**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ ………………………………………………………………………...3

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И НАПРАВЛЕНИЯ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ……………...6

1.1 Понятие, принципы и организация оплаты труда …………………………...6

1.2 Особенности оплаты труда работников бюджетных организаций и направления ее совершенствования ……………….………….…………………17

ГЛАВА 2 АНАЛИЗ И ОЦЕНКА СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА В МДОУ ДЕТСКИЙ САД № 482 …………………………………………………………...36

2.1 Краткая характеристика финансово-хозяйственной деятельности учреждения ………………………………………………………………………...36

2.2 Анализ организации заработной платы работников учреждения ………….42

ГЛАВА 3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В МДОУ ДЕТСКИЙ САД № 482 …………………………………………………………………………53

3.1 Рекомендации по совершенствованию оплаты труда административно – управленческого персонала ……………………………………………………….53

3.2 Рекомендации по совершенствованию оплаты труда рабочего персонала ..59

ЗАКЛЮЧЕНИЕ …………………………………………………………………….65

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ …………………………….…68

ПРИЛОЖЕНИЯ ……………………………………………...…………………….70

**ВВЕДЕНИЕ**

В соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержке и защиты работников.

Понятие «оплата труда» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных видов премии, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежных и натуральных формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и тому подобное).

Содержание труда работников многих отраслей бюджетной сферы имеет характерные особенности, определяемые его направленностью на удовлетворение многообразных потребностей человека. Речь идет об удовлетворении таких потребностей человека, которые связаны с укреплением его физиологического и нравственного здоровья, повышением интеллектуального потенциала, общеобразовательного и профессионального уровня, формированием гражданских позиций.

Специфика труда работников отраслей бюджетной сферы (организации здравоохранения, образования, науки, культуры и др.) определяет, во-первых, их повышенную социальную ответственность перед обществом за результат своей деятельности. Их деятельность непосредственно направлена на человека и от того, какими будут результаты труда, в решающей степени зависит благополучие каждого члена общества и страны в целом. Деятельность социально-культурных отраслей непосредственно связана с реализацией ряда важнейших конституционных прав граждан- права на получение бесплатной медицинской помощи в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения, образования всех видов, на пользование достижениями культуры. Особенно важен для общества труд работников дошкольных образовательных учреждений, так как от результатов их работы зависит в целом развитие детей раннего возраста, что влияет на социально - культурное развития государства.

Труд работников отраслей бюджетной сферы характеризуется повышенным уровнем ответственности, высокой квалификацией и максимальным проявлением творчества в процессе трудовой деятельности. Это накладывает отпечаток на организацию их заработной платы. Наряду с общими принципами, организация оплаты труда в бюджетной сфере имеет свои особенности, такие как использование единых основ регулирования заработной платы во всех уровнях бюджетной сферы, дифференциация тарифных ставок и окладов работников, тарификация и присвоение им разрядов оплаты труда, установление стимулирующих доплат и надбавок.

Объектом для написания выпускной квалификационной работы послужили организационно-экономические аспекты формирования и совершенствования оплаты труды в МДОУ детский сад № 482 комбинированного вида «Радуга».

Целью написания выпускной квалификационной работы является совершенствование организации заработной платы на предприятии.

Для достижения основной цели необходим глубокий и всесторонний анализ оплаты труда на основе применения Единой тарифной сетки оплаты труда.

Исходя из цели исследования в выпускной работе были поставлены и решены следующие задачи:

1. раскрытие экономической сущности заработной платы в современных условиях, ее особенности в бюджетных организациях;
2. провести анализ и дать оценку системы оплаты труда на основе применения Единой тарифной сетки;
3. проанализировать организацию заработной платы на основе применения отраслевой системы оплаты труда;
4. выявить преимущества системы оплаты труда.

Предметом исследования являются принципы организации системы оплаты труда в ДОУ.

Методической теоретической и информационной базой послужили законы Российской Федерации, данные государственной и ведомственной статистики, бухгалтерская отчётность анализируемого предприятия.

В выпускной квалификационной работе были использованы экономико-статистические методы сбора и обработки информации, методы логического, сравнительного и системного анализа.

Во введении выпускной квалификационной работы рассматривается сущность организации оплаты труда и ее особенности в бюджетных организациях, цель, задачи, объект, предмет и методы исследования.

В первой главе работы рассматривается понятие, принципы и организация система оплаты труда, а также тарифная система оплаты труда. работников бюджетных организаций.

Вторая глава посвящена экономической характеристике финансовой деятельности организации, анализ показателей по труду и эффективность действующей системы оплаты труда работников Учреждения.

В третьей главе выпускной квалификационной работы рассмотрена система оплаты труда на основе применения новой системы оплаты труда.

В заключении приводится результат проведенных исследований, преимущества новой системы оплаты труда в ДОУ и эффективность предложенных мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда.

**ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И НАПРАВЛЕНИЕ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

* 1. **Понятие, принципы и организация система оплаты труда**

Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, формируемую на основе объективной оценки вклада работника в результаты деятельности предприятия. Ее размер зависит от установленного минимума заработной платы, сложности труда и квалификации рабочей силы, спроса и предложения на рабочую силу, условий выполнения работы, результатов деятельности предприятия и т.д.

В условиях рыночной экономики заработная плата рассматривается как объем поступающих в распоряжение работника жизненных благ, обеспечивающих объективно необходимое воспроизводство рабочей силы и включаемых в издержки производства. Поэтому все расходы на оплату труда должны гарантировать не только воспроизводство рабочей силы, но и поощрять более эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, в результате чего предприятие может получить прибыль в объеме, необходимом для расширения производства, модернизации и замены применяемых техники и технологии.

Таким образом, на предприятии заработная плата выполняет две роли: для работника она является доходом, который он получает за свой труд, для нанимателя - частью затрат на производство продукции или услуг. В этих условиях работник заинтересован в увеличении своего дохода. Этого можно достичь, более выгодно продавая свою рабочую силу, а также за счет приложения больших трудовых усилий, что увеличивает величину заработка. Наниматель со своей стороны стремится к ее минимизации в расчете на единицу продукции или услуг. Последнее возможно при обеспечении рациональной загрузки работника в течение рабочего времени за счет более эффективной организации труда и производства, повышения его технического уровня, а также применения более напряженных норм труда. Это объективное противоречие и предопределяет сложность проблемы заработной платы.

Так как отношения в области заработной платы затрагивают напрямую или косвенно интересы всех членов общества, то они регулируются государством, которое устанавливает законодательные основы отношения по заработной плате, совершенствует их, контролирует и гарантирует их соблюдение субъектами этих отношений на всех уровнях. Кроме того, государство, выступая в роли работодателя, само подчиняется действующему рыночному механизму регулирования заработной платы. В этом процессе участвуют государственные институты, общественные организации, работодатели и работники. Совокупность законодательных и других нормативных актов и институтов, действующих на их основе, составляет механизм установления заработной платы в обществе, с помощью которого регулируются отношения в этой сфере как на рынке труда, так и внутри предприятия, а также экономическая сущность заработной платы.

Заработная плата как форма цены рабочей силы - это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным вкладом и зависящая от конечных результатов работы предприятия. В данном определении подчеркивается, прежде всего, что заработная плата - это форма цены (а не стоимости) рабочей силы (а не труда). Если признать, что рабочая сила - это товар, значит она должна продаваться не по стоимости, а по цене, которая кроме компенсации затрат (стоимости), имевших место в процессе труда, должна включать некую прибыль, необходимую для развития рабочей силы, содержание семьи работника и др.

Заработная плата не может быть ценой труда, так как она отражает не только одну фазу процесса воспроизводства рабочей силы - потребление (использование рабочей силы), но и её производство (формирование рабочей силы), распределение и объём в целом.[[1]](#footnote-1)

В соответствии с действующими положениями к затратам на рабочую силу относят заработную плату, страховые взносы в социальные фонды, расходы, связанные с обеспечением работников жильём, проведением оздоровительных мероприятий, профессиональным обучением, культурно-бытовым обслуживанием, а так же налоги, связанные с использованием рабочей силы, и др. Основную долю в этом перечне составляют затраты на заработную плату.

В соответствии с ТК РФ заработная плата представляет собой «вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполнение работы, а так же компенсационного и стимулирующего характера (ТК РФ ст. 129). Ёе величина определяется покупательной способностью денег в данном регионе, сложившимся спросом и предложением на рынке труда, конкурентностью работника и рядом других факторов. Выплата заработной платы может производиться в денежной форме в валюте РФ (в рублях) и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Выплаты в не денежной форме производится только по письменному заявлению работника, а её размер не может превышать 20% от общей суммы заработной платы (ТК РФ ст. 131).

Заработная плата выполняет следующие основные функции:

* воспроизводительную;
* стимулирующую;
* регулирующую;
* социальную.

Воспроизводительная функцияобусловлена необходимостью компенсации затрат энергии и времени работника, связанных с его деятельностью на предприятии. При прочих равных условиях заработная плата должна увеличиваться в соответствии со сложностью и тяжестью труда.

Стимулирующая функция заключается в пробуждении работников лучше трудиться, повышать количество и качество своего труда важнейшее проявление этой функции отсутствие уравнительноности в оплате труда. Хорошо работающий работник должен получать существенно больше работающего плохо.

Регулирующая функция обусловлена ее влиянием на парамет­ры рынка труда. В частности, если предприятие заинтересовано в привлечении наиболее квалифицированных сотрудников, оно должно обеспечить более высокий, чем на других предприяти­ях, уровень заработной платы, а также более привлекательный спектр социальных услуг.

Социальная функция связана в первую очередь с проблемой различий в уровнях оплаты труда. Эти различия, с одной сторо­ны, должны быть достаточно существенными для обеспечения заинтересованности в повышении квалификации, а также для того, чтобы учесть различия в тяжести и ответственности труда. С другой стороны, уровень дифференциации личных доходов должен соответствовать представлениям о справедливости, ко­торые свойственны социальным группам, работающим на дан­ном предприятии и в данном регионе.

Выбор той или иной формы определяется содер­жанием работы, принципами управления в данной организации, национальными традициями и корпоративной культурой.

Все функции основаны на анализе потребностей челове­ка[[2]](#footnote-2).

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность его работы, так как заработная плата является одним из важнейших стимулов в рациональном использовании труда. И об этом необходимо помнить всегда.

Заработная плата – это выраженная в денежной форме часть национального дохода, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником, поступающая в его личное потребление. Заработная плата – это вознаграждение за труд.

Оплата труда работников – это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. Можно сказать и так, что заработная плата это часть издержек на производство и реализацию продукции, идущая на оплату труда работников предприятия.

Различают номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата – это начисленная и полученная работником заработная плата за его труд за определенный период.

Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату; реальная заработная плата – это покупательная способность номинальной заработной платы. Вполне очевидно, что реальная заработная плата зависит от величины номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги.

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

* результатов хозяйственной деятельности предприятия, уровня его рентабельности;
* кадровой политики предприятия;
* уровня безработицы в регионе, области, среди работников соответствующих специальностей;
* влияния профсоюзов, конкурентов и государства;
* политики предприятия в области связей с общественностью.

Рациональная организация оплаты труда на предприятии позволяет стимулировать результаты труда и деятельность его работников, обеспечивать конкурентоспособность на рынке труда готовой продукции, не обходимую рентабельность и прибыльность продукции.

Цель рациональной организации оплаты труда – обеспечение соответствия между ее величиной и трудовым вкладом работника в общие результаты хозяйственной деятельности предприятия, то есть установление соответствия между мерой труда и мерой потребления.

В основу организации оплаты труда на многих российских предприятиях положены следующие принципы:

* осуществление оплаты в зависимости о т количества и качества труда;
* дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника, условий труда, отраслевой и региональной принадлежности предприятия;
* систематическое повышение реальной заработной платы, то есть превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией;
* превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы;
* справедливость, то есть равная оплата за равный труд;
* учет вредных условий труда и тяжелого физического труда;
* стимулирование за качество труда и добросовестное отношение к труду;
* материальное наказание за допущенный брак и безответственное отношение к своим обязанностям, приведшим к каким-либо негативным последствиям.

Организация оплаты труда непосредственно на предприятии состоит из следующих основных элементов:

* 1. формирование фонда оплаты труда;
  2. нормирование труда;
  3. установление тарифной системы;
  4. определение формы и системы заработной платы.

Большое значение для функционирования предприятия уделяется роли предпринимателя. Он сталкивается в своей деятельности с тем, что любой фактор, вовлекаемый в производство, должен быть оплачен. С одной стороны, оплата должна компенсировать расход физических и интеллектуальных сил работника, с другой стороны, работник не должен чувствовать себя ущербным, сравнивая оплату своего труда с оплатой аналогичного труда на родственном предприятии. Однако работодателей ограничивает ряд факторов внешнего характера:

1. установленные государством размеры налогов от уровня заработной платы;
2. требования профсоюзных комитетов;
3. условия договора между нанимателем и коллективом работающих.

В распоряжении предприятия имеются широкие возможности в выборе тех или иных форм или систем заработной платы, а также при определении премиальных доплат и поощрений. Но искусство руководителя заключается в том, чтобы из арсенала средств выбрать те из них, которые соответствуют предприятию и тому персоналу, который набран на это предприятие[[3]](#footnote-3).

В современных условиях предприятие вправе выбирать вид, систему оплаты труда, условия премирования, но в пределах заработанных на эти цели средств и с соблюдением установленного в отрасли соотношения между квалифицированным и неквалифицированным трудом по одной профессии (специальности).

Основным источником выплат заработной платы всем категориям работающих является фонд оплаты труда. По своей структуре фонд оплаты труда является довольно сложной составляющей издержек на содержание труда.

В фонд оплаты труда включаются любые начисления работникам в денежной и натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовремен­ные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми коллективными договорами.

Фонд оплаты труда должен быть обоснованным и достаточным для нормального функционирования предприятия. Излишек фонда оплаты труда ложится на себестоимость продукции, сокращает прибыль, снижает рентабельность. В то же время недостаток фонда, особенно в период инфляции, вызывает относительное снижение заработной платы, может привести к увеличению текучести кадров, дестабилизации коллектива и даже к социальным конфликтам, вплоть до забастовок.

Плановая величина фонда оплаты труда (ФОТ) может быть определена следующими способами.

Метод прямого счета:

**ФОТ = Чсп х Зпл (ср),**

где Чсп – средняя плановая численность работающих;

Зпл (ср) – средняя заработная плата одного работающего в плановом периоде с доплатами и начислениями.

Фонд оплаты труда включают в себя:

1. Оплата за отработанное время (в денежной и натуральной форме):
   * зарплата по тарифным ставкам и окладам;
   * зарплата по сдельным расценкам, в процентах от выручки от продажи продукции, в долях от прибыли;
   * премии и вознаграждения, носящие систематический характер, независимо от источника выплаты стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам;
   * компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда и т. д.;
   * оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству;
   * оплата труда работников не списочного состава.
2. Оплата за неотработанное время (в денежной и натуральной форме):

* оплата ежегодных и дополнительных отпусков;
* оплата учебных отпусков;
* оплата льготных часов подростков;
* оплата за период повышения квалификации, переподготовки или обучения вторым профессиям;
* оплата простоев не по вине работника;
* оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, выполняющими государственные и общественные обязанности;
* оплата дней невыхода по болезни за счет средств организаций (кроме посо­бий по временной нетрудоспособности);
* оплата за время вынужденного прогула и т.д.

1. Единовременные поощрительные и другие выплаты:

* разовые премии независимо от источников выплаты;
* вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет;
* материальная помощь, предоставляемая всем или большинству работников;
* денежная компенсация за неиспользованный отпуск;
* дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска;
* стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций;
* другие единовременные поощрительные выплаты, включая стоимость подарков.

1. Выплаты на питание, жилье, топливо (носящие регулярный характер):

* стоимость бесплатно предоставленных питания и продуктов (в соответствии с законодательством);
* средства на возмещение расходов по оплате жилья и коммунальных услуг;
* стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива;
* стоимость бесплатно предоставленных жилья и коммунальных услуг (в соотв. с законодательством);
* оплата питания работников (сверхустановленной законодательством), в т.ч. в столовых, буфетах, по талонам.

С помощью метода прямого счета общий фонд оплаты труда может быть рассчитан как исходя из численности работающих и их заработной платы в целом по предприятию, так и по категориям и отдельным группам работников.

Нормативный метод:

**ФОТ = Q х Нзп,**

где Q - общий объем выпускаемой продукции в плановом периоде;

Нзп - норматив заработной платы на 1 руб. выпускаемой продукции.

Основная задача организации оплаты труда состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от трудового коллектива и качества трудового вклада каждого работника, тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого. Организация оплаты труда предполагает:[[4]](#footnote-4)

* определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
* разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
* разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
* обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Вопросы организации труда занимают одно из ведущих мест в социально-экономической политике государства. В условиях рыночной экономики практическое осуществление мер по совершенствованию организации оплаты труда должно быть основано на соблюдении ряда принципов оплаты труда, которую необходимо базировать на следующих экономических законах: законе возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы, законе стоимости. Из требований экономических законов может быть сформулирована система принципов организации оплаты труда, включающие:

* принцип оплаты по затратам и результатам, который следует из всех указанных выше законов. На протяжении длительного периода времени вся система организации оплаты труда в государстве была нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики. В настоящее время более строгим является принцип оплаты по затратам и результатам труда, а не только по затратам;
* принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, который обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда, закон возвышения потребностей. Из этих законов следует, что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышении эффективности производства;
* принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства;
* принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда следует из закона повышающейся производительности труда и закона стоимости. Необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Реализация этого принципа в организации оплаты труда будет способствовать достижению определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма.

Регулирование оплаты труда осуществляется на основе сочетания мер государственного воздействия с системой договоров.

Государственное регулирование оплаты труда включает:

* законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в РФ;
* налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц,
* установление районных коэффициентов и процентов надбавок;
* установление государственных гарантий по оплате труда.

Существуют три типа политики в области доходов и заработной платы: контроль за инфляцией с помощью налогов и фискальных мер, регулирование доходов на основе государственных правил и положений, политика трехстороннего сотрудничества. Все их элементы имеют место в России. Но при чрезмерной дифференциации заработков, наличие денежных доходов централизованная политика в области оплаты труда вряд ли принесет хорошие результаты. Ориентация на налоговое регулирование доходов может стимулировать черный рынок. Потому главная надежда, видимо, в политике переговоров, в частности, по поводу утверждения уровней заработной платы, обеспечивающих гибкую и справедливую оплату труда.[[5]](#footnote-5)

**1.2 Тарифная система оплаты труда. Особенности оплаты труда работников бюджетных организаций.**

Тарифная система организации оплаты труда представляет собой совокупность норм, обеспечивающих дифференциацию размеров оплаты труда в зависимости от его квалификации, сложности, интенсивности, условий, характера.

Тарифная система позволяет качественно оценить труд, служит основой организации заработной платы рабочих, строится в зависимости от условий труда, квалификации работающих и формы оплаты труда.

Тарифная система оплаты труда включает в себя:

* тарифную ставку (оклад), определяющую размер оплаты труда в час, за день;
* тарифную сетку, показывающую соотношение в оплате труда между различными разрядами работ и рабочих (квалификациями);
* тарифные коэффициенты.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника. Тарифный разряд присваивается каждой производственной операции, каждой работе. Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работы - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от его сложности.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов (разрядов оплаты) работникам производится на основе тарифно-квалификационных справочников.

Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих составлены для каждой отрасли промышленности и содержат подробные характеристики основ­ных видов работ с указанием требований, предъявляемых к квалификации работника. С помощью тарифно-квалификационных справочников можно определить разряд работы и рабочих в соответствии с тарифной сеткой. Справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Для тарифно-квалификационной системы оценки работ и профессий рабочих характерна закономерность возрастания сложности работ по каждому из факторов, взятому за основу определения разряда. Например, по технологическому фактору: при переходе от 1-го разряда к последующему возрастают сложность, мощность, габариты единицы обслуживаемого оборудования аналогичного назначения. По организационному фактору сложности нарастает степень самостоятельности выполнения работ и подключаются функции по руководству рабочими более низких уровней ква­лификации. Тарифно-квалификационный разряд указывает на соответствие квалификации рабочего сложности выполняемой работы, а также уровню его знаний, умении и трудовых навыков.

Тарифная ставка (оклад) - это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу рабочего времени (час, день, месяц). Тарифная ставка является исходной нормативной величиной для определения уровня оплаты труда.

Размер тарифной ставки возрастает по мере повышения сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего (увеличения разряда). Диапазон сетки - соотношение в ней тарифных коэффициентов первого и последнего разряда.

Тарифная ставка первого разряда устанавливается в абсолютных величинах централизованным порядком. Для расчета сдельных расценок тарифная ставка используется с учетом норм выработки. При повременной оплате тарифная ставка первого разряда - это минимальный размер оплаты труда.

Выполнение простейших работ оплачивается по тарифной ставке рабочего 1-го разряда. Тарифные ставки рабочих остальных разрядов превышают этот размер в зависимости от уровня квалификации их труда, т.е. присвоенного тарифного разряда и установленного тарифного коэффициента.

Тарифная сетка – это совокупность действующих в той или иной отрасли производства тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Тарифная сетка служит ориентиром оплаты труда персонала предприятия, а не обязательной формой нормирования заработка. Количество разрядов в тарифных сетках и разрывы между тарифными коэффициентами различны и определены степенью разделения труда и конкретными особенностями, имеющими место в различных отраслях промышленности. Ориентируясь на тарифные сетки и ставки, с учетом имеющегося опыта предприятие может самостоятельно устанавливать нормы нормативы трудовых затрат, тем более для служащих, где большее значение имеет квалификация работника.

Регулирование оплаты труда работников бюджетной сферы осуществляется на основе тарифной системы дифференциации заработной платы работников различных категорий.

До формирования федеральной, региональных, муниципальных систем оплаты труда в полном объеме для обеспечения стабильности правового регулирования в вопросах оплаты труда применяется тарифная система оплаты труда работников бюджетной сферы на основе ETC с сохранением 18 разрядов и соотношением ставок первого и восемнадцатого разрядов 1 : 4,5 и межразрядных тарифных коэффициентов, утверждаемых Правительством Российской Федерации, а также установленные на федеральном уровне:

- квалификационное категорирование работников учреждений бюджетной сферы;

- исчисление профессионального стажа работы;

- дифференциация в уровнях оплаты труда работников на основе тарифных коэффициентов ETC;

- порядок установления и минимальные размеры выплат компенсационного характера;

- организация труда и заработной платы отдельных категорий работников учреждений бюджетной сферы (включая правила установления и изменения разрядов и (или) размеров ставок заработной платы при увеличении стажа работы, при получении образования, при присвоении квалификационной категории, при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук, и др.).

Следует отметить, что Правительство Российской Федерации обеспечивает финансирование расходов на заработную плату работников федеральных государственных учреждений и формирование финансовой помощи для выравнивания бюджетной обеспеченности субъектов Российской Федерации. В свою очередь, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации обеспечивают финансирование расходов на заработную плату по государственным учреждениям субъектов Российской Федерации, а также по муниципальным общеобразовательным учреждениям, а органы местного самоуправления обеспечивают финансирование расходов на заработную плату подведомственным муниципальным учреждениям (кроме образовательных). Конституция Российской Федерации относит вопросы законодательства о труде к совместному ведению Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. На основании статьи 76 Конституции РФ по предметам совместного ведения издаются федеральные законы и в соответствии с ними принимаются законы и иные нормативные акты субъектов РФ. Правительства субъектов в составе РФ, органы исполнительной власти республик, краев, областей, автономных образований в соответствии с их правами, установленными Конституцией РФ и Указом Президента РФ от 15 ноября 1991 г. “О повышении заработной платы работникам бюджетных учреждений и организаций”, при изыскании дополнительных средств вправе устанавливать более высокие размеры ставок и окладов работникам, занятым в организациях, находящихся на бюджетном финансировании.

Формирование иных, отличных от ЕТС, систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений осуществляется с учетом следующих принципов:

-базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, устанавливаемых Правительством Российской Федерации по профессиональным квалификационным группам;

- повышения достигнутого уровня оплаты труда;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- направления средств, полученных от предпринимательской и иной, не запрещенной законом, приносящей доход деятельности, на увеличение фонда оплаты труда учреждения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

В целом, при построении в государственном или муниципальном учреждении системы оплаты труда, в том числе тарифной, необходимо руководствоваться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, для государственных организаций, подведомственных субъектам РФ или органам местного самоуправления, также необходимо учитывать законы и иные нормативно- правовые акты субъектов РФ и органов местного самоуправления.

С введением в действие с 1 января 2005 г. Федерального закона РФ № 122-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации"”, редактируется часть 4 статьи 143 Трудового Кодекса:

“Тарифная система оплаты труда работников федеральных государственных учреждений устанавливается Правительством Российской Федерации в порядке, установленном федеральным законом.

Тарифная система оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и порядок ее применения устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

Тарифная система оплаты труда работников муниципальных учреждений и порядок ее применения - органами местного самоуправления.

Тарифная система оплаты труда работников других (кроме бюджетных) организаций может определяться коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда”.

В основе построения всей тарифной системы лежит минимальная тарифная ставка. В отраслях бюджетной сферы при использовании Единой Тарифной Сетки (ЕТС) устанавливается месячная тарифная ставка.

Оценить покупательную способность минимальной тарифной ставки можно, сравнив ее с прожиточным минимумом (ПМ) трудоспособного человека.

Таблица 1 - Соотношение тарифной ставки 1 разряда с прожиточным минимумом и средней заработной платой за 2001-2008 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2001г. | 2002г. | 2003г. | 2004г. | 2005г. | 2006г. | 2007г. | 2008г. |
| Ставка 1 разряда ЕТС | 132 | 450 | 600 | 600 | 799 | 1100 | 1221 | 1392 |
| ПМ трудоспособного населения | 1635 | 1893 | 2143 | 2451 | 2940 | 3291 | 4674 | 5386 |
| Средняя заработная плата (СЗП) в экономике | 3304 | 4360 | 5498 | 6379 | 8530 | 10483 | 13942 | 16312 |
| Соотношение ставки 1 разряда и ПМ ТН | 8,1 | 23,8 | 27,9 | 24,5 | 27,1 | 33,4 | 26,1 | 25,8 |
| Соотношение ставки 1 разряда и СЗП | 4,0 | 10,3 | 10,9 | 9,4 | 9,4 | 10,5 | 8,76 | 8,5 |

Данные из таблицы 1 показывают, что покупательная способность тарифной ставки 1 разряда очень низка: в июле 2001 г. тарифная ставка по отношению к величине прожиточного минимума составляла 8,1 %. Начиная с 2002 г. ставка 1 разряда резко увеличилась, что положительно повлияло на ее покупательную способность- 23,8 % от прожиточного минимума в 2002 г. и 24,5 % в 2004г. В 2006 г. соотношение между ставкой 1 разряда и ее покупательной способностью было самое высокое 33,4 %. Далее по годам идет снижение данного показателя и в 2008 г это соотношение устанавливается на уровне 25,8 %.

В соответствии с Федеральным законом “О прожиточном минимуме в Российской Федерации” минимальный размер оплаты труда, а следовательно и тарифной ставки 1 разряда работников бюджетной сферы, должен поэтапно повышаться до величины прожиточного минимума.

Тарифная ставка 1 разряда отстает и от темпов роста средней заработной платы в экономике. Соотношение тарифной ставки 1 разряда в бюджетной сфере и средней заработной платы по народному хозяйству в 2001 г. составляло 4,0 %, а начиная с 2002 г. наблюдается рост до 10,3 % и последующие года, вплоть до 2006 г. оставалось приблизительно на этом же уровне. С 2007 г происходит резкое снижение показателя, в 2008 г. он равен 8,5 %.

Установление единой для всех регионов России тарифной ставки 1 разряда, скорректированной на районные коэффициенты, не обеспечивает ее равной покупательной способности. Это объясняется тем, что различия по регионам стоимости жизни не соответствуют тому, как дифференцированы рабочие коэффициенты.

Чтобы тарифная ставка 1 разряда имела единую покупательную способность по регионам России, целесообразно на федеральном уровне устанавливать ее не в денежном выражении, а в соответствии с прожиточным минимумом. Либо нужно периодически корректировать районные коэффициенты, приводя их в соответствие с региональными различиями в стоимости жизни.

Дифференциация тарифных ставок (окладов) по категориям персонала в отраслях бюджетной сферы в зависимости от сложности труда и квалификации работников осуществляется с помощью Единой тарифной сетки (ЕТС), которая была введена в действие постановлением Правительства Российской Федерации в начальный период экономической реформы еще в конце 1992 г.

С введением ЕТС был обеспечен единый межотраслевой подход в организации оплаты труда работников отраслей бюджетной сферы и установлены более обоснованные и стабильные соотношения в уровнях тарифных ставок и должностных окладов различных профессионально- квалификационных групп. Порядок установления ставок и должностных окладов на основе ЕТС первоначально определен постановлением Правительства РФ от 14 октября 1992 г. № 785 “О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки” с последующими изменениями и дополнениями.

Таблица 2 - ЕТС по оплате труда в бюджетной сфере за 2001-2008 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряд | Тарифные коэффициенты | | | | Тарифные ставки с 01.10.06  (руб.) | Тарифные ставки с 01.09.07  (руб.) |
| с 1.01.01 | с 01.12.01 | с 1.01.05 | с 1.05.06 |
| 1 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1221,00 | 1392,00 |
| 2 | 1,36 | 1,11 | 1,11 | 1,04 | 1269,84 | 1447,68 |
| 3 | 1,69 | 1,23 | 1,23 | 1,09 | 1330,89 | 1517,28 |
| 4 | 1,91 | 1,36 | 1,36 | 1,142 | 1394,38 | 1589,66 |
| 5 | 2,16 | 1,51 | 1,51 | 1,268 | 1548,23 | 1765,06 |
| 6 | 2,44 | 1,67 | 1,67 | 1,407 | 1717,95 | 1958,54 |
| 7 | 2,76 | 1,84 | 1,84 | 1,546 | 1887,67 | 2152,03 |
| 8 | 3,12 | 2,02 | 2,02 | 1,699 | 2074,48 | 2365,01 |
| 9 | 3,53 | 2,22 | 2,22 | 1,866 | 2278,39 | 2597,47 |
| 10 | 3,99 | 2,44 | 2,44 | 2,047 | 2500,61 | 2849,42 |
| 11 | 4,51 | 2,68 | 2,68 | 2,242 | 2737,48 | 3120,86 |
| 12 | 5,10 | 2,89 | 2,89 | 2,423 | 2959,70 | 3372,82 |
| 13 | 5,76 | 3,12 | 3,12 | 2,618 | 3196,58 | 3644,26 |
| 14 | 6,51 | 3,36 | 3,36 | 2,813 | 3434,67 | 3915,70 |
| 15 | 7,36 | 3,62 | 3,62 | 3,036 | 3706,96 | 4226,11 |
| 16 | 8,17 | 3,9 | 3,9 | 3,259 | 3979,24 | 4536,53 |
| 17 | 9,07 | 4,2 | 4,2 | 3,51 | 4285,71 | 4885,92 |
| 18 | 10,07 | 4,5 | 4,5 | 4,5 | 5494,50 | 6264,00 |

По данным таблицы 2 мы можем наблюдать повышение тарифных коэффициентов с декабря 2001 г., - разница в 36 % между базовым разрядом достигается только с 4-м разрядом, таким образом, сам график роста сетки становится более плавным, и отношение 1 – ого разряда к 18 составляет всего 4,5. В мае 2006 года ЕТС претерпела незначительные изменения, - были снижены тарифные коэффициенты всех разрядов кроме 18-ого с возрастающей относительной тенденцией к более высоким коэффициентам, если 2-ой разряд уменьшился на 7 % по отношению к январю 2005- го года, то 17-й на 69 %.

В целом, существующая тенденция в формировании тарифной сетки связана с повышением ставки первого разряда, если в январе 2001 г. она равнялась 132 руб., то в декабре того же года она уже составляла 450 р., что в свою очередь повлекло пересмотр тарифных коэффициентов всех разрядов. На данный момент ставка первого разряда составляет 1392 руб., в то время как ставка 18-го разряда равна 6264 руб., по сравнению с 2006 г. оклады увеличились не значительно, т.к. межразрядные коэффициенты остались неизменными.

ЕТС построена по принципу сопоставления сложности работ и квалификации исполнителей в различных областях бюджетной сферы, что позволило ввести одинаковые соотношения тарифных ставок и окладов между различными категориями персонала независимо от отрасли. В результате равносложный труд независимо от места его приложения оценивается по единой номинальной тарифной ставке, которая должна являться гарантией при выполнении нормы труда.

Указанным постановлением Правительства РФ № 785 с последующими изменениями и дополнениями были определены основные диапазоны разрядов оплаты труда, которыми руководствовалась каждая отрасль бюджетной сферы. Так в приказах Минобразования России и Госкомвуза России был предусмотрен диапазон разрядов для учреждений образования, приведенный в таблице 3

Таблица 3 - Разряды оплаты по должностям работников учреждений образования Российской Федерации

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Диапазон разрядов |
| 1. Руководители | |
| Руководитель (директор, начальник, заведующий) учреждения образования | 12 – 16 |
| Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования, директор (начальник, заведующий) филиала, учреждения образования, мастер | 11 – 15 |
| Управляющий учебным хозяйством | 10 – 15 |
| Руководитель структурного подразделения учреждения образования | 9 – 14 |
| Главные специалисты (главный бухгалтер, главный инженер и др.) | 12 – 15 |
| 2. Специалисты | |
| Учитель | 7 – 14 |
| Преподаватель | 7 – 14 |
| Учитель- дефектолог, учитель- логопед, логопед | 8 – 14 |
| Преподаватель- организатор (основ безопасности жизнедеятельности) | 8 – 14 |
| Руководитель физического воспитания | 8 – 14 |
| Мастер производственного обучения | 8 – 14 |
| Методист, инструктор- методист | 8 – 14 |
| Концертмейстер | 7 - 14 |
| Музыкальный руководитель | 7 – 13 |
| Воспитатель | 7 – 14 |
| Классный воспитатель | 7 – 14 |

Для установления работникам отраслей бюджетной сферы тарифной ставки, соответствующей сложности выполняемой работы и уровню квалификации, используется ряд нормативных документов. Разряд оплаты труда, определяющий размер тарифной ставки, в отраслях бюджетной сферы устанавливается:

- для рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником (ЕТКС) работ и профессий рабочих и тарифно-квалификационными характеристиками (ТКХ) (требованиями) по общеотраслевым профессиям рабочих;

- для служащих в соответствии с (ТКХ) (требованиями) по общеотраслевым должностям служащих, а также ТКХ (требованиями), утвержденными в каждой отрасли бюджетной сферы.

ЕТКС работ и профессий рабочих сохраняет роль нормативного документа в вопросах тарификации труда как для бюджетного, так и для предпринимательского секторов экономики и включает в себя 3 раздела: характеристика работ, примеры работ и должен знать. При этом следует иметь в виду, что согласно ЕТКС подавляющее число профессий рабочих тарифицируется в настоящее время не выше 6 разряда и лишь для небольшого числа профессий (около 90 наименований) высшими разрядами тарификации являются 7 и 8. Все вопросы, возникающие в части тарификации рабочих 7 – 8 разрядами, которые не предусмотрены в ЕТКС, следует разрешать с Центральным бюро нормативов по труду при Всероссийском центре охраны и производительности труда Министерства труда и социального развития РФ.

Согласно постановлению Правительства РФ № 785 высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, могут устанавливаться тарифные ставки и оклады исходя из 9 – 12 разрядов ЕТС по перечням, утвержденным министерствами и ведомствами Российской Федерации и Министерством труда и социального развития РФ. Эта норма постановления трактуется не как возможность тарификации соответствующих профессий рабочих 9 – 12 разрядами, а только как возможность их оплаты по ставкам этих разрядов, причем оплаты, не обязательно носящей постоянный характер. Использование 9 – 12 разрядов предусмотрено только в тех случаях, когда сложность выполняемых рабочими работ превышает сложность работ, отнесенных ЕТКС к 6 – 8 разрядам, и если этот разряд является высшим для данной профессии.

В числе основных недостатков Единой тарифной сетки следует назвать:

1) низкий уровень тарифной ставки 1-го разряда (за период существования ЕТС — иногда даже ниже минимального размера оплаты труда). Это связано с тем, что для обеспечения повышения тарифной ставки первого разряда даже на 10 —20 % необходимы значительные финансовые затраты бюджетов всех уровней, поскольку в тех же размерах необходимо увеличивать тарифные ставки (оклады) по всем другим разрядам;

2) недостаточность 18 разрядов для отражения дифференциации условий и уровней оплаты труда во всех отраслях бюджетной сферы;

3) недостаточный учет отраслевых особенностей в оплате труда. В основном отраслевые особенности отражены через систему доплат и надбавок.

Проблема реформирования заработной платы работников бюджетной сферы стоит «на повестке» уже много лет. Впервые проект концепции реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы был рассмотрен на заседании Правительства РФ в ноябре 2002 года и в целом был одобрен.

Предлагаемая реформа предполагала переход от организации оплаты труда на основе Единой тарифной сетки к отраслевым системам оплаты труда. Указанные системы должны были решить следующие задачи:

1. Обеспечить более четкий учет отраслевых особенностей труда работников соответствующих отраслей, поскольку при формировании тарифных систем предполагалось основываться на более детальной дифференциации оплаты труда в зависимости от уровня образования, специального стажа работы, квалификации работника, характера и сложности выполняемых работ, разрабатываемой отраслевыми министерствами.

2. Повышение оплаты труда разных групп работников как по отраслям, так и внутри отраслевых систем, не должно было приниматься единым решением. Тем самым, должна была появиться возможность более гибкого подхода к политике в области оплаты труда. В частности, предполагалось установить очередность повышения оплаты труда работникам в зависимости от значимости отрасли, а внутри - даже по отдельным профессиям (должностям) в зависимости от их социальной значимости и финансово-экономических возможностей государства и отрасли.

3. Способствовать упорядочению надтарифных выплат и возможности перевода отраслевых особенностей в тарифные системы.

4. Установить дифференцированный подход к условиям оплаты труда в регионах в зависимости от возможностей региональных и местных бюджетов через разграничение полномочий между центром и территориями.

Однако вопрос о практическом реформировании оплаты труда был отложен, поскольку его проведение оказалось весьма затратным.[[6]](#footnote-6)

В 2007 году, в рамках реализации комплекса проектов модернизации образования, к вопросу реформирования оплаты труда вернулись вновь.

Учитывая, что с 01.01.2009 минимальный размер оплаты труда составляет 4330 руб., то оплата труда работников может быть одинаковой с 1 по 15 разряд из 18 (т.е. диапазон от дворника до главного врача поликлиники). Таким образом, теряется весь смысл использования ЕТС.

Основными целями введения новой системы оплаты труда являются:

* повышение мотивации педагогических работников ДОУ к качественному труду;
* создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников ДОУ;
* расширение участия общественности в управлении дошкольным образовательным учреждением.

Задачи, решаемые введением новой системы оплаты труда:

* значительное повышение заработной платы педагогических работников ДОУ;
* повышение эффективности и качества педагогического труда;
* обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
* создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
* привлечение и закрепление в дошкольных образовательных учреждениях молодых кадров;
* экономическое стимулирование работы педагогов с родителями;
* институциализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании педагогических работников учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

Новая система оплаты труда работников ДОУ базируется на следующих основных принципах:

* обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и другим законодательных и нормативных актов в области трудового права;
* самостоятельность органов государственной власти и местного самоуправления в установлении условий и размеров оплаты труда работников подведомственных учреждений в пределах их компетенции;
* обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;
* обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
* материальное стимулирование повышения качества работы.

Предлагаемая система оплаты труда включает в себя:

* + 1. должностные оклады;
    2. компенсационные выплаты;
    3. стимулирующие выплаты.

Уровень должностных окладов возрастает в 1,65 раза. Установление должностных окладов по специальностям служащих и профессиям рабочих предполагает возможность точечной корректировки заработка работников отдельных профессий и специальностей в зависимости от ситуации на рынке труда (чего лишена ЕТС – увеличивается тарифная ставка 1 разряда, соответственно нужно поднимать зарплату всем работникам).

Должностные оклады - гарантированная часть заработка работника.

Новой системой оплаты труда отменен ранее действовавший порядок увеличений должностных окладов. Вводятся компенсационные доплаты к окладу. Другие компенсационные выплаты (ночные, сверхурочные, районный коэффициент и т.п.) закреплены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, порядок их установления сохраняется.

Порядок и условия поощрения работников - стимулирующие выплаты – определяются самим учреждением. Перечень стимулирующих выплат зафиксирован постановлением мэра. Право учреждения - выбрать для себя наиболее удобные, обязанность учреждения – выплачивать их в соответствии с критериями, разработанными для каждой должности и профессии. Таким образом, повышается роль руководителя в части принятия решения по оплате труда работников.

В новых условиях оплаты труда отсутствуют муниципальные надбавки, различные надбавки за сложность, напряженность, интенсивность и т.п. и иные выплаты, например, материальная помощь, которые в настоящее время носят характер «довеска» к заработной плате. Материальная помощь является социальной выплатой, поэтому не подлежит включению в систему оплаты труда. Средства, ранее направлявшиеся на выплату муниципальных и других надбавок, будут перераспределены между должностными окладами и стимулирующими выплатами.

Формирование фонда оплаты труда ДОУ осуществляется в пределах объема средств ДОУ на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, количеством воспитанников и поправочным коэффициентом, и отражается в смете образовательного учреждения.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:



ФОТ - фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения;

N - норматив финансирования на реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования;

П - поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования, определяемая образовательным учреждением самостоятельно с учетом ограничений, установленных нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления;

В - количество воспитанников ДОУ.

При переходе на новые системы оплаты за учреждениями закрепляется фонд оплаты труда в размере, не ниже, чем до введения системы. Поэтому при проведении оптимизации штатов учреждений, средства на оплату труда остаются в распоряжении учреждений в полном объеме.

Образовательное учреждение самостоятельно на основе утвержденной системы разрабатывает и утверждает положение о порядке установления и размерах компенсационных и стимулирующих выплат для работников учреждения и согласовывает его с департаментом образования.

На рисунке 1 приведена структура фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения.

ФОТ ДОУ

Базовая часть ФОТ категории работников (75%)

Стимулирующая часть ФОТ (25%)

Стимулирующий фонд руководителя (3%)

ФОТ группового персонала (50%)

ФОТ прочего персонала (40%)

Компенсационный ФОТ (10%)

Основная часть ФОТ группового персонала (80%)

Специальная часть ФОТ группового персонала (20%)

Рис. 1 Структура ФОТ ДОУ

Оплата труда работников образовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с утвержденной системой.

Для определения базового фонда оплаты труда были разработаны примерные штатные расписания для однотипных учреждений бюджетной сферы, в рамках установленных по отраслям соотношений тарифной и надтарифной частей заработной платы утверждена структура фонда заработной платы работников по типам учреждений.

Полученный объем финансовых средств увязан с функциями и задачами, выполняемыми учреждением на момент введения в учреждении новой системы оплаты труда и не зависит от должностей, устанавливаемых в дальнейшем руководителем учреждения самостоятельно.

Базовый фонд (бюджетные ассигнования) увеличивается при возложении на учреждение новых функций и задач и уменьшается при снятии функций и задач с учреждения, а также индексируется при повышении заработной платы работников организаций бюджетной сферы в централизованном порядке.

Утвержденный базовый фонд оплаты труда является гарантией для руководителя и позволяет ему наиболее эффективно использовать средства фонда оплаты труда, более рационально использовать рабочее время, оптимизировать, трудовой процесс, повысить производительность труда, а также уровень заработной платы работникам.

В пределах базового фонда руководителям образовательных учреждений предоставлено право устанавливать:

·структуру, численность и оплату труда работников учреждения;

·условия оплаты труда высококвалифицированным рабочим;

·нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ;

·индивидуальные условия оплаты труда отдельным работникам;

·применять часовую оплату труда низкооплачиваемым работникам;

·использовать экономию фонда оплаты труда на увеличение заработной платы работникам.

Оплата труда работников образования состоит из тарифных ставок (окладов) и повышений тарифных ставок (окладов) отдельным категориям работников, занятым в особых условиях труда, связанных с особенностями деятельности отдельных работников, являющихся минимальной гарантией оплаты труда и компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в зависимости от индивидуальных особенностей работников и результативности их труда.

Размеры выплат компенсационного характера определяются руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников не ниже установленных Трудовым кодексом РФ и другими правовыми актами РФ и области.

Стимулирующие надбавки предусмотрены двух видов:

·носящие постоянный характер, размер и порядок которых установлен департаментом образования по согласованию с профсоюзами;

·другие стимулирующие выплаты.

Размеры, порядок и условия применения других стимулирующих выплат определяются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников либо коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах базового фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые работодателем, не носят постоянный характер, а зависят от результатов работы.

Заработная плата руководителя устанавливается в зависимости:

* от группы по оплате труда, к которой отнесено учреждение;
* характера деятельности учреждения - до 20%;
* территориального местонахождения учреждения (25% работающих на селе);
* от присвоения почетного звания (применение тарифного коэффициента, предусмотренного на один - два разряда выше);
* компенсационных и стимулирующих выплат.

К стимулирующим выплатам относятся:

* 1. надбавки к окладам за сложность и напряженность;
  2. премии за основные результаты работы.

Размеры надбавок, премий, устанавливаемые в пределах бюджетных средств, не должны превышать для руководителей 100% должностного оклада.

**ГЛАВА 2. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В МДОУ ДЕТСКИЙ САД № 482**

**2.1. Краткая характеристика финансовой деятельности МДОУ.**

МДОУ д/с № 482 зарегистрировано Новосибирской городской регистрационной палатой 02.09.96, регистрационный № 6698. как Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детские ясли-сад № 482 «РАДУГА».

Учреждение основано на муниципальной собственности с правом оперативного управления имуществом и финансируется собственником полностью.

Полное официальное наименование - Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детские ясли-сад № 482 «РАДУГА».

Юридический адрес: Российская Федерация. 630133 г. Новосибирск, ул. Лазурная, 2/1.

Учреждение является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, лицевой счет в органах казначейства, печать установленного образца, бланки со своим наименованием.

Целью создания Учреждения является оказание населению города Новосибирска в возрасте от 1 года до 7 лет услуг по предоставлению общедоступного и бесплатного дошкольного образования и услуг по содержанию детей в учреждении в соответствии с муниципальным заданием.

Основными задачами Учреждения являются:

- охрана жизни и укрепление здоровья детей;

- обеспечение интеллектуального, личностного и физического развития каждого ребенка с учетом его индивидуальных особенностей;

- осуществление необходимой коррекции отклонений в развитии ребенка;

- приобщение детей к общечеловеческим ценностям;

- взаимодействие с семьей для оказания помощи в воспитании детей, обеспечения полноценного развития ребенка.

Учреждение в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, законодательством Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании», Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области, муниципальными правовыми актами города Новосибирска, правилами и нормами охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, государственными санитарно -эпидемиологическими правилами и нормами, а также Уставом и локальными актами Учреждения.

Учреждение проходит государственную аккредитацию в порядке, установленном Законом Российской Федерации «Об образовании».

Имущество Учреждения является муниципальной собственностью, формируется за счет бюджетных и внебюджетных источников.

В настоящее время в учреждении работает 15 групп:

1 группа для детей в возрасте от 1года до 2 лет численностью не более 15 человек;

3 группы для детей в возрасте от 2 до 3 лет с численностью не более 15 человек в каждой группе;

2 группы для детей с туберкулезной интоксикацией в возрасте от 3 до 7 лет с численностью не более 15 человек в каждой группе;

2 группы для детей с фонетико-фонематическими нарушениями в возрасте от 3 до 7 лет с численностью 12 человек в каждой группе;

2 группы для детей, часто болеющих в возрасте от 3 до 7лет численностью не более 15 человек в каждой группе;

4 группы общеразвивающие в возрасте от 3 до 4 лет, от 4 до 5 лет и от 6 до 7 численностью не более 20 человек в каждой группе.

В настоящее время в МДОУ система набора и подбора кадров как таковая отсутствует. Прием работников осуществляется традиционными способами, такими как объявления в периодической печати. Некоторая часть работников принимается по рекомендации уже работающих в Учреждении.

На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами об образовании.

Аттестация сотрудников Учреждения проводится в соответствии с общим порядком, предусмотренным для проведения аттестации служащих учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании.

Среднесписочная численность работников предприятия за 2008 год составила 82 человек.

Таблица 4 – Анализ обеспеченности предприятия кадрами за 2007-2008 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория персонала | 2007г. | 2008г. | Отклонение, (+,-) | Темп роста, % | Уд. вес персонала, % | |
| 2007 г. | 2008 г |
| Среднесписочная численность всего персонала, чел. | 58 | 82 | + 24 | 41,4 | 100,0 | 100,0 |
| в т.ч: - административно-управленческий | 3 | 3 | 0 | 0 | 5,2 | 3,7 |
| - педагогический | 34 | 42 | + 8 | 24 | 58,6 | 51,2 |
| - обслуживающий | 21 | 37 | + 16 | 76 | 36,2 | 45,1 |

Анализируя данные таблицы 4 можно сделать вывод о том, что среднесписочная численность персонала в 2008 г. увеличилась на 24 человека или на 41,4 % по сравнению с предыдущим годом и составила 82 человека. Численность педагогического персонала увеличилась на 8 человек или на 24 %, их удельный вес в общей структуре работников детского сада составил 51,2 %. В 2008 году было принято 16 человек обслуживающего персонала- темп роста, в данной группе составил 76 %, т.к. данный штат работников был укомплектован меньше всего. В 2007 году, удельный вес обслуживающего персонала в общей структуре составлял 36,2 %, к концу 2008 г их доля увеличилась до 45,1 %.

Организационная структура МДОУ д/с № 482 представлена на рисунке 2

Административный Учебно-воспитательный Педагогический Обслуживающий

персонал персонал персонал персонал

↓ ↓ ↓ ↓

Заведующая Бухгалтер МУЗ. Руководитель Шеф. повар

Гл. бухгалтер Завхоз Воспитатель Повар

Зам.по АХЧ Делопроизводитель Инструктор по ф-ре пом. воспитателя

Мед.сестра Логопед Кладовщик

Кассир Психолог Машинист по стирке

Уборщица

Столяр-плотник

Дворник

Подсобный рабочий

Слесарь-электрик

Рис. 2 - Организационная структура МДОУ д/с № 482 по состоянию на 01.01.09 г.

Педагогический состав включает 38 воспитателей, из них:

* образование высшее базовое дошкольное имеют 8 чел., (21,1%);
* высшее педагогическое 10 чел., (26,3%);
* среднее специальное базовое 8 чел., (21,1%);
* среднее специальное 7 чел., (18,4%);
* высшее не педагогическое 5 чел., (13,2%).

Категории:

* высшая - 1 чел.
* 1 категория - 17 чел.
* 2 категория - 8 чел.
* разряды - 12 чел.

Таблица 5 - Динамика показателей движения кадров в МДОУ д/с № 482

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № строки | Показатели | 2007г. | 2008г. | Темп роста, % |
| 1 | Среднесписочная численность рабочих, чел. | 58 | 82 | 41,4 |
| 2 | Принято рабочих - всего | 20 | 41 | 105 |
| 3 | Выбыло рабочих - всего | 25 | 18 | - 28 |
| 4 | в том числе: |  |  |  |
| 5 | в связи с сокращением численности | - | - | - |
| 6 | по собственному желанию | 25 | 18 | - 28 |
| 7 | уволено за прогул и др. нарушения трудовой дисциплины | - | - | - |
| 8 | Коэффициенты: |  |  |  |
| 9 | оборота по приему (стр.2:стр.1) | 0,3 | 0,5 | х |
| 10 | оборота по выбытию (стр.3 :стр.1) | 0,4 | 0,2 | х |
| 11 | общего оборота [(стр.2+стр.3):стр.1] | 0,8 | 0,7 | х |
| 12 | текучести кадров [(стр.5+стр.6):стр1] | 0,4 | 0,2 | х |

Данные таблицы 5 наглядно показывают движение кадров. Наблюдается рост численности работников, за анализируемый период, темп роста составил 41,4 %. В 2008 г. было принято 41 человек, что в 2 раза больше чем в 2007 г., темп роста составил 105 %**,** в связи с этим, прямо пропорционально, вырос коэффициент оборота по приему на 0,2***.*** Число увольнений сократилось с 25 человек в 2007 г. до 18 в 2008 г., соответственно, коэффициент выбытия в 2008 г равен 0,2. Коэффициент текучести кадров в 2008 г также имеет тенденцию снижения с 0,4 до 0,2, т.к. сотрудников было принято в 2,5 раза больше чем уволено.

Как и все государственные образовательные учреждения, детский сад получает бюджетное нормативное финансирование, которое распределяется следующим образом:

* заработная плата сотрудников;
* услуги связи и транспорта;
* расходы на коммунальные платежи и содержание здания;
* организация питания

Управление финансово-экономической деятельностью начинается с детального изучения индивидуальной сметы расходов дошкольного учреждения.

Смета расходов составляется по единой типовой форме на основании нормативных документов и методических рекомендаций по составлению смет, а также показателей работы по конкретному учреждению.

По бюджетной экономической классификации, введенной в действие с 1 января 1995 года, все расходы в смете группируются по расходным статьям.

Смета расходов состоит из трех разделов. В первом разделе указывают наименование и адрес учреждения, раздел бюджетной классификации, по которому осуществляется финансирование и дается свод расходов с поквартальной разбивкой. Во втором разделе рассчитывают производственные показатели и приводят общие сведения об учреждении (количество зданий, их площадь, объем). В третьем разделе приводят расчеты к смете. Смета расходов утверждается руководителем и является основным документом, определяющим объем, целевое направление и поквартальное распределение средств, предназначенных на содержание учреждения. Бюджетные ассигнования (выделение денежных средств) устанавливаются главными распорядителями в соответствии с нормативом бюджетного финансирования на одного ребенка.

На основании формы №1 - мм - «Отчет об исполнении сметы доходов и расходов учреждений и организаций, финансируемых из бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов» (приложение А, Б) проведем анализ исполнения сметы (см. табл. 6).

Таблица 6 - Анализ исполнения сметы доходов и расходов МДОУ детский сад № 482 за период 2007-2008 гг., руб.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Статья расходов | 2007 г. | | | 2008 г. | | |
| утверждено бюджетных ассигнований | профинансировано | отклонение, (+,-) | утверждено бюджетных ассигнований | профинансировано | отклонение, (+,-) |
| Заработная плата | 4958013 | 4958013 | - | 7876031 | 7876031 | - |
| Начисления на выплаты по оплате труда | 1289238 | 1289220 | - 18 | 1993117 | 1993117 | - |
| Увеличение стоимости основных средств | 114800 | 114799 | - 1 | 464450 | 464450 | - |
| Увеличение стоимости материальных запасов | 1705804 | 1701102 | - 4702 | 2051000 | 2038371 | - 12629 |
| Прочие выплаты | 74800 | 74700 | - 100 | 84900 | 84900 | - |
| Услуги связи | 7534 | 7534 | - | 8159 | 8159 | - |
| Транспортные услуги | 5000 | 5000 | - | 8000 | 8000 | - |
| Коммунальные услуги | 1180874 | 1180874 | - | 1559240 | 1452682 | - 106558 |
| Работы, услуги по содержанию имущества | 202000 | 201999 | - 1 | 288230 | 272536 | -15694 |
| Прочие работы и услуги | 35820 | 35820 | - | 74275 | 60888 | - 13387 |
| Прочие расходы | 1384424 | 1384424 | - | 1418475 | 1418475 | - |
| ИТОГО: | 10958307 | 10953485 | - 4822 | 15825876 | 15677608 | -148268 |

Анализируя данные таблицы 6 можно сделать следующие выводы в 2007 г. по смете было утверждено финансирование за счет бюджета в размере 10958307 рублей, однако выделено средств было меньше на 4822 рубля, больше всего не дополучено средств по статье «Увеличение стоимости материальных запасов» 4702 рубля. В 2008 г. детский сад получил из бюджета 15677608 рублей, что на 148268 рублей меньше утвержденной суммы. По статье «Коммунальные услуги» было не профинансировано 106558 рублей. Статьи сметы «Заработная плата» и «Начисления на выплаты по оплате труда» профинансированы в полном объеме. В соответствии со сметой, рассмотренной в таблице, на заработную плату в 2008 г. было выделено денежных средств на 4724123 руб. больше чем в предыдущем году.

**2.2. Анализ организации заработной платы в учреждении на основе применения Единой тарифной сетки оплаты труда**

Единая тарифная сетка по оплате труда работников организаций бюджетной сферы (ЕТС) была введена Указом Президента РФ от 19.08.1992 № 895. Таким образом, продолжительность ее действия составляет более 15 лет.

На работников дошкольных образовательных учреждений распространяются положения нормативных правовых актов, принятые на федеральном уровне, касающиеся оплаты труда педагогов, в частности статья 333 ТК РФ о сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. При этом воспитателям и старшим воспитателям установлена самая высокая норма часов за ставку заработной платы – 36 часов.

Оплата труда работников из базового бюджетного финансирования осуществляется на основании штатного расписания детского сада и определяется размерами тарифных ставок единой тарифной сетки работников бюджетной сферы для прочих категорий работников.

Штатное расписание и фонд оплаты труда составляется два раза в год:

1. по состоянию на 1 сентября текущего года (приложение В);
2. по состоянию на 1 апреля текущего года (приложение Г);

Динамика месячного фонда заработной платы представлена в таблице 7

Таблица 7 - Динамика месячного фонда заработной платы МДОУ д/с № 482, руб.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | На 01.09.07 г | На 01.04.08 г. | Отклонение(+,-) | Темп роста, % |
| 1. | Фонд заработной платы без районного коэффициента, всего, | 233326,29 | 468129,73 | 234803,44 | 100,6 |
| 2. | Надтарифный фонд, 25 % | 74596,36 | 96822,75 | 22226,39 | 29,8 |
| 3. | Стимулирующий фонд | 44757,81 | 58129,65 | 13371,84 | 29,9 |
| 4. | Фонд заработной платы, всего | 352680,46 | 623142,12 | 270461,66 | 76,7 |

Данные таблицы 7, говорят о росте фонда заработной платы в течение рассмотренного периода, причем темп роста фонда заработной платы без районного коэффициента составляет 100,6 %, также наблюдается увеличение надтарифного и стимулирующего фондов в среднем на 30 %. В целом фонд заработной платы за период 6 месяцев увеличился на 76,7 %.

В связи с тем, что детский сад с 01.09.08 г. переходит на новую систему оплаты труда, считаю целесообразным рассмотреть фонд заработной платы за август 2008 г.

Таблица 8 – Фонд заработной платы за август 2008 г., по категориям работников

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Категория персонала | | | | Итого |
| администра-тивный | педагогичес-кий | учебно-вспомогательный | младший обслуживаю-щий |
| Численность работников, чел. | 3 | 41 | 4 | 31 | 79 |
|  | Расчет ФЗП | | | |  |
| Заработная плата, руб. | 57398,12 | 246800,91 | 52814,15 | 215975,86 | 572989,04 |
| Метод. литература | 100,00 | 4000,00 | - | - | 4100,00 |
| Больничные листы | - | 14565,6 | - | 3269,15 | 17834,75 |
| Пособие до 1,5 лет- | - | 17199,00 | - | - | 17199,00 |
| Итого: | 57498,12 | 282565,51 | 52814,15 | 219245,01 | 612122,79 |
| Средняя заработная плата 1 работника, руб. | 19166,04 | 6891,84 | 13203,54 | 7072,42 | 7748,39 |

Данные таблицы 8 свидетельствуют о том, что средняя заработная плата по детскому саду равна 7748,39 рублей. Педагогический персонал составляет большую часть работников детского сада, их средняя заработная плата равна 6891,84 руб., что ниже средней заработной платы по детскому саду на 856,55 рублей. Следующая по численности работников - группа младшего вспомогательного персонала также имеет заработную плату ниже средней по детскому саду, их средний заработок составляет 7072,42 руб., в то время как средняя заработная плата одного работника учебно-вспомогательного персонала практически в 2 раза больше, т.е. 13203,54 рубля.

Основанием для начисления заработной платы является табель фактически отработанного времени. В детском саду также предусмотрены следующие доплаты:

* за специальные группы воспитателям санаторных и речевых групп;
* за вредные условия труда младшим воспитателям, медицинскому и прочему обслуживающему персоналу;
* за ночные часы сторожу;
* за работу в праздничные дни также сторожу;

Муниципальные надбавки:

* 1. за выслугу лет;
  2. надбавки установленные мэрией:
     + руководитель – 4000,00 руб.
     + педагогический персонал – 2000,00 руб.
     + учебно-вспомогательный персонал – 1500,00 руб.
     + младший обслуживающий персонал – 1000,00 руб.

Данные надбавки варьируются в соответствии с размером занимаемой должности.

В таблице 9 приведен расчет заработной платы работников МДОУ детский сад № 482. на основании единой тарифной сетки (категории работников приведены выборочно, в не полном объеме).

Таблица 9 – Расчет заработной платы работников детского сада на основании ЕТС за август 2008 г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Должность | Разряд | Оклад по ЕТС | Выплаты из надтарифного и стимулирующего фонда | Выплаты по муниципальным надбавкам | Районный коэффициент, 25 % | Всего заработная плата |
| 1 | Заведующая | 16 | 4536,00 | 5744,00 | 4830,00 | 3777,50 | 18887,50 |
| 2 | Зам по АХЧ | 13 | 3644,00 | 4489,92 | 1500,00 | 2408,50 | 12042,42 |
| 3 | Главный бухгалтер | 15 | 4226,00 | 4237,50 | 660,00 | 2280,88 | 11404,38 |
| 4 | Старший воспитатель | 13 | 3644,00 | 3800,00 | 2000,00 | 2361,00 | 11805,00 |
| 5 | Воспитатель | 8 | 2365,00 | 1632,59 | 2000,00 | 1499,40 | 7496,99 |
| 6 | Воспитатель | 12 | 3373,00 | 753,00 | 2000,00 | 1531,50 | 7657,50 |
| 7 | Педагог-психолог | 12 | 3373,00 | 1000,00 | 2000,00 | 1593,25 | 7966,25 |
| 8 | Младший воспитатель | 6 | 1958,00 | 879,00 | 2000,00 | 1134,25 | 5971,25 |
| 9 | Учитель логопед | 13 | 3644,00 | 1203,00 | 2000,00 | 1711,75 | 8558,75 |
| 10 | Старшая мед. сестра | 11 | 3121,00 | 1689,00 | 1500,00 | 1577,50 | 7887,50 |
| 11 | Бухгалтер | 9 | 2597,00 | 2432,5 | - | 1257,38 | 6286,88 |
| 12 | Музыкальный руководитель | 12 | 3373,00 | 654,00 | 2000,00 | 1506,75 | 7533,75 |
| 13 | Техник | 7 | 2152,00 | 4542,98 | 1000,00 | 1923,75 | 9625,73 |
| 14 | Сторож | 1 | 1392,00 | 784,00 | 1000,00 | 794,00 | 3970,00 |
| 15 | Кладовщик | 2 | 1448,00 | 896,00 | 1000,00 | 836,00 | 4180,00 |
| 16 | Шеф-повар | 6 | 1958,00 | 4169,27 | 1500,00 | 1913,57 | 9540,84 |
| 17 | Повар | 4 | 1590,00 | 1502,5 | 1500,00 | 1148,13 | 5740,63 |
| 18 | Уборщица | 2 | 1448,00 | 315,00 | 1000,00 | 690,75 | 3453,75 |
| 19 | Дворник | 1 | 1392,00 | 1960,00 | 1000,00 | 1088,00 | 5440,00 |
| 20 | Рабочий по обслуживанию | 4 | 1590,00 | 50,00 | 1000,00 | 660,00 | 3300,00 |

Анализируя данные таблицы 9 можно сделать вывод о том, что, должностные оклады по ЕТС играют не значительную роль в размере оплаты труда. Весомую долю в структуре заработной платы работников детского сада составляют выплаты из надтарифного и стимулирующего фонда, а также муниципальные надбавки установленные мэрией города Новосибирска.

Например, рассмотрим заработную плату заместителя заведующей по АХЧ (13 разряд), заработную плату старшего воспитателя и учителя логопеда, принадлежащих, к тому же 13 разряду:

* + - * 1. ЗП зам по АХЧ = 3644,00 + 4489,92 + 1500,00 + 2408,50 = 12042,42 руб.
        2. ЗП ст. воспитатель=3644,00 +3800,00 + 2000,00 + 2361,00= 11805,00 руб.
        3. ЗП логопед = 3644,00 +1203,00 + 2000,00 + 1711,75 = 8558,75 руб.

В приведенном примере мы наблюдаем огромную разницу выплат из надтарифного фонда, их размер колеблется от 1203,00 до 4489,92 рублей, следовательно, конечный результат начислений отличается на значительную сумму.

Выплаты из надтарифного и стимулирующего фонда осуществляются на основании внутреннего приказа Учреждения, подписанного заведующей детским садом. Именно по этой причине наблюдается такая разница в размере заработной платы работников, относящихся к одному разряду единой тарифной сетки.

Применяемая тарифная система оплаты труда на основе ЕТС, обладает рядом недостатков, в том числе:

* низкий уровень тарифной ставки первого разряда ЕТС;
* наличие дублирующих выплат;
* значительное количество выплат, никак не связанных со сложностью и качеством выполняемой работы (различные надбавки за сложность, напряженность, результативность работы и т.п., муниципальные надбавки). Сегодня в муниципальных учреждениях доля компенсационных выплат и муниципальных надбавок составляет 46 %.

**ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В МДОУ ДЕТСКИЙ САД № 482.**

**3.1 Рекомендации по совершенствованию оплаты труда для административно – управленческого персонала.**

На сегодняшний день большое влияние на организацию оплаты труда в бюджетной сфере оказывают принятые в 2007 г. меры по повышению оплаты труда отдельных категорий работников бюджетных учреждений в рамках реализации приоритетных национальных проектов, а также меры по их расширению, предусмотренные на 2008-й год, за счет средств федерального бюджета. Они будут осуществляться дополнительно к тем решениям, которые принимаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления по повышению заработной платы работников бюджетных учреждений образования и здравоохранения и по ее регулированию, включая порядок установления и применения доплат, надбавок и других стимулирующих выплат.

В целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Новосибирской области», постановлением мэра от 08.09.2008 № 630 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений» МДОУ детские ясли - сад № 482 «РАДУГА», с 01.09.2008 года перешли на новую систему оплаты труда.

В первую очередь было пересмотрено и утверждено новое штатное расписание и фонд оплаты труда в соответствии с новыми размерами должностных окладов (приложение Д).

Таблица 10 - Месячный фонд платы труда на 01.09.2008 (по штатному расписанию)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Сумма, руб. |
| 1. | Фонд заработной платы без районного коэффициента, всего | 476725,42 |
| 2 | Стимулирующий фонд | 113376,02 |
| 3 | Фонд заработной платы, всего | 590101,44 |

Согласно данным таблицы общий фонд заработной платы, утвержденный на 1 сентября 2008 г., на 75 % состоит из базовой (гарантированной) части заработной платы, оставшиеся 25% составляет стимулирующий фонд.

Таблица 11 – Фонд заработной платы за сентябрь 2008 г., по категориям работников (по новой системе оплаты труда)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Категория персонала | | | | Итого |
| администра-тивный | педагогичес-  кий | учебно-вспомогательный | младший обслуживаю-щий |
| Численность работников, чел. | 3 | 40 | 5 | 28 | 77 |
|  | Расчет ФЗП | | | |  |
| Заработная плата, руб. | 56115,81 | 394444,01 | 60320,38 | 216509,35 | 723281,57 |
| Методическая литература | 100,00 | 4000,00 | - | - | 4100,00 |
| Больничные листы | - | 8466,58 | - | 2046,60 | 10513,18 |
| Пособие до полутора лет- | - | 19530,00 | - | - | 19530,00 |
| Пособие социального страхования | - | 10416,00 | - | 390,60 | 10806,60 |
| Пособие по беременности и родам | - | - | - | 34133,40 | 34133,40 |
| Итого: | 56215,81 | 436856,6 | 60320,38 | 253080,00 | 802364,8 |
| Средняя заработная плата 1 работника, руб. (с 01.09.08) | 18738,60 | 10921,42 | 12064,08 | 9038,57 | 10420,32 |
| Средняя заработная плата 1 работника, руб. (до 01.09.08) | 19166,04 | 6891,84 | 13203,54 | 7072,42 | 7748,39 |

Данные таблицы 11 наглядно показывают то, что средняя заработная плата по детскому саду с 01.09.08 увеличилась до 10420,32 руб., а в августе текущего года она составляла 7748,39 рублей (из табл. 8). Средняя заработная плата педагогического персонала также увеличилась до 10921,42 руб. и получила значение чуть выше средней заработной платы по детскому саду. Средняя заработная плата административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала снизилась по сравнению с предыдущим месяцем.

В соответствии с утвержденным перечнем размеров окладов по общеотраслевым должностям служащих и окладов по профессиям рабочих заведующей детским садом установлен оклад соответствующий I группы по оплате труда руководителей в размере 10350 рублей. В соответствии с организационной структурой МДОУ к административно-управленческому персоналу относятся также главный бухгалтер, его оклад равен 9315 руб. и заместитель заведующей по АХЧ его оклад установлен в размере 7245 руб.

Компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на основании внутреннего приказа, утвержденного заведующей детским садом.

Основные критерии по установлению стимулирующих выплат для административного персонала:

1. за качественное выполнение учреждением показателей деятельности, установленных муниципальным заданием;
2. сохранение контингента воспитанников;
3. высокий уровень проведения мероприятий городского и регионального уровня, участие в реализации целевых программ;
4. создание условий для обучения, с выполнением требований САНПИН;
5. обеспечение выполнения требований пожарной и электрической безопасности;
6. создание безопасных условий и охраны труда работников;
7. высокое качество подготовки к новому учебному году, отопительному сезону;
8. поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
9. отсутствие финансовых нарушений;
10. качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждения;
11. интенсивность труда, выполнение особо важных и сложных заданий и другие.

Из вышесказанного следует, что заработная плата складывается из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, на их общую сумма начисляется районный коэффициент (25%). Расчет заработной платы административно-управленческого персонала приведен в таблице 12.

Таблица 12 – Расчет заработной платы административно-управленческого персонала за сентябрь 2008 г.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Должность | Оклад | Ежемесячные компенсационные выплаты | Ежемесячные стимулирующие выплаты | Районный коэффициент | Всего зараб. плата |
| 1 | Заведующая | 10350,00 | 2070,40 | 10000,00 | 5605,85 | 28094,30 |
| 2 | Гл. бухгалтер | 9315,00 | 2468,50 | 4000,00 | 3945,88 | 19729,38 |
| 3 | Зам.по АХЧ | 7245,00 | 1086,75 | 5000,00 | 3332,90 | 16664,7 |
| 4. | ИТОГО: | 26910,0 | 5625,65 | 19000,00 | 12844,63 | 64488,38 |

Анализируя данные таблицы 12, сделаем следующее заключение: заработная плата управленческого персонала значительно увеличилась, большую роль в этом сыграло повышение должностных окладов более чем в 2 раза, но особое влияние оказал размер компенсационных и стимулирующих выплат, утвержденных руководителем Учреждения. Стимулирующие выплаты начислены одной суммой и не совсем понятно, за что выплачиваются и к чему стимулируют работников.

Для индивидуализации материального стимулирования каждого работника трудового коллектива, учета качественных индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности МДОУ необходимо разработать положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала.

В таблице 13 приведем возможные условия стимулирования, для работников бухгалтерии не разделяя их на должностные обязательства главного бухгалтера и бухгалтера.

Таблица 13 - Условия стимулирования работников бухгалтерии МДОУ д/с № 482.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основание для стимулирования | Критерии стимулирования | Сроки |
| Своевременное освоение бюджетных средств. | До 2-х окладов | ежемесячно |
| Качественное планирование и распределение выделенных лимитов по кодам, своевременное кассовое исполнение бюджета. |
| Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана |
| Своевременное и качественное предоставлении отчетности. |
| Организация качественного экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутренних резервов, осуществление режима экономии и мероприятий по совершенствованию документа оборотов, |
| Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов. |
| Своевременная организация заключение договоров с поставщиками |
| Сохранность бухгалтерских документов. |
| Качественное ведение номенклатурных дел |
| Отсутствие задолженности по родительской плате |
| Эффективный контроль за качеством поступающих продуктов от поставщиков |
| Организация работы с родителями по компенсации родительской платы |
| Своевременное и качественное проведение:   * инвентаризации, * снятия остатков * списание материальных ценностей |
| За результаты контроля вышестоящих органов. |
| Отсутствие обоснованных претензий со стороны заведующей. |
| По результатам подготовки и сдачи балансового отчета |
| За своевременное планирование организации детского питания. |
| За качественное составление штатного расписания, тарификации. |

В таблице 14 приведем возможные условия стимулирования, для заместителя заведующей по АХЧ (К – коэффициент к должностному окладу).

Таблица 14 - Условия стимулирования заместителя заведующей по АХЧ МДОУ д/с № 482.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основание для стимулирования | Критерии стимулирования | Сроки |
| Обеспечение выполнения «Инструкции по охране жизни и здоровья детей», отсутствие травматизма, травмо-образующих предметов, контроль за соблюдением требований законодательных и нормативных актов по охране труда | К-0.02 | ежемесячно |
| Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении ДОУ, территории детского сада | К-0.02 | ежемесячно |
| Организация своевременного снабжения необходимым инвентарем, обеспечение ДОУ моющими, чистящими материалами, мебелью. | К-0.01 | 1 раз в полгода |
| По результатам контроля вышестоящих органов, качественная подготовка учреждения к новому учебному году | К-0.01 | По факту |
| Обеспечение сохранности материальных ценностей. Эффективное использование муниципального имущества и бюджетных средств, мебели, инвентаря, хранение и правильное расходование материальных ценностей, своевременное и качественное списание материалов. | К-0.02 | По факту |
| Организация выполнения противопожарных мероприятий. Обеспечение выполнения, охраны труда. | К-0.2 | 2 раза в год |
| Своевременное заключение договоров, организацию прохождения всех инстанций. | К-0.02 | По итогам квартала |
| Организация своевременного и качественного ремонта оборудования прачечной, кухни, холодильного оборудования. | К-0.02 | Раз в квартал |
| Организация подготовки помещения участков к осенне-зимнему периоду, весеннему периоду, летне-оздоровительной компании. | К-0.2 | 2 раза в год. |
| Ведение книги учета материальных ценностей, документации. | К-0.01 | 1 раз в год. |
| Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ | К-0.5 | 1 раз в год. |
| Своевременное предотвращение аварийных ситуаций, контроль за исправностью систем освещения, отопления, вентиляции, пожарной сигнализации, оповещения, тревожной кнопки. | К-0.02 | ежемесячно |
| За отсутствие обоснованных претензий со стороны администрации | К-0.01 | ежемесячно |
| Своевременное и качественное ведение табеля посещаемости и графика выхода сотрудников на работу. | К-0.01 | ежемесячно |
| Координация деятельности подчиненного ему технического и младшего обслуживающего персонала. | К-0.01 | ежемесячно |

Предложенные в таблицах 13, 14 основания для стимулирования должны быть проработаны Советом ДОУ, согласованы с профсоюзным комитетом, обсуждены и приняты на общем собрании трудового коллектива и утверждаются руководителем ДОУ.

**3.2 Рекомендации по совершенствованию оплаты труда для рабочего персонала.**

В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Новосибирской области» было установлено, что:

- месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения области, устанавливаемого постановлениями Губернатора Новосибирской области;

- при переходе на новые системы оплаты труда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения ими объема работ той же квалификации;

- объем средств на оплату труда работников муниципальных бюджетных учреждений, предусмотренных соответствующим главным распорядителям средств бюджета города Новосибирска, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых муниципальными бюджетными учреждениями услуг.

Оклады работникам детского сада устанавливаются на основании утвержденного перечня размеров окладов по общеотраслевым должностям служащих и окладов по профессиям рабочих.

Установление стимулирующих выплат для педагогического персонала происходит при условии выполнения следующих критериев*:*

1. повышение качества обучения с ведением мониторинга;
2. участие в методической работе;
3. сохранность контингента воспитанников, снижение пропусков без уважительных причин;
4. качественная подготовка планов ведения занятий и отчетов, заполнения журналов и т.д.;
5. отсутствие обращения родителей по конфликтным ситуациям;
6. интенсивность труда, выполнение особо важных и сложных заданий и другие.

Критерии по установлению стимулирующих выплат для учебно-вспомогательного, медицинского и обслуживающего персонала:

1. своевременное оформление документов в установленном порядке;
2. качественное исполнение основных задач учреждения;
3. обеспечение условий для функционирования учреждения;
4. сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение качественного питания воспитанников;
5. высокий уровень исполнительской дисциплины;
6. качественная уборка помещений, улиц, тротуаров;
7. участие в благоустройстве прилегающих территорий, мероприятиях по повышению эстетики и привлекательности учреждения;
8. интенсивность труда, выполнение особо важных и сложных заданий и другие.

Приведем расчет заработной платы на основе применения новой системы оплаты труда (табл. 15).

Таблица 15 – Расчет заработной платы для рабочего персонала за сентябрь 2008 г.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Должность | Оклад | Ежемесячные компенсацион-ные выплаты | Ежемесячные стимулирую-щие выплаты | Районный коэффици-  ент | Всего з/ плата |
| 1 | Старший воспитатель | 6020,00 | 1204,00 | 5000,00 | 3056,00 | 15280,0 |
| 2 | Воспитатель 1 категории | 6020,00 | - | 2400,00 | 2105,00 | 10525,0 |
| 3 | Воспитатель 2 категории | 5570,00 | - | 2800,00 | 2092,50 | 10462,0 |
| 4 | Воспитатель | 5160,00 | - | 3500,00 | 2165,00 | 10825,0 |
| 5 | Воспитатель | 3900,00 | - | 2200,00 | 1525,00 | 7625,00 |
| 6 | Педагог-психолог (0,75 ст.) | 4177,50 | 835,50 | 2500,00 | 1878,30 | 9391,30 |
| 7 | Младший воспитатель | 2560,00 | 360,80 | 2000,00 | 1537,75 | 6151,00 |
| 8 | Учитель логопед 1 категории | 6020,00 | 1806,0 | 2500,00 | 3334,00 | 12907,5 |
| 9 | Старшая мед. сестра | 4245,00 | 1222,56 | 4000,00 | 2366,90 | 11834,5 |
| 10 | Бухгалтер | 3400,00 | 788,80 | 3000,00 | 1797,20 | 8986,00 |
| 11 | Музыкальный руководитель | 5570,00 | - | 1000,00 | 1642,50 | 8212,50 |
| 12 | Техник | 3560,00 | 534,00 | 3600,00 | 1923,50 | 9617,50 |
| 13 | Сторож | 2300,00 | - | 2000,00 | 1161,30 | 5806,30 |
| 14 | Кладовщик | 2300,00 | - | 2000,00 | 1161,30 | 5806,30 |
| 15 | Шеф-повар | 5360,00 | 1543,68 | 4000,00 | 2725,90 | 13629,6 |
| 16 | Повар | 3800,00 | 720,00 | 4200,00 | 2180,00 | 10900,0 |
| 17 | Уборщица | 2390,00 | 483,32 | 1000,00 | 968,30 | 4841,70 |
| 18 | Дворник | 2300,00 | - | 3500,00 | 1450,00 | 7250,00 |
| 19 | Рабочий по обслуживанию | 3240,00 | 486,00 | 1500,00 | 1306,50 | 6532,50 |

Данные таблицы 15 свидетельствуют о значительном увеличении размера заработной платы всех работников МДОУ. Рост заработной платы, безусловно, произошел за счет увеличения окладов и преимущественно в результате установленных компенсационных и стимулирующих выплат. По данным таблицы мы можем наблюдать не равнозначность заработной платы воспитателей: ее размер колеблется от 7625,0 руб. до 15280,0 руб. – старший воспитатель, этот аргумент является мощным стимулом повышения квалификации кадров и профессионального роста.

Далее (табл. 16) проведем аналитическое сравнение системы оплаты труда на основании ЕТС и новой системы оплаты труда (НСОТ). Сравним размеры должностных окладов и заработной платы всего.

Таблица 16 – Сравнительный анализ заработной платы по ЕТС и НСОТ.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Должность | Оклад по ЕТС | Оклад с 01.09.08 г. | Всего ЗП по ЕТС | Всего ЗП с 01.09.08 г | Прирост | |
| оклад, % | ЗП, % |
| 1 | Заведующая | 4536,00 | 10350,00 | 18887,50 | 28094,30 | 128,2 | 48,8 |
| 2 | Зам по АХЧ | 3644,00 | 7245,00 | 12042,42 | 16664,7 | 98,8 | 38,4 |
| 3 | Главный бухгалтер | 4226,00 | 9315,00 | 11404,38 | 19729,38 | 120,4 | 73,0 |
| 4 | Старший воспитатель | 3644,00 | 6020,00 | 11805,00 | 15280,0 | 65,2 | 29,4 |
| 5 | Воспитатель | 2365,00 | 5160,00 | 7496,99 | 10525,0 | 118,2 | 40,4 |
| 6 | Воспитатель | 3373,00 | 5570,00 | 7657,50 | 10462,0 | 65,1 | 36,6 |
| 7 | Педагог-психолог | 3373,00 | 4177,5 | 7966,25 | 9391,3 | 23,9 | 17,9 |
| 8 | Младший воспитатель | 1958,00 | 2560,00 | 5971,25 | 6151,00 | 30,8 | 3,0 |
| 9 | Учитель логопед | 3644,00 | 6020,00 | 8558,75 | 12907,5 | 65,2 | 50,8 |
| 10 | Старшая мед. сестра | 3121,00 | 4245,00 | 7887,50 | 11834,5 | 36,0 | 50,0 |
| 11 | Бухгалтер | 2597,00 | 3400,00 | 6286,88 | 8986,00 | 30,9 | 42,9 |
| 12 | Музыкальный руководитель | 3373,00 | 5570,00 | 7533,75 | 8212,5 | 65,1 | 9,0 |
| 13 | Техник | 2152,00 | 3560,00 | 9625,73 | 9617,5 | 65,4 | -0,1 |
| 14 | Сторож | 1392,00 | 2300,00 | 3970,00 | 5806,3 | 65,2 | 46,3 |
| 15 | Кладовщик | 1448,00 | 2300,00 | 4180,00 | 5806,3 | 58,8 | 38,9 |
| 16 | Шеф-повар | 1958,00 | 5360,00 | 9540,84 | 13629,6 | 73,7 | 42,9 |
| 17 | Повар | 1590,00 | 3800,00 | 5740,63 | 10900,0 | 40,0 | 89,9 |
| 18 | Уборщица | 1448,00 | 2390,00 | 3453,75 | 4841,7 | 65,1 | 40,2 |
| 19 | Дворник | 1392,00 | 2300,00 | 5440,00 | 7250,0 | 65,2 | 33,3 |
| 20 | Рабочий по обслуживанию | 1590,00 | 3240,00 | 3300,00 | 6532,5 | 103,8 | 98,0 |

Результаты таблицы 16 подтверждают, что проведенные мероприятия по введению отраслевой системы оплаты труда оправдали все ожидания. Мы смело можем говорить об увеличении заработной платы работников детского дошкольного учреждения в среднем на 30 – 40 %, преимущественно за счет увеличения размеров должностных окладов, по некоторым категориям работников рост составил 100 и более процентов, к ним относятся должности заведующей, гл. бухгалтера, воспитателя и т.д. Если сравнивать заработную плату с минимальным размером оплаты труда 4330 рублей, то заработок всех работников МДОУ превышает его, а следовательно поставленная задача – «оплата труда работников не может быть ниже государственного минимума заработной платы, ориентированного на величину прожиточного минимума» -решена.

В целях усиления материальной заинтересованности работников МДОУ № 482 «Радуга», в повышении качества образовательного и воспитательного процесса; развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач; повышения профессионального мастерства, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, необходимо разработать положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, которое позволит более тщательно распределять доплаты и внесет «прозрачность» в структуру заработной платы.

В таблице 17 приведены условия стимулирования работников МДОУ д/с № 482, носящие компенсационный характер, применимые ко всем категориям работников, где К – коэффициент к должностному окладу.

Таблица 17 - Условия стимулирования работников МДОУ д/с № 482.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основание для стимулирования | Критерии стимулирования | Сроки |
| Выплаты за непрерывный стаж работы в ДОУ воспитателям, младшим воспитателям, медицинским работникам.  -при стаже от 2-до 5  -при стаже от 5-до 10  -при стаже от 10-до 15  -при стаже от 15 | до 70.00  до 120.00  до 170.00  до 250.00 | ежемесячно |
| Выплаты награжденным знаком отличия в сфере образования | К – 0,2 | ежемесячно |
| Выплаты за категорию д/с – «Детский сад второй категории» | К-0.03 | ежемесячно |
| Выплаты за сложность и приоритетность возрастной группы:  -Ясельные группы  -Младшие группы  -Подготовительные к школе группы | К-0.25  К-0.20  К-0.15 | ежемесячно |
| Выплаты победителям районных городских конкурсов профессионального мастерства | К-0.1-0.2 | по факту |

Педагогический персонал является основным звеном в образовательном процессе, от его деятельности зависит будущее наших детей. Для глубокой и тщательной мотивации педагогического персонала к более качественному выполнению своих должностных обязанностей разработаем условия стимулирования для данной категории работников (табл. 18, приложение Е).

Приведенные в таблице 18 основания для стимулирования, позволят каждому педагогу анализировать качество своей деятельности, которое прямо пропорционально влияет на уровень оплаты труда. Данные критерии побуждают работника к постоянному контролю своей деятельности и стимулируют к наращиванию показателей качества.

Аналогично таблице 18 необходимо разработать положение о порядке распределения стимулирующих выплат для других категорий работников (учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал и т.д.).

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Труд работников отраслей бюджетной сферы характеризуется высоким уровнем ответственности, квалификацией и максимальным проявлением творчества в их деятельности. Это накладывает отпечаток на организацию их заработной платы. Наряду с общими принципами, организация оплаты труда в бюджетной сфере имеет свои особенности, такие как использование единых основ регулирования заработной платы во всех уровнях бюджетной сферы, дифференциация тарифных ставок и окладов работников, тарификация и присвоение им разрядов оплаты труда.

В данной работе был проведен анализ организации системы оплаты труда на основе применения Единой тарифной сетки. В результате чего были выявлены некоторые недостатки:

1) низкий уровень тарифной ставки 1-го разряда (за период существования ЕТС - иногда даже ниже минимального размера оплаты труда);

2) недостаточность 18 разрядов для отражения дифференциации условий и уровней оплаты труда во всех отраслях бюджетной сферы;

3) недостаточный учет отраслевых особенностей в оплате труда. В основном отраслевые особенности отражены через систему доплат и надбавок.

Проведенные исследования по материалам МДОУ детские ясли-сад № 482 «РАДУГА» позволили сделать следующие выводы и предложения:

1. Экономический анализ показателей по труду и средств на его оплату показал, что в 2008 году на заработную плату из местного бюджета было выделено 9869148 рублей, что по сравнению с 2007 годом больше на 3621915 рублей. Это связано с мероприятиями по введению новой системы оплаты труда, и ростом средней заработной платы.

В МДОУ детские ясли-сад № 482 «РАДУГА» наблюдается увеличение размеров средней заработной платы, так, в 2008 году по сравнению с 2007 годом прирост средней заработной платы одного работника составил 2671,93 рублей, за счет введения новой системы оплаты труда и увеличения фонда заработной платы.

2. Получая заработную плату по ЕТС, работники Учреждения, равнодушно относятся к качественным показателям профессиональной деятельности. Недостатком данной системы является отсутствие связи между размерами оплаты труда работника и качеством, результативностью и эффективностью его работы. Использование ЕТС не мотивирует работника к достижению высоких результатов труда, в связи, с чем возникла необходимость перехода на новую систему оплаты труда. Основным принципом, которой является разделение заработной платы работников на две части: базовую (гарантированную) часть, которая выплачивается работнику за исполнение должностных обязанностей, и стимулирующую часть, размер которой зависит от качества, эффективности и результата работы сотрудника.

3. С переходом на новую систему оплаты труда заметно сократилась текучесть кадров, к концу 2008 года штат сотрудников МДОУ был укомплектован на 100 %. Наблюдается улучшение психологического климата в коллективе. Также, внедрение стимулирующих выплат положительно повлияло на участие воспитателей в мероприятиях, конкурсах и конференциях, что привело к высоким результатам методической деятельности.

Предложение разработать положения по распределению стимулирующих выплат для всех категорий работников МДОУ позволит:

1. повысить качество воспитательно - образовательной работы сотрудников муниципального дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 482 «Радуга»;
2. повысить рост профессионального мастерства сотрудников;
3. развить творческую активность и инициативу при выполнении поставленных задач;
4. повысить мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей;
5. сотрудникам учреждения почувствовать социальную защищенность и материальную поддержку.
6. в целом повысить эффективность деятельности МДОУ.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Анопченко Т.Ю. Основы менеджмента: - М: Издательство "Феникс", 2007. 365 с.

Войтов А. Г. Экономика. Общий курс. (Фундаментальная теория экономики): Учебник. − 8‑е перераб. и доп. − М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2003- с.301

1. Волгин Н.А., Одегова Ю.Г. Экономика труда (социально - трудовые отношения). – М.: “Экзамен” 2006.
2. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера,  
   государственная служба (Анализ, проблемы, решения). - М.,  
   2006.
3. Вэриан Х.Р. Микроэкономика. Промежуточный уровень. Современный подход. Перевод с английского. ─ М.: ЮНИТИ, 2005-с.211
4. Единые рекомендации трехсторонней комиссии, на 2007 год. “Российская газета”

Заработная плата. Изд. второе переработанное и дополненное. - М.: Инф.-издат. дом "Филинъ", 2007-с.82

1. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (с изменениями на 21 января 2000 года)
2. Конституция РФ от 12.12.1993 г.
3. Курова Н.Н. Проектная деятельность в развитой информационной среде образовательного учреждения: Учеб. пособие для системы доп. проф. образования. – М.: Федерация Интернет образования, 2002. 180 с.
4. Раицкий К.А. Экономика организации (предприятия): Учебник. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и Кº", 2003
5. Райзберг, Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш.Лозовский, Е.Б. Стародубцева. - 5-е изд.; перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2006. 495с.
6. Рофе А.И. О некоторых основополагающих вопросах о труде: материал для дискуссии // Известия Академии труда и занятости. - 2002. - № 1-2.
7. Рофе А.И. Рынок труда: Учебник для вузов. - М., 2003.
8. Рофе А.И. Труд: теория. Экономика. Организация. // Труд и социальные отношения. - 2005.
9. Рофе А.И., Стпрейко В.Т., Збышко Б.Г. Экономика труда: Учебник для вузов. - М., 2006.
10. Саркисянц Е.А. Развитие системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы и возможные пути ее совершенствования // Кадры предприятия – 2005. - №7
11. Третьяков П.И., Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам. – М.: Новая школа, 2001. – 304 с.

Трудовое законодательство для главного бухгалтера // Заочный семинар для подписчиков журнала “Главбух”, 2005

1. Трудовой Кодекс РФ по состоянию на 13 марта 2006 г.
2. Федеральный закон РФ № 122-ФЗ от 01.01.20005 г. "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации".

Хайман Д.Н. Современная микроэкономика: анализ и применение. ─М.: Финансы и статистика, 2004-с.186

1. Хрестоматия по экономической теории / Сост. Е.Ф. Борисов. - М.: Юристъ, 2003.
2. Шекова Е.Л. Экономика и менеджмент некоммерческих организаций. Учебное пособие. С-Пб. – 2003. 154с.
3. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. – М.: МЦФЭР, 2005.
4. Экономика труда (Социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2005

**ПРИЛОЖЕНИЯ**

**Приложение Е**

Таблица 18 - Условия стимулирования педагогического персонала МДОУ детский сад № 482

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основание для стимулирования | Критерии стимулирования | Сроки |
| Качество условий:  1.Психологический климат:   * Доброжелательное отношение воспитателя к детям * Положительные отзывы родителей. * Сотрудничество с родителями. * Адаптация детей * Ориентированное отношение «педагог-ребенок». * Создание эмоционального комфорта | К-0.01 | ежемесячно |
| Создание условий сохранению, укреплению здоровья ребенка:   * Уменьшение количество дней, пропущенных по болезни на одного ребенка в группе, в сравнении с предыдущими показателями предыдущего месяца * Сохранение здоровья детей (Организация закаливающих процедур, организация занятий по сознательному отношению детей к своему здоровью, организация прогулки, спортивных мероприятий, развлечений.) * Отсутствие травм. * Смена видов деятельности, в группе, на прогулке * Двигательный режим на занятии. * Размещение детей по остроте зрения. * Проведение физпауз. * Проведение гимнастики для глаз. * Соблюдение проведение всех режимных процессов в соответствии с режимом дня, сеткой занятия, времени. * Качественная организация питания (сервировка, процесс кормления, создание психологического комфорта в процессе кормления) | 0.005  До -0.01 | ежемесячно  ежемесячно |
| Санитарно-гигиенические нормы:   * соблюдение светового режима; * соблюдение воздушного режима и температурного режима. * чистота и порядок в групповой комнате(мытье игрушек, одежда кукол, и др.). * состояние зеленых насаждений в группе. | К-0.01 | ежемесячно |
| Организация и оснащение педагогического процесса   * Организация занятий по подгруппам. * Организация работы по развитию речи детей. * Использование дидактического, раздаточного материала, демонстрационного материала, различных пособий * Использование активных форм обучения. * Организация развивающей среды в группе. * Выполнение санитарных норм по организации занятий. * Активное использование оборудования: (аудиотехники, оргтехники, компьютеров) | До 0.5 | ежемесячно |
| Использование современных технологий:   * личностно-ориентированных технологий * технологий развивающего обучения. | До 0.5 | 1 раз в год |
| * Подготовка и организация участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества, спортивных мероприятий. | К-0.1 | По факту |
| * Качественная подготовка к новому учебному году. | К-0.2 | 1 раз в год |
| * Эффективная и качественная работа по написанию совместных проектов. | К- 0.5 | По факту |
| * Качественная организация открытых занятий | К-0.05 | По факту |
| Посещаемость:   * За посещаемость свыше 75%-15 баллов * За посещаемость свыше 80%-20 баллов * За посещаемость свыше 85%-25 баллов * За посещаемость свыше 90%-30 баллов * Свыше 95% - 35 баллов * 100% - 40.00 баллов   \* превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп относительная посещаемость (свыше 100 % по 100 баллов за каждый процент) | До 0.1 | ежемесячно |
| Интегрированное обучение   * Единство учебной и внеучебной деятельности * Практическая направленность | До -0.02 | По факту |
| Участие в инновационной деятельности:   * ведение экспериментальной работы. * внедрение авторских программ. * Исследовательская деятельность * Опытническая деятельность. * Реализация программы обучения | До -0.02  0.004  0.004  0.004  0.004  0.004 | По факту |
| Исполнительская дисциплина.   * Безупречное выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей. * Безупречное выполнение правил пожарной безопасности. * Безупречное выполнение правил внутреннего трудового распорядка. * Соблюдение трудовой дисциплины. * Соблюдение исполнительской дисциплины (качественное ведение документации: планы, журнал посещаемости, тетрадь со сведениями о детях, родителях, документы по самообразованию. своевременная сдача документаций, и т.д.) | до 0.01  0.002  0.002  0.002  0.002  0.002 | 1 раз в квартал |
| Обобщение опыта   * Участие в семинарах, мастер-классах. * Выступление на педсоветах, конференциях и т.д. * Создание программ, учебных пособий, разработка технологий. * Победа в профессиональном конкурсе. | От 0.01 до 0.05 | По факту |
| Социальное партнерство:   * Привлечение родителей * Взаимодействие со специалистами. * Сотрудничество со школой. * Сотрудничество с жителями микрорайона | До -0.01  0.0025  0.0025  0.0025  0.025 | 1 раз в год |
| Работа с родителями.   * Качественное оформление родительских уголков (сменяемость, актуальность, соответствие возрасту) * Организация групповых мероприятий. * Совместная проектная деятельность. * Организация предметно-развивающей среды в группе и прогулочной площадке. * Организация своевременной оплаты родителей за содержание ребенка. | до 0.1  0.02  0.02.  0.02  0.02  0.02 | ежемесячно |
| За качественное выполнение санитарно-гигиенических норм в отсутствие младшего воспитателя | 0.2 | По факту |

1. Волгин Н.А., Одегова Ю.Г. Экономика труда (социально - трудовые отношения). – М.: “Экзамен” 2006. [↑](#footnote-ref-1)
2. Рофе А.И. Труд: теория. Экономика. Организация. // Труд и социальные отношения. - 2005. [↑](#footnote-ref-2)
3. Рофе А.И., Стпрейко В.Т., Збышко Б.Г. Экономика труда: Учебник для вузов. - М., 2006. [↑](#footnote-ref-3)
4. Вэриан Х.Р. Микроэкономика. Промежуточный уровень. Современный подход. Перевод с английского. ─ М.: ЮНИТИ, 2005-с.211 [↑](#footnote-ref-4)
5. Заработная плата. Изд. второе переработанное и дополненное. - М.: Инф.-издат. дом "Филинъ", 2007-с.82 [↑](#footnote-ref-5)
6. Саркисянц Е.А. Развитие системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы и возможные пути ее совершенствования // Кадры предприятия – 2005. - №7 [↑](#footnote-ref-6)