

Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»  
Институт физики, технологии и экономики  
Кафедра технологии и экономики

## **Изучение системы организации оплаты труда работников бюджетной сферы**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа

допущена к защите  
Зав. кафедрой

---

дата                      подпись

Исполнитель:  
Саарян Шогик Арсеновна,  
обучающийся Б - 41 группы

---

подпись

Руководитель ОПОП-

Научный руководитель.  
Болтянская Таиса Олеговна,  
к.п.н., доцент кафедры  
технологии и экономики

---

подпись

---

подпись

Екатеринбург 2016

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ.....	5
1.1 Основные понятия организации оплаты труда работников бюджетной сферы.....	5
1.2 Сущность, суть влияния основ оплаты труда работников бюджетной сферы.....	10
1.3 Удержания из заработной платы работников бюджетной сферы.....	23
ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ И АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ МАОУ СОШ № 10 С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ Г. ЕКАТЕРИНБУРГ .....	32
2.1 Экономическая характеристика отдела образования Свердловской области г. Екатеринбург МАУ СОШ № 10 с углубленным изучением отдельных предметов.....	32
2.2 Основные направления совершенствования организации оплаты труда работникам бюджетной сферы.....	37
2.3 Проблемы оплаты труда педагогического персонала и пути их решения.....	40
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	47
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ .....	51
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	54
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	56
ПРИЛОЖЕНИЕ 3.....	57

## Введение

**Актуальность темы.** В современных рыночных отношениях правовое содержание оплаты труда обуславливается экономическими факторами, где функционируют два обладателя: работодатель - собственник средств производства, который нуждается в рабочей силе, и работник – собственник рабочей силы, который нуждается в получении денежных средств за использование рабочей силы. Независимо от того, кто является работодателем, юридическое лицо, физическое лицо или государство, отношения, возникшие между ними, являются отношениями трудового договора и представляют собой возможность работнику своей рабочей силы в обмен на определенную денежную сумму, социальные или материальные блага. Оплата труда является основной частью средств, направленные на потребление, которые представляют с собой долю дохода, что зависит от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в зависимости от качества и количества затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого работника и размером вложенного капитала. Итак, заработная плата – это главный источник, формирующий доходы работника. Работодатель возмещает затраты труда, работника методом денежной выплаты в виде заработной платы. Так же немаловажным является то, что оплата труда должна не только компенсировать трудовые затраты работника, но и стимулировать его к качественному труду.

Данная работа является актуальной, так как вопросы, связанные с оплатой труда (ее величиной, формой начисления и выплