачи аналитической работы:

- анализ формирования общих затрат на оплату труда и социальных выплат по категориям работающих;
- анализ использования фонда оплаты труда и социальных выплат по основным направлениям их расходования.

Методика анализа состоит в дефиниции абсолютного и относительного изменения фактического фонда оплаты труда и социальных выплат по сравнению с их плановой (базовой) величиной.

При проведении относительного анализа учитывается степень выполнения плана по объему производства, на размер которого корректируется плановая величина фонда оплаты.

Информационной базой для подобного анализа служат:

- Статистическая и бухгалтерская документация;
- Штатное расписание;
- Положение об оплате труда и коллективный договор предприятия [25, с. 128];

Все используемые на предприятии выплаты по оплате труда отражаются в Положении об оплате труда, являющемся частью коллективного договора, который заключается между собственником или уполномоченным им органом (лицом), с одной стороны, и профсоюзным органом или другим уполномоченным на представительство трудовым коллективом — с другой, с соблюдением норм и гарантий, предусмотренных законодательством, генеральным и отраслевыми (региональными) соглашениями.

Наличие коллективного договора на предприятии предусмотрено законодательством и является существенным условием как для обязательности его заключения, так и для налогового учета по затратам на охрану труда, оплату отпусков и т. п. [1, с. 145].

- индивидуальные трудовые соглашения.

А также положения о премировании по отдельным направлениям деятельности предприятия, расчетные ведомости по премированию, оказанию материальной помощи, единовременным вознаграждениям и др.

Сначала, анализируется формирование средств на оплату труда и социальные выплаты. Проверяется правильность образования заработной платы в соответствии с тем методом, который принят на предприятии:

- укрупненный метод, реализуемый производством планового количества работников на среднюю заработную плату, которая берется либо на уровне прошлого года с корректировкой на ожидаемую инфляцию, или на уровне средней заработной платы по группе одинаковых предприятий данной местности с поправкой на качество и персональные результаты работы работников данного предприятия;

- детальный расчет средств на заработную плату с обнаружением фонда

прямой (тарифной) его части, дополнительной заработной платы, содержащей все виды доплат, надбавок, оплату отпусков и прочих выплат, предусмотренных законодательством;

- нормативный метод планирования средств на оплату труда и его разновидности;
- формирование фонда оплаты «по остатку», когда работникам гарантируется лишь предусмотренный законом минимум заработной платы, а выплаты доплат, надбавок, премий осуществляются только при наличии нераспределенных денежных средств фонда оплаты труда;
- планирование фонда оплаты в % от объема реализации и др.

Предприятие самостоятельно принимает решение о перечне первичных документов, являющихся основанием для расчета с работниками.

Таковыми документами могут быть расчетно-платежные, расчетные, платежные ведомости (формы № Т-49, Т-49а, Т-51, Т-53 и Т-53а), заполняемые на основании данных первичных документов по учету выработки или выполненных работ, фактически проработанного времени, оплатных листов и других документов: рапорт о выработке бригады (форма № 17), рапорт о выработке за смену (форма № Т-22), рапорт о выработке (накопительный) — форма № Т-28, наряд на сдельные работы (форма № Т-40), табель учета рабочего времени (формы № Т-13, № Т-13а, № Т-14), список лиц, работающих сверхурочно (форма № Т-15) и т.д.

Добавив к фонду заработной платы планируемые отчисления от прибыли для премирования работающих, предварительно проанализировав соответствие их формирования утвержденным положениям о премировании за счет прибыли, получим фонд оплаты труда работников.

Общий анализ образования использования фонда оплаты труда и социальных выплат должен быть дополнен анализом использования фонда оплаты труда по основным направлениям:

- оплата за отработанное время;
- оплата за неотработанное время;

- единовременные поощрительные выплаты [25, с. 128-131].

### 1.3 Особенности оплаты труда в казенных учреждениях

Федеральным законом от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» к имеющимся до этого двум типам государственных и муниципальных учреждений (бюджетное и автономное) добавился еще один — казенное учреждение [12, с. 121]. Различия между данными типами учреждений представлены в табл. 1.

Казенное учреждение осуществляет оказание государственных или муниципальных услуг, выполнение работ и исполнение государственных или муниципальных функций в целях реализации полномочий органов власти. Финансовое обеспечение деятельности казенного учреждения осуществляется за счет средств соответствующего бюджета на основании бюджетной сметы — документа, в котором указаны статьи и суммы затрат учреждения [19, с. 193].

**Таблица 1**

**Различия между формами учреждений [19, с. 194]**

Критерии сравнения	Тип учреждения		
	Казенное	Бюджетное	Автономное
Основные направления деятельности	Оказывает государственные, или муниципальные услуги	Оказывает услуги в целях осуществления полномочий органов государственной власти, местного самоуправления	
Способ финансирования	За счет средств бюджета на основании бюджетной сметы	На основе финансирования государственного или муниципального задания	

**Продолжение таблицы 1**

Форма финансирования	По бюджетной смете	Субсидии на выполнение задания
Учет иных доходов в процессе финансирования	Иные доходы учитываются при определении объема финансирования	Размер субсидии не зависит от иных доходов
Распоряжением имуществом	Распоряжается с согласия собственника	Распоряжается с согласия собственника особо ценным движимым имуществом, переданным учредителем или приобретенным за счет выделенных им средств, а также недвижимым имуществом. Другим имуществом распоряжается свободно
Распределение доходов от приносящей доход деятельности	Поступают в бюджет бюджетной сметы	Поступают в самостоятельное распоряжение учреждения
Распределение доходов от приносящей доход деятельности	Поступают в бюджет бюджетной системы РФ	Поступают в самостоятельное распоряжение учреждения
Выделяемые виды имущества	Не выделяются	Выделяется

Окончание таблицы 1

<p>Действие законодательства о госзакупках</p>	<p>Распространяется</p>	<p>Не распространяется</p>
<p>Распоряжение доходами от приносящей доход деятельности</p>	<p>Не имеет права на свободное распоряжение доходами от приносящей доход деятельности</p>	<p>Имеет право свободно распоряжаться доходами от приносящей доход деятельности</p>
<p>Возможность получать займы, кредиты, размещать средства на депозитах, приобретать акции, др. инструменты финансовых и фондовых рынков</p>	<p>Не могут</p>	<p>Могут</p>
<p>Действие законодательства о государственных закупках</p>	<p>Распространяется</p>	
<p>Заключение контрактов</p>	<p>От имени учредителя</p>	<p>От своего имени</p>

Законодательной базой, регулирующей систему оплаты труда в казенном учреждении, является Положение «Об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений». Выписка из данного Положения оформлена в виде приложения 1 к данной бакалаврской работе.

## **Глава 2 Анализ и оценка системы оплаты труда Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия управления образования администрации МО Туапсинский район»**

### **2.1 Организационно-экономическая характеристика исследуемого объекта**

Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район» является некоммерческой организацией, созданной для оказания муниципальных услуг, выполнения работ и (или) исполнения муниципальных функций в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий органов местного самоуправления муниципального образования Туапсинский район.

Казенное учреждение находится в ведении управления образования муниципального образования Туапсинский район, осуществляющего бюджетные полномочия главного распорядителя средств бюджетного муниципального образования Туапсинский район.

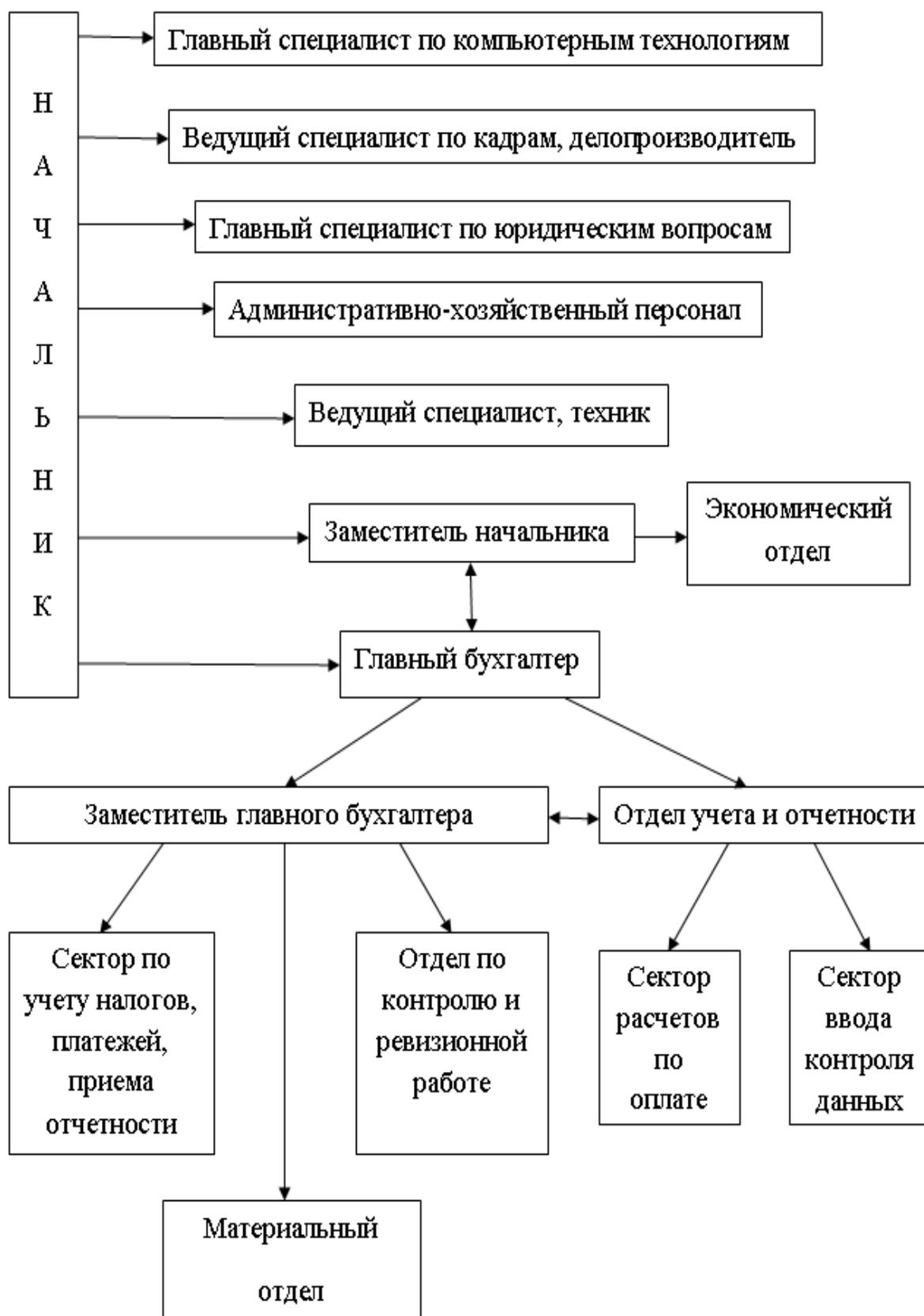
Организационная структура управления исследуемого казенного учреждения представлена на рис. 5.

Подробная организационно-правовая характеристика представлена в виде выписки из устава исследуемого объекта и оформлена в виде приложения 2 к данной бакалаврской работе.

Далее проведем оценку финансового состояния исследуемого учреждения.

В первую очередь, необходимо провести горизонтальный и вертикальный анализ баланса учреждения.

Сущность горизонтального анализа состоит в сравнении финансовых данных учреждения за два прошедших года в относительном и абсолютном виде с тем, чтобы сделать лаконичные выводы. Проведем горизонтальный анализ баланса исследуемого казенного учреждения за 2014-2015 гг. и сведем данные в табл. 2.



**Рис. 5. Организационная структура управления МКУ «ЦБ УО администрации МО Туапсинский район»<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Рисунок построен по данным, полученным в результате исследования

**Горизонтальный анализ баланса МКУ «ЦБ УО администрации МО  
Туапсинский район»<sup>2</sup>**

Наименование статей	Наличие средств			Структура средств %		
	2014	2015	изменения	2014	2015	Изменения
<b>Актив</b>						
1. Нефинансовые активы						
Основные средства (остаточная стоимость)	597391,79	601493,97	4102,18	100	100,7	0,7
Материальные запасы	1397135,97	1283022,36	-114113,61	100	91,8	8,2
<b>Итого по разделу 1</b>	<b>1994527,76</b>	<b>1884516,33</b>	<b>-110011,43</b>	<b>100</b>	<b>94,5</b>	<b>5,5</b>
2. Финансовые активы						
Денежные средства учреждений	-	-	-	-	-	-
Расчеты с дебиторами по доходам	-	-	-	-	-	-
Расчеты по выданным авансам	178032,06	247104,43	69072,37	100	138,8	38,8
Расчеты с подотчетными лицами	-	-	-	-	-	-
Расчеты по недостачам	-	-	-	-	-	-
<b>Итого по разделу 2</b>	<b>178032,06</b>	<b>247104,43</b>	<b>69072,37</b>	<b>100</b>	<b>138,8</b>	<b>38,8</b>
БАЛАНС	2172559,82	2131620,76	-40939,06	100	98,1	1,9
<b>Пассив</b>						
3. Обязательства						
Расчеты с поставщиками и подрядчиками	-	-	-	-	-	-
Расчеты по принятым обязательствам	749,77	-	-	-	-	-
Расчеты по платежам в бюджете	-6692,59	-12472,55	-5779,96	-100	-186,4	-86,4
Прочие расчеты с кредиторами	-	-	-	-	-	-
<b>Итого по разделу 3</b>	<b>-5942,82</b>	<b>-12472,55</b>	<b>-6529,73</b>	<b>-100</b>	<b>-186,4</b>	<b>-86,4</b>
4. Финансовый результат						
Финансовый результат учреждения	2178502,64	2144093,31	-34409,33	100	98,4	1,6
БАЛАНС	2172559,82	2131620,76	-40939,06	100	98,1	1,9

Таким образом, исходя из табл. 2, наиболее значительные изменения произошли по следующим статьям баланса:

<sup>2</sup> Таблица построена по данным, полученным в результате исследования

- рост по статье актива «Расчеты по выданным авансам» на 38,8% или на 69072,37 руб.

- снижение по статье пассива «Расчеты по платежам в бюджете» на 86,4% или на 5779,96 руб.

С помощью вертикального анализа можно сделать вывод о структуре баланса, а также проанализировать изменения этой структуры. Суть вертикального анализа состоит в том, что общую сумму активов принимают за 100%, и каждую статью представляют в виде процентной доли от принятого базового значения.

Проведем вертикальный анализ баланса казенного учреждения, для этого построим табл. 3.

**Таблица 3**

**Вертикальный анализ баланса МКУ «ЦБ УО администрации МО  
Туапсинский район»<sup>3</sup>**

Наименование статей	Наличие средств, %		
	2014	2015	изменения
<b>Актив</b>			
1. Нефинансовые активы			
Основные средства (остаточная стоимость)	27,5	28,22	0,72
Материальные запасы	64,31	60,19	-4,12
2. Финансовые активы			
Денежные средства учреждений	-	-	-
Расчеты с дебиторами по доходам	-	-	-
Расчеты по выданным авансам	8,19	11,59	3,4
Расчеты с подотчетными лицами	-	-	-
Расчеты по недостачам	-	-	-
<b>БАЛАНС</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>-</b>
<b>Пассив</b>			
3. Обязательства			
Расчеты с поставщиками и подрядчиками	-	-	-
Расчеты по принятым обязательствам	0,03	-	-
Расчеты по платежам в бюджете	-0,30	-0,58	-0,28
Прочие расчеты с кредиторами	-	-	-
4. Финансовый результат			
Финансовый результат учреждения	100,27	100,58	0,31
<b>БАЛАНС</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>-</b>

<sup>3</sup> Таблица построена по данным, полученным в результате исследования

Как видно из табл. 3, наибольшую долю в активе баланса занимает статья «Материальные запасы» (2014 г. - 64,31%, 2015 г. - 60,19%), которая уменьшилась на 4,12 %. Наибольшую долю в пассиве составляет статья баланса «Финансовый результат учреждения» (2014 г. - 100,27%, 2015 г. 100,58%), которая увеличилась на 0,31%.

Дальше проведем анализ состава и структуры основных фондов, то есть той часть имущества учреждения, которую используют в течение периода, который превышает 12 месяцев, и представим данные в табл. 4.

**Таблица 4**

**Анализ состава и структуры основных фондов МКУ «ЦБ УО администрации МО Туапсинский район»<sup>4</sup>**

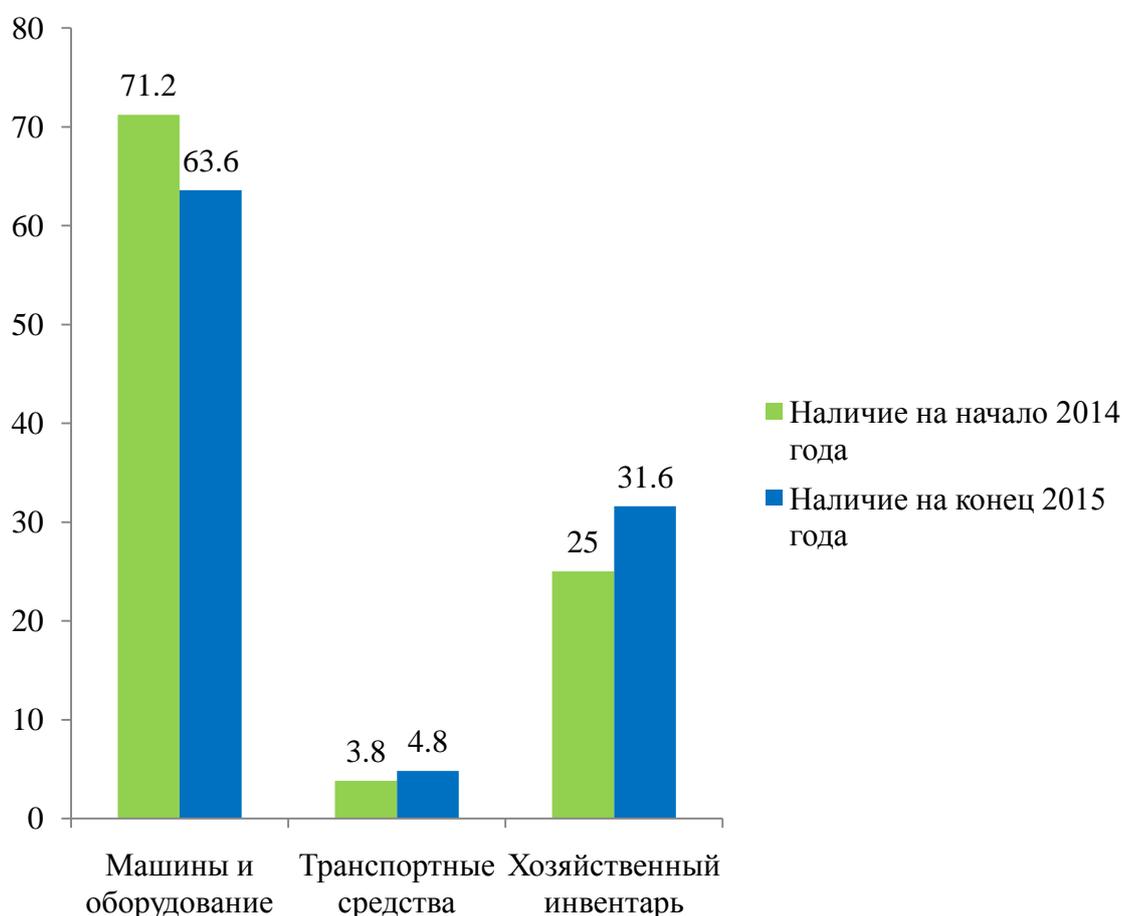
Наименование показателя	Наличие на начало 2014 года		Поступило за 2014-2015 года руб.	Выбыло за 2014-2015 года Руб.	Наличие на конец 2015 года		Темп роста, %
	Руб.	Доля %			Руб.	Доля %	
Здания	-	-	-	-	-	-	-
Сооружения	-	-	-	-	-	-	-
Машины и оборудование	3971312,75	71,2	1158102,13	1191753,92	3937660,96	63,6	99,15
Транспортные средства	210983,52	3,8	930000,00	840983,52	300000,00	4,8	142,19
Хозяйственный инвентарь	1391748,85	25	767037,77	205199,75	1953586,87	31,6	140,37
Библиотечный фонд	-	-	-	-	-	-	-
Прочие основные средства	-	-	-	-	-	-	-
<b>Всего основных фондов</b>	<b>5574045,12</b>	<b>100</b>	<b>2855139,9</b>	<b>2237937,19</b>	<b>6191247,83</b>	<b>100</b>	<b>111,07</b>

<sup>4</sup> Таблица построена по данным, полученным в результате исследования

По данным табл. 4 видно, что основные средства учреждения увеличились на 11,07% в период 2014-2015 гг. Это произошло за счет увеличения транспортных средств на 42,19 % или на 89016,48 руб. и хозяйственного инвентаря на 40,37% или 561838,02 руб. Машины и оборудование сократились незначительно, на 0,85% или на 33651,79 руб.

Коэффициент обновления основных фондов составил 46,12% ( $2855139,9/6191247,83*100\%$ ). Коэффициент выбытия составил 40,14% ( $2237937,19/5574045,12*100\%$ ).

Изменения состава и структуры основных фондов можно отобразить в виде рис. 6.



**Рис. 6. Состав и структура основных фондов МКУ «ЦБ УО администрации МО Туапсинский район», (%)<sup>5</sup>**

Затем, произведем анализ оборотных средств казенного учреждения, то

<sup>5</sup> Рисунок построен по данным, полученным в результате исследования

есть тех денежных средств и активов, которые впоследствии могут быть превращены в денежные средства в период до одного года (краткосрочный период) и сведем полученные данные в табл. 5.

**Таблица 5**

**Анализ оборотных средств МКУ «ЦБ УО администрации МО  
Туапсинский район»<sup>6</sup>**

Вид оборотных активов	Наличие средств				Изменения		Темп роста
	2014		2015		Руб.	%	
	Руб.	Доля, %	Руб.	Доля, %			
Общая сумма оборотных активов	1575168,03	100	1530126,79	100	-45041,24	-	97,14
Из них:							
Материальные запасы	1397135,97	88,70	1283022,36	83,85	-114113,61	-4,85	91,83
Денежные средства учреждений	-	-	-	-	-	-	-
Расчеты с дебиторами по доходам	-	-	-	-	-	-	-
Расчеты по выданным авансам	178032,06	11,30	247104,43	16,15	69072,37	4,85	138,8
Расчеты с подотчетными лицами	-	-	-	-	-	-	-
Расчеты по недостачам	-	-	-	-	-	-	-

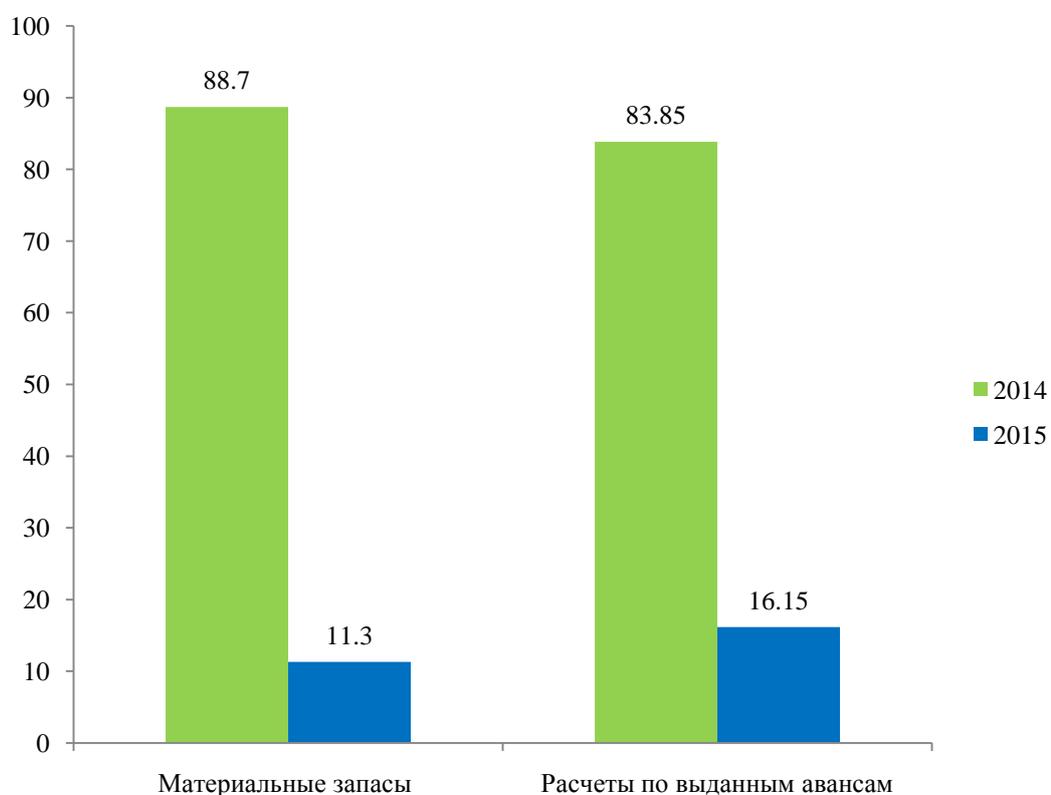
Данные табл. 5 показывают сокращение общей суммы оборотных активов в период 2014-2015 гг. на 45041,24 руб. или на 2,86%. Это произошло за счет сокращения материальных запасов на 8,17% или на 114113,61 руб.

Также можно наблюдать увеличение расчетов по выданным авансам на

<sup>6</sup> Таблица построена по данным, полученным в результате исследования

38,8% или на 69072,37 руб.

Представим изменения оборотных средств МКУ «ЦБ УО администрации МО Туапсинский район» в виде рис. 7.



**Рис. 7. Оборотные средства МКУ «ЦБ УО администрации МО Туапсинский район», (%)<sup>7</sup>**

## **2.2 Анализ системы оплаты труда МКУ «ЦБ УО администрации МО Туапсинский район»**

Фонд оплаты труда работников муниципального казённого учреждения «Централизованная бухгалтерия управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район» рассчитывается в соответствии с постановлением администрации Туапсинского городского поселения Туапсинский район и штатным расписанием учреждения.

Штатное расписание муниципального казенного учреждения приведем в табл. 6.

<sup>7</sup> Рисунок построен по данным, полученным в результате исследования

Таблица 6

**Штатное расписание МКУ «ЦБ УО администрации МО Туапсинский район» на 2015 год<sup>8</sup>**

Наименование должностей	Количество единиц	Должностной оклад	ФОТ в месяц, руб.
1	2	3	4
Начальник	1	7311	7311
Заместитель начальника	1	7104	7104
Главный бухгалтер	1	6897	6897
Заместитель главного бухгалтера	1	6521	6521
Главный специалист по юридическим вопросам	1	5141	5141
Главный специалист по компьютерным технологиям	1	5141	5141
Ведущий специалист, техник	1	4765	4765
Ведущий специалист по кадрам	1	4765	4765
<b>Итого</b>	<b>8</b>		<b>47645</b>
<b>Экономический отдел</b>			
Начальник экономического отдела	1	6483	6483
Главный специалист	1	5141	5141
Ведущий экономист	4	4765	19060
Экономист 1 категории	3	3637	10911

<sup>8</sup> Таблица построена по данным, полученным в результате исследования

**Продолжение таблицы 6**

Итого по отделу	9		41595
<b>Отдел учета и отчетности</b>			
Начальник отдела учета и отчетности	1	6483	6483
<b>сектор расчетов по оплате труда</b>			
Главный специалист	1	5141	5141
Ведущий бухгалтер	1	4765	4765
Бухгалтер 1 категории	7	3637	25459
<b>сектор ввода и контроля данных</b>			
Главный специалист	1	5141	5141
Ведущий бухгалтер	1	4765	4765
Бухгалтер 1 категории	3	3637	10911
<b>сектор по учету налогов, платежей, приема отчетности</b>			
Главный специалист	1	5141	5141
Ведущий бухгалтер	2	4765	9530
Бухгалтер 1 категории	3	3637	10911
Бухгалтер-кассир 1 категории	1	3637	3637
Итого по отделу	22		91884
<b>Материальный отдел</b>			
Начальник материального отдела	1	6483	6483
Главный специалист	1	5141	5141
Ведущий бухгалтер	2	4765	9530

## Окончание таблицы 6

Бухгалтер 1 категории	5	3637	18185
Итого по отделу	9		39339
Отдел по контролю и ревизионной работе			
Начальник отдела по контролю и ревизионной работе	1	6483	6483
Ведущий специалист (ревизор) по контролю	1	4765	4765
Итого по отделу	2		11248
Итого бухгалтерского состава	50		231711
Административно-хозяйственный персонал			
Водитель легкового автомобиля	2	3511	7022
Уборщик служебных помещений	1	1881	1881
Итого по АХП	3		8903
ИТОГО месячный ФОТ	53		240614

Штатное расписание централизованной бухгалтерии утверждается главой МО Туапсинский район.

Размеры денежного содержания являются основой для формирования фонда оплаты труда, планируемого на содержание работников централизованной бухгалтерии в составе местного бюджета.

На работников централизованной бухгалтерии распространяется действие

законодательства Российской Федерации о труде (зарплатной плате) с особенностями, предусмотренными действующим Положением об оплате труда учреждения.

Размер денежного содержания работников централизованной бухгалтерии устанавливается за фактически выполняемую работу и является нормируемой величиной.

Основой формирования денежного содержания работников централизованной бухгалтерии является введение должностных окладов, стимулирующих, социальных выплат. Размер должностных окладов зависит от занимаемой должности.

Годовой фонд оплаты труда каждого работника состоит из 43 должностных окладов, из этого следует, что общий годовой фонд оплаты труда без начислений в фонды социального страхования и обеспечения равен:  $240614 * 43 = 10346402$  руб.

Для определения оклада в месяц работника нужно умножить его должностной оклад на 43 и разделить на 12 месяцев.

Так, на исследуемом объекте, оклад ведущего бухгалтера в месяц равен:  $4765 * 43 / 12 = 17075$  руб.

При расчёте фонда оплаты труда с начислениями на выплаты по оплате труда учитывается размер начислений на выплаты по оплате труда, которые определяются исходя из тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, а также страховых тарифов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, установленных в соответствии с федеральным законодательством.

Так, на исследуемом объекте, годовой фонд оплаты труда с начислениями равен 13471015 руб.

В целях поощрения за выполненную работу работникам централизованной бухгалтерии устанавливаются следующие выплаты

стимулирующего характера:

1. Премии по итогам работы. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка;

- компетентность, применение в работе современных форм организации труда;

- отсутствие дисциплинарного взыскания и т.д.

2. Стимулирующая надбавка за сложность и напряженность;

3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь.

Размер премии по итогам работы на всю ЦБ в месяц составляет 220563 руб., в год: 2646756.

Стимулирующая надбавка за сложность и напряженность на всю ЦБ в месяц равна 180461 руб. Стимулирующая надбавка за сложность и напряженность в ЦБ в год: 2165532 руб.

Материальная помощь (социальные выплаты) составляет 40102 руб. в месяц.

Материальная помощь (социальные выплаты) составляет 481224 руб. в год.

Средняя величина оплаты труда и социальных выплат в год будет равна:  $(10346402 + 481224) / 53 = 203106$  руб. Где 53 - численность персонала.

Средний размер оплаты труда в год равен:  $10346402 / 53 = 195215$  руб. В месяц данный показатель равен 16268 руб.

Средний размер выплат социального характера за год:  $481224 / 53 = 9080$  руб.

Рассмотрим динамику расходов на оплату труда за 2013-2015 гг., для этого построим табл. 7.

**Динамика расходов на оплату труда в МКУ «ЦБ УО администрации  
МО Туапсинский район» за 2013-2015г.<sup>9</sup>**

Показатели	2013	2014	Отклонение 2014/2013		2015	Отклонение 2015/2014	
			в сумме	в %		в сумме	в %
Численность персонала	79	72	-7	91,14	53	-19	73,61
1. Расходы (всего, ФОТ с начислениями), в т.ч:	20115893	18300248	-1815646	90,97	13471015	-4829233	73,61
1.1. Расходы на оплату труда по окладам (ФОТ)	15449995	14055490	-1394505	90,97	10346402	-3709088	73,61
1.2. Начисления на выплаты по оплате труда	4665898	4244758	-421141	90,97	3124613	-1120145	73,61
2. Социальные выплаты (материальная помощь)	617296	558738	-58558	90,51	481224	-77514	86,13
3. Стимулирующие выплаты, в т.ч.	6618032	5947447	-670585	89,87	4812288	-1135159	80,91
3.1. За сложность, напряженность	2627868	2441854	-186014	92,92	2165532	-276322	88,68
3.2. Премия по итогам работы	3990164	3505593	-484571	87,86	2646756	-858837	75,50
Всего, за исключением начислений на выплаты по оплате труда (1.1.+2+3)	22685323	20561675	-2123648	90,64	15639914	-4921761	76,06

Из представленной информации видно:

- общие расходы на оплату труда (всего, за исключением начислений на выплаты по оплате труда) с каждым годом уменьшаются, так, в 2014 г. по сравнению с 2013 расходы уменьшились на 2123648 руб., т.е. на 9,36 %, а в 2015 по сравнению с предыдущим годом на 4921761 или 23,94%.

- заметно снижение расходов на оплату труда по окладам, в частности в

<sup>9</sup> Таблица построена по данным, полученным в результате исследования

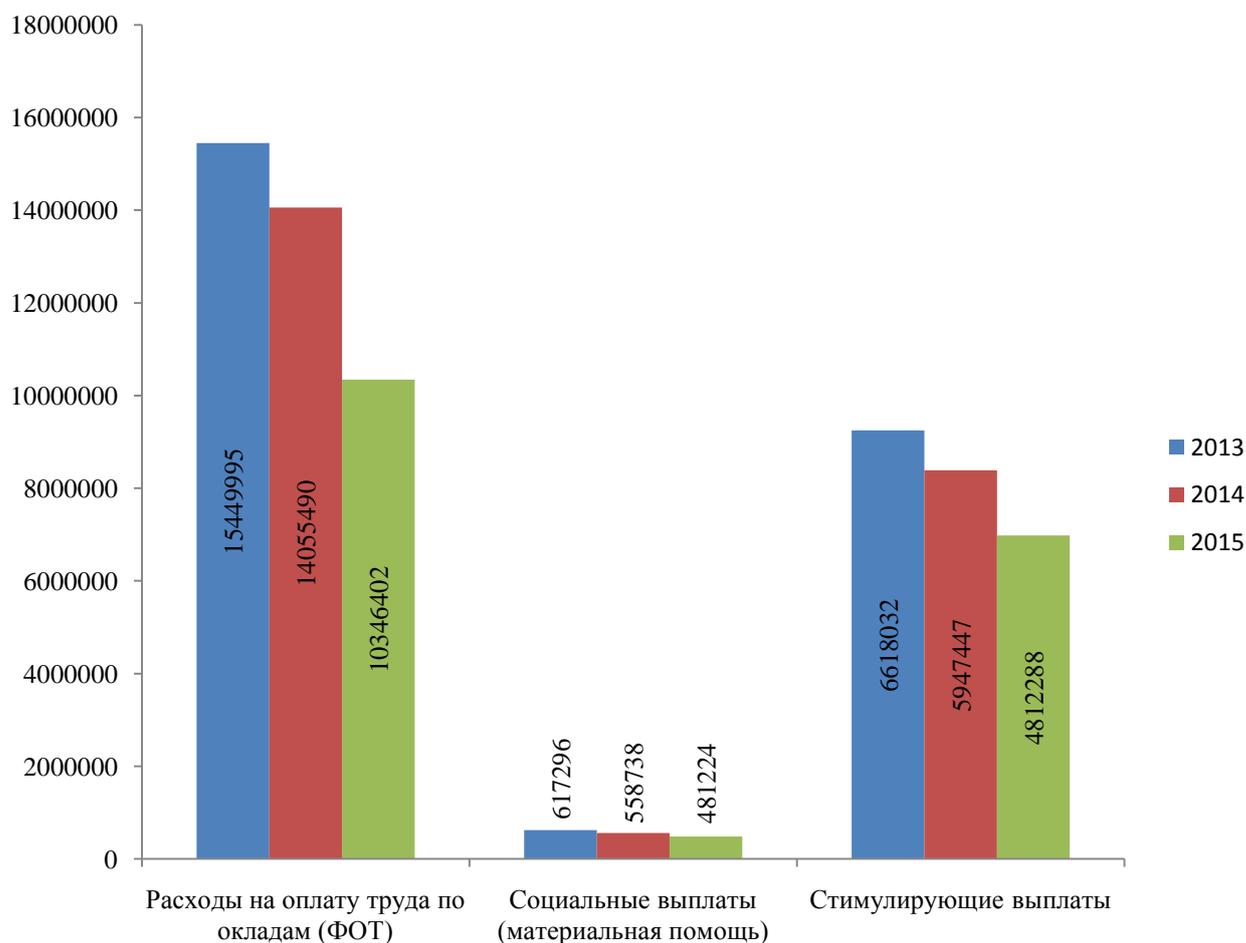
2014 г. по сравнению с 2013 г. они уменьшились на 1394505 руб., а в 2015 по сравнению с 2014 на 3709088 руб., отклонение в процентах составило 9,03% и 26,39% соответственно.

- также наблюдается уменьшение стимулирующих выплат в 2015 по сравнению с 2014 они уменьшились на 19,09% или на 1135159 руб.

- происходит снижение социальных выплат в 2015 году по сравнению с 2014 на 77514 руб. или на 13,87%

Все эти изменения произошли вследствие того, что численность сотрудников уменьшилась за весь период на 26 человек, что оказало влияние на формирование расходов на оплату труда и иных выплат.

Динамику расходов на оплату труда можно представить в виде рис. 8.



**Рис. 8. Динамика расходов на оплату труда в МКУ «ЦБ УО администрации МО Туапсинский район», (руб.)<sup>10</sup>**

<sup>10</sup> Рисунок построен по данным, полученным в результате исследования

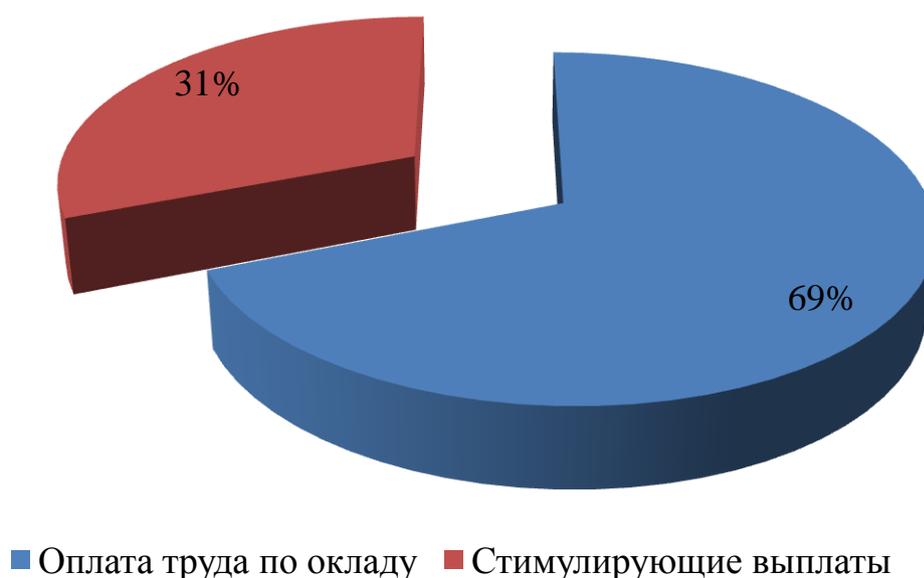
Далее рассмотрим порядок начисления заработной платы сотрудника, а именно ведущего бухгалтера, табл. 8.

**Таблица 8**

**Порядок начисления заработной платы ведущему бухгалтеру МКУ «ЦБ  
УО администрации МО Туапсинский район» в 2015 году<sup>11</sup>**

Показатели	Расчет	Удельный вес
Оплата труда по окладу	$4765 \cdot 43 / 12 = 17075$ руб.	69
Стимулирующие выплаты, в т.ч.	7566	31
За сложность, напряженность	$2165532 / 12 / 53 = 3405$	14
По итогам работы	$2646756 / 12 / 53 = 4161$	17
Итого	24641	100

Построим диаграмму, отражающую структуру заработной платы ведущего бухгалтера - рис. 9.



**Рис. 9. Структура заработной платы ведущего бухгалтера (%)<sup>12</sup>**

<sup>11</sup> Таблица построена по данным, полученным в результате исследования

<sup>12</sup> Рисунок построен по данным, полученным в результате исследования

В результате проведенного анализа были сделаны следующие выводы:

1. В МКУ «ЦБ УО администрации МО Туапсинский район» организация оплаты труда осуществляется в соответствии с законодательством РФ

2. Оплата труда работников производится в виде денежного содержания, которое состоит из оплаты труда по окладу, социальных выплат и выплат стимулирующего характера

3. В структуре заработной платы 69% составляет заработная плата по окладам и 31% стимулирующие выплаты

4. Зарботная плата работников является нормируемой величиной, не зависящей от результатов деятельности каждого работника

5. Прослеживается снижение расходов на оплату труда за счет сокращения численности сотрудников за весь период на 26 человек

6. Результаты исследования показали, что существующая система оплаты труда нуждается в реформировании.

Чтобы избежать проблем с планированием потребности в бюджетных средствах и обоснованием правомерности принятия к учету отдельных видов расходов учреждения (с учетом новых требований и рекомендаций), а так же с целью поощрения работников за общественные результаты труда по итогам работы учреждения предлагается использовать балльную систему оценки труда работников при установлении выплат.

### Глава 3 Пути совершенствования системы организации оплаты труда в МКУ «ЦБ УО администрации МО Туапсинский район»

С целью поощрения работников за общественные результаты труда по итогам работы МКУ «ЦБ УО администрации МО Туапсинский район» предлагается:

- 1) разработать критерии оценки результативности труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ и для определения размеров выплат;
- 2) выплаты производить при условии достижения индикаторов соответствующих критериев;

Все вышеперечисленные пункты оформить приложением к Положению об оплате труда работников МКУ «ЦБ УО администрации МО Туапсинский район».

Нами предлагается использовать при установлении выплат стимулирующего характера балльную систему оценки труда работников по итогам работы и использовать при расчете следующую модель - табл. 9

**Таблица 9**

#### **Модель расчета выплат стимулирующего характера при использовании балльной системы<sup>13</sup>**

$P = Ц\ 1\ балла * B_i$	Р - Размер выплаты, осуществляемый конкретному работнику учреждения.
	B <sub>i</sub> - количество баллов по результатам оценки труда конкретного работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки.
	Ц 1 балла - стоимость одного балла для определения размеров стимулирующих выплат.

<sup>13</sup> Таблица построена по данным, полученным в результате исследования

**Продолжение таблицы 9**

$Ц\ 1\ балла = Q_{стим\ i} / \sum_{i=1}^n B_i$	$Q_{стим\ i}$ - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на $i$ вид выплат.
	$\sum_{i=1}^n B_i$ - сумма баллов по работникам, подлежащим оценке по $i$ виду выплат стимулирующего характера
	$n$ - количество сотрудников, подлежащих оценке, за исключением руководителя учреждения, его заместителей

Критерии оценки для определения размеров выплат по итогам работы оформим в виде приложения 3 к данной бакалаврской работе.

Рассчитаем премиальные баллы для всех ведущих бухгалтеров исследуемого объекта и сведем результаты расчета в табл. 10.

**Таблица 10**

**Расчет премиальных баллов<sup>14</sup>**

Должность	Нормативное значение баллов	Фактическое значение баллов	Баллов за нормативное значение	Дополнительные баллы	Всего баллов
Ведущий бухгалтер 1	79	85	100	+6	106
Ведущий бухгалтер 2	79	79	100	+0	100
Ведущий бухгалтер 3	79	55	100	-24	76
Ведущий бухгалтер 4	79	40	100	-39	61
Ведущий бухгалтер 5	79	30	100	-49	51
Ведущий бухгалтер 6	79	20	100	-59	41

<sup>14</sup> Таблица построена по данным, полученным в результате исследования

По штатному расписанию в учреждении работает 6 ведущих бухгалтеров. ФОТ по окладам составляет 102450 руб. ( $4765 \cdot 43 / 12 = 17075 \cdot 6 = 102450$  руб.).

Заработная плата ведущего бухгалтера составляет 24641 руб., которая представляет собой сумму заработка по окладам 17075 руб. и стимулирующие надбавки в размере 7566 руб. (3405 руб. за сложность и напряженность и 4161 руб. по итогам работы). Таким образом, ФОТ по стимулирующим надбавкам (не включая стимулирующие выплаты за сложность и напряженность) составляет 24966 руб. ( $4161 \cdot 6 = 24966$  руб.).

Рассмотрим как повлияют результаты работы сотрудников на заработную плату каждого из них.

Сумма премиального ФОТ, приходящаяся на 6 сотрудников, занимающих должность ведущего бухгалтера составляет 24966 руб. в месяц. Общее количество баллов 435. Рассчитаем коэффициент распределения путем деления суммы премиального фонда на общее количество баллов:  $24966 \text{ руб.} / 435 \text{ б.} = 57,39310345$ . Коэффициент распределения определяет денежное содержание баллов, которое умножается на число баллов начисленных каждому работнику. Сведем данные расчетов в табл. 11.

**Таблица 11**

**Расчет заработной платы с учетом введения премиальных баллов<sup>15</sup>**

Должность	ФОТ по окладу (руб.)	Стимулирующие выплаты за сложность и напряженность	Фактическое значение баллов	Премиальный ФОТ (руб.)	Итого заработная плата
Ведущий бухгалтер 1	17075	3405	106	6083,67	26563,67
Ведущий бухгалтер 2	17075	3405	100	5739,31	26219,31
Ведущий бухгалтер 3	17075	3405	76	4361,88	24841,88

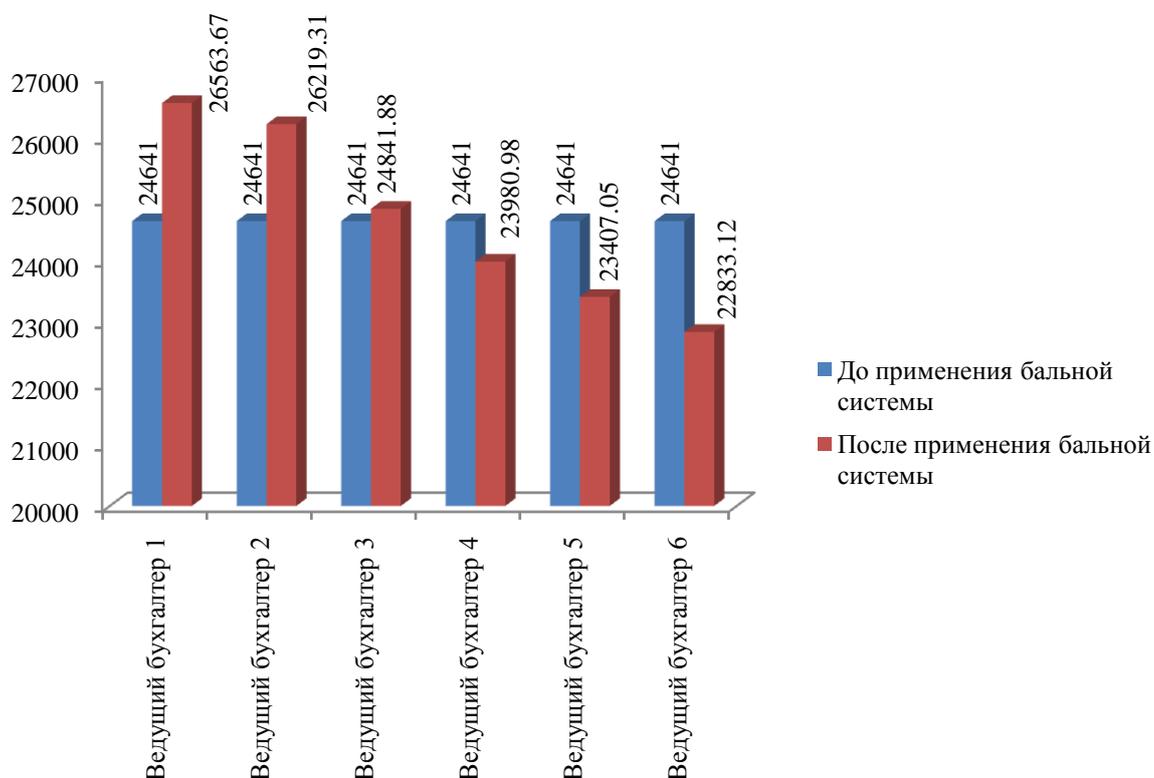
<sup>15</sup> Таблица построена по данным, полученным в результате исследования

**Продолжение таблицы 11**

Ведущий бухгалтер 4	17075	3405	61	3500,98	23980,98
Ведущий бухгалтер 5	17075	3405	51	2927,05	23407,05
Ведущий бухгалтер 6	17075	3405	41	2353,12	22833,12
Итого	102450	20430	435	24966,00	147846,00

Из табл. 11 следует, чем выше фактическое значение баллов, тем больше заработная плата работника.

**Таким образом,** расчеты показали, что на исследуемом предприятии существует возможность влияния на заработную плату работников не изменяя ФОТ, за счет применения бальной системы оплаты труда, основанной на критериях оценки по итогам работы.



**Рис. 10. Сравнение заработной платы до и после введения бальной системы стимулирования работников, руб.<sup>16</sup>**

<sup>16</sup> Рисунок построен по данным, полученным в результате исследования

На рис. 10 приведено сравнение заработной платы ведущего бухгалтера до и после введения балльной системы стимулирования работников.

Ведущий бухгалтер №1, набравший наивысшее количество баллов среди всех ведущих бухгалтеров, получит на 1922,67 руб. больше, чем мог до применения балльной системы. Ведущий бухгалтер №6, набравший наименьшее количество баллов получит на 1807,88 руб. меньше, чем до применения балльной системы.

Следовательно, каждый работник получает неодинаковую заработную плату, как это было до введения балльной системы при выплате премии по итогам. Сотрудник, который выполнял работу результативнее и качественнее получает наибольшую премию. Создается заинтересованность сотрудников в выполнении своей работы надлежащим образом.

Таким образом, в результате проведенного исследования достигнута цель и решены задачи, поставленные в работе, т.е. изучены теоретические и методические основы организации оплаты труда в учреждении, рассмотрены особенности деятельности исследуемого объекта, исследована организация оплаты труда, сделана попытка разработать ряд направлений по совершенствованию организации оплаты труда.

## **Заключение**

Важнейшая задача организации оплаты труда состоит в том, чтобы установить оплату труда учреждения в зависимость от его сотрудников и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого.

В данной работе проведен анализ системы оплаты труда МКУ «ЦБ УО администрации МО Туапсинский район» за период с 2013 года по 2015 год.

В первой главе работы рассмотрены теоретические основы формирования заработной платы, методика анализа оплаты труда, а также особенности оплаты труда в казенных учреждениях.

Результаты анализа МКУ «ЦБ УО администрации МО Туапсинский район» показали:

### **1) По экономическим показателям:**

- наиболее значительные изменения произошли по следующим статьям баланса: рост по статье актива «Расчеты по выданным авансам» на 38,8% или на 69072,37 руб., снижение по статье пассива «Расчеты по платежам в бюджете» на 86,4% или на 5779,96 руб.;

- основные средства учреждения увеличились на 11,07% в период 2014-2015 гг. Это произошло за счет увеличения транспортных средств на 42,19 % или на 89016,48 руб. и хозяйственного инвентаря на 40,37% или 561838,02 руб. Машины и оборудование сократились незначительно, на 0,85% или на 33651,79 руб.

### **2) По организации системы оплаты труда**

- Годовой фонд оплаты труда каждого работника состоит из 43 должностных окладов, премии по итогам работы и стимулирующих выплат за сложность и напряженность;

- общие расходы на оплату труда (всего, за исключением начислений на выплаты по оплате труда) с каждым годом уменьшаются, так, в 2014 г. по сравнению с 2013 расходы уменьшились на 2123648 руб., т.е. на 9,36 % ,а в

2015 по сравнению с предыдущим годом на 4921761 или 23,94%;

- заметно снижение расходов на оплату труда по окладам, в частности в 2014 г. по сравнению с 2013 г. они уменьшились на 1394505 руб., а в 2015 по сравнению с 2014 на 3709088 руб., отклонение в процентах составило 9,03% и 26,39% соответственно;

- также наблюдается уменьшение стимулирующих выплат в 2015 по сравнению с 2014 они уменьшились на 19,09% или на 1135159 руб.;

- происходит снижение социальных выплат в 2015 году по сравнению с 2014 на 77514 руб. или на 13,87%;

- В структуре заработной платы 69% составляет заработная плата по окладам и 31% стимулирующие выплаты.

**На основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы:**

- В МКУ «ЦБ УО администрации МО Туапсинский район» организация оплаты труда осуществляется в соответствии с законодательством РФ.

- Оплата труда работников производится в виде денежного содержания, которое состоит из оплаты труда по окладу, социальных выплат и выплат стимулирующего характера.

- В структуре заработной платы 69% составляет заработная плата по окладам и 31% стимулирующие выплаты.

- Зарботная плата работников является нормируемой величиной, не зависящей от результатов деятельности каждого работника.

- Прослеживается снижение расходов на оплату труда за счет сокращения численности сотрудников за весь период на 26 человек.

- Результаты исследования показали, что существующая система оплаты труда нуждается в реформировании.

На основании вышеизложенного с целью поощрения работников за общественные результаты труда по итогам работы учреждения **предлагается** использовать балльную систему оценки труда работников при установлении выплат стимулирующего характера и для этого:

1) разработать критерии оценки результативности труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ и для определения размеров выплат;

2) выплаты производить при условии достижения индикаторов соответствующих критериев.

Расчеты, проведенные после внедрения рекомендаций, показали, что на исследуемом предприятии существует возможность влияния на заработную плату работников, не изменяя ФОТ, за счет применения балльной системы оплаты труда, основанной на критериях оценки по итогам работы.

Каждый работник получает неодинаковую заработную плату, как это было до введения балльной системы при выплате премии по итогам. Сотрудник, который выполнял работу результативнее и качественнее получает наибольшую премию. Так, ведущий бухгалтер №1, набравший наивысшее количество баллов среди всех ведущих бухгалтеров, получит на 1922,67 руб. больше, чем мог до применения балльной системы. Ведущий бухгалтер №6, набравший наименьшее количество баллов получит на 1807,88 руб. меньше, чем до применения балльной системы.

Создается заинтересованность сотрудников в выполнении своей работы надлежащим образом.

Таким образом, в результате проведенного исследования достигнута цель и решены задачи, поставленные в работе, т.е. изучены теоретические и методические основы организации оплаты труда в учреждении, рассмотрены особенности деятельности исследуемого объекта, исследована организация оплаты труда, сделана попытка разработать ряд направлений по совершенствованию организации оплаты труда.

## Список использованной литературы

1. Алексейчева Е. Ю. Экономика организации (предприятия). - М.: Дашков и К, 2013. - 292 с.
2. Асалиев А.М. Экономика и управление человеческими ресурсами. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 143 с.
3. Бурганов Р.А. Экономическая теория. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 416 с.
4. Бухгалтерский учет: учеб. пособие/ М.П. Переверзев, А.М. Лунева. Под ред. М.П. Переверзева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 221 с.
5. Бухгалтерский учет и анализ: учеб. пособие / Ю.И. Сигидов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 336 с.
6. Бухгалтерский финансовый учет: учеб./ И. М. Дмитриева. - М.: Издательство Юрайт, 2014. - 539 с.
7. Грибов В.Д., Грузинов В. П. Экономика предприятия. - М.: КУРС: ИНФРА-М, 2013 - 448 с.
8. Керимов В. Э. Бухгалтерский финансовый учет. - М.: Дашков и К, 2013. - 688 с.
9. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. пособие/ А.П. Егоршин. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 378 с.
10. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учеб./ Б. М. Генкин. - М.: Норма : ИНФРА-М, 2014. - 416 с.
11. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учеб./ А. Г. Хабибулин. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 336 с.
12. Правовое обеспечение социальной работы: учеб./ Е. И. Холостова, О. Г. Прохорова. - М.: Дашков и К, 2013. - 256 с.
13. Складская В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. - М.: Дашков и К, 2012. - 340 с.
14. Техническое нормирование, оплата труда и проектно-сметное дело в строительстве: учеб./ И.А. Либерман. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 400 с.
15. Тыщенко А.И. Правовое обеспечение профессиональной

деятельности. - М.: РИОР: ИНФРА-М, 2014. - 224 с.

16. Управление трудовыми ресурсами в инновационных процессах: Монография/ В.К. Федоров, М.Н. Черкасов, А.В. Луценко. - М.: РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 208 с.

17. Учет и анализ: учеб./ А.М. Петров, Е.В. Басалаева, Л.А. Мельникова. - М.: КУРС: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 512 с.

18. Экономика и социология труда: учеб. пособие/ А.И. Маскаева, Д.Р. Амирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 172 с.

19. Экономика образования: учеб. пособие/ Л.Е. Басовский, В.А. Панин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 219 с.

20. Экономика отрасли: туризм: учеб. пособие/ Е.А. Замедлина, О.Н. Козырева. - М.: Альфа-М: НИЦ Инфра-М, 2013. - 204 с.

21. Экономика предприятия: учеб. пособие/ О.И. Волков, В.К. Складенко. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 264 с.

22. Экономика предприятия (организации): учеб./ О. В. Баскакова. - М.: Дашков и К, 2013. — 372 с.

23. Экономика фирмы (организации, предприятия): учеб./ В.Я. Горфинкель, Т.Г. Попадюк. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 296 с.

24. Экономический анализ: учеб. пособие/ Н. Б. Акуленко, В. Ю. Гарновой. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 157 с.

25. Экономический анализ деятельности предприятия: учеб./ Л.Г. Скамай, М.И. Трубочкина. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 378 с.

**Выписка из Положения «Об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений»**

1. Системы оплаты труда работников казенных учреждений, которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Положением «Об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- а) государственных гарантий по оплате труда;
- б) перечня видов выплат компенсационного характера в казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- в) перечня видов выплат стимулирующего характера в казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- д) мнения представительного органа работников.

2.1. Системы оплаты труда работников казенных учреждений устанавливаются положениями об оплате труда работников подведомственных казенных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемыми федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции и полномочия учредителя, по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. Указанные положения носят для казенных учреждений обязательный характер.

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с пунктом 2.1 руководителем федерального учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

## Продолжение приложения 1

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с п. 2.1 к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с п. 2.1 коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в федеральном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

6. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размер должностного оклада руководителя федерального учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости федерального учреждения. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров федеральных учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

7. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги, направленные на достижение определенных уставом федерального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители. Вспомогательный персонал федерального учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг, направленных на достижение определенных уставом федерального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования. Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением оказания услуг, а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности федерального учреждения.

8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

## Продолжение приложения 1

9. Федеральные государственные органы, учреждения - главные распорядители средств федерального бюджета, в ведении которых находятся учреждения, устанавливают руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера. Руководителям - главным распорядителям средств федерального бюджета выплаты стимулирующего характера устанавливаются Правительством Российской Федерации.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению федерального государственного органа, учреждения - главного распорядителя средств федерального бюджета, в ведении которого находится федеральное учреждение, а в отношении руководителя федерального учреждения - главного распорядителя средств федерального бюджета - по решению Правительства Российской Федерации может быть установлен рост средней заработной платы работников федерального учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников казенных учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей казенных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается федеральным государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя казенного учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения в кратности от 1 до 8 может быть увеличен по решению федерального государственного органа - главного распорядителя средств федерального бюджета, в ведении которого находится казенное учреждение, в отношении руководителя учреждения, которое включено в соответствующий перечень, утверждаемый Правительством РФ, за исключением учреждений, указанных в пункте 10.1 настоящего Положения.

## Продолжение приложения 1

Руководителю федерального учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению федерального органа исполнительной власти (государственного органа), учреждения - главного распорядителя средств федерального бюджета, в ведении которого находится федеральное учреждение, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности федерального учреждения и его руководителя.

Условия оплаты труда руководителей федеральных учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

10. Штатное расписание федерального учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

10.1. Для учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Правительство Российской Федерации, размер предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя федерального учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается Правительством Российской Федерации или уполномоченным им федеральным органом исполнительной власти.

10.2. Федеральные государственные органы, осуществляющие функции и полномочия учредителя учреждений, и учреждения - главные распорядители средств федерального бюджета, в ведении которых находятся федеральные учреждения, могут устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных федеральных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

11. Фонд оплаты труда работников казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

**Выписка из Устава МКУ «ЦБ УО администрации МО Туапсинский район»**

Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район» является некоммерческой организацией, созданной для оказания муниципальных услуг, выполнения работ и (или) исполнения муниципальных функций в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий органов местного самоуправления муниципального образования Туапсинский район.

Казенное учреждение находится в ведении управления образования муниципального образования Туапсинский район, осуществляющего бюджетные полномочия главного распорядителя средств бюджетного МО Туапсинский район.

Казенное учреждение приобретает от своего имени имущественные и личные неимущественные права, несет обязанности, самостоятельно выступает в суде в качестве истца и ответчика и отвечает по своим обязательствам находящимся в его распоряжении денежными средствами.

Учредителем и собственником имущества Казенного учреждения является муниципальное образование Туапсинский район.

Функции и полномочия учредителя Казенного учреждения осуществляет управление образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

Функции и полномочия собственника имущества, находящегося в оперативном управлении Казенного учреждения, осуществляет от имени муниципального образования Туапсинский район управление имущественных отношений администрации муниципального образования Туапсинский район.

Казенное учреждение создано без ограничения срока деятельности.

Казенное учреждение является юридическим лицом, получателем бюджетных средств, имеет самостоятельный баланс, счета, открытые в соответствии с законодательством РФ в финансовом управлении администрации муниципального образования Туапсинский район, печать с полным наименованием на русском языке, а также другие необходимые для осуществления своей деятельности печати, штампы и бланки со своим наименованием, а также зарегистрированную в установленном порядке эмблему.

## Продолжение приложения 2

Казенное учреждение вправе создавать филиалы и открывать представительства. Филиалы и представительства осуществляют деятельность от имени создавшего их Казенного учреждения. Казенное учреждение несет ответственность за деятельность своих филиалов и представительств.

В своей деятельности Казенное учреждение руководствуется законодательством РФ и Уставом.

Казенное учреждение осуществляет свою деятельность в сфере образования в соответствии с предметом и целями деятельности, определенными Законом Российской Федерации от 21 ноября 1996 года № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете», указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, приказами Минфина Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании», Законом Краснодарского края от 29 декабря 2004 года № 828-КЗ «Об образовании», нормативными правовыми актами Краснодарского края, правовыми актами местного самоуправления Туапсинский район, а также Уставом и локальными нормативными актами.

Предметом деятельности Казенного учреждения является оказание услуг по централизованному ведению бухгалтерского и налогового учета финансово-хозяйственной деятельности муниципальных учреждений муниципального образования Туапсинский район на основании договоров на бухгалтерское обслуживание.

Основными целями деятельности Казенного учреждения являются:

- Осуществление бухгалтерского и налогового учета финансово-хозяйственной деятельности муниципальных учреждений муниципального образования Туапсинский район;
- Формирование полной и достоверной информации о финансово-хозяйственной деятельности обслуживаемых учреждений, их имущественном положении;
- Создание оптимальных условий для ведения бухгалтерского и налогового учета и отчетности.

Для достижения целей Казенное учреждение осуществляет следующие основные виды деятельности:

- Открытие и ведение лицевых счетов муниципальных учреждений в финансовом управлении администрации МО Туапсинский район и операций по ним;

## Продолжение приложения 2

- Участие в проведении инвентаризации материальных ценностей, имущества и финансовых обязательств, своевременное и правильное определение результатов инвентаризации и отражение их в учете;
- Организация оперативного и статистического учета по установленной отчетности деятельности муниципальных учреждений;
- Ведение массива нормативных и других документов по вопросам учета и отчетности, относящихся к компетенции бухгалтерских служб;
- Консультация по вопросам бухгалтерского учета, отчетности и налогообложения;
- Контроль своевременного и правильного оформления первичных документов и законности совершения операций;
- Проведение инструктажа материально-ответственных лиц по вопросам учета и сохранности ценностей, находящихся на их ответственном хранении;
- Представление муниципальным учреждениям полной и достоверной информации о результатах исполнения смет и планов финансово-хозяйственной деятельности, необходимой для оперативного руководства и управления;
- Осуществление экономического анализа хозяйственной деятельности муниципальных образовательных учреждений, и разработка мер по обеспечению режима экономии, выявлению резервов по более рациональному использованию всех видов ресурсов;
- Контроль правильного и экономного расходования средств в соответствии с целевым назначением по утвержденным планам финансово-хозяйственной деятельности и сметам доходов и расходов по бюджетным средствам, полученным за счет внебюджетных источников, с учетом внесенных в них в установленном порядке изменений, а также сохранности денежных средств и материальных ценностей в местах хранения и эксплуатации;
- Начисление и выплату в установленные сроки заработной платы работникам муниципальных учреждений;
- Контроль использования выданных доверенностей на получение имущественно - материальных и других ценностей;
- Иные действия, предусмотренные нормативными документами, регулирующими финансово-хозяйственную деятельность муниципальных учреждений.

## **Продолжение приложения 2**

Муниципальные задания для Казенного учреждения в соответствии с предусмотренным Уставом основными видами деятельности формирует и утверждает управление образования администрации муниципального образования Туапсинский район. Казенное учреждение не вправе отказаться от выполнения муниципального задания.

Казенное учреждение вправе сверх установленного муниципального задания, а также в случаях, определенных федеральными законами, в пределах установленного муниципального задания выполнять работы, оказывать услуги, относящиеся к его основным видам деятельности, предусмотренным Уставом учреждения, для граждан и юридических лиц за плату и на одинаковых при оказании одних и тех же услуг условиях. Порядок определения указанной платы устанавливается управлением образования администрации муниципального образования Туапсинский район, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Право Казенного учреждения осуществлять деятельность, на которую в соответствии с законодательством Российской Федерации требуется специальное разрешение - лицензия, возникает у Казенного учреждения с момента получения лицензии или в указанный в ней срок и прекращается по истечении срока ее действия, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

**Критерии оценки результативности и качества труда для определения  
размеров выплат по итогам работы за период работников муниципального  
казенного учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное число баллов
	наименование	индикатор	
Ведущий бухгалтер			79
Участие в мероприятиях, семинарах, связанных с деятельностью учреждения, в том числе обмен опытом	участие в мероприятиях	не менее одного факта	17
Качественное составление и своевременное представление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности период	соблюдение установленных сроков и отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	0 нарушений сроков и замечаний	22
Отсутствие нарушения в финансово-хозяйственной деятельности	количество обоснованных зафиксированных замечаний в журнале учета работ или ином документе	0 замечаний	20
Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	своевременное и качественное выполнение работ	0 замечаний	20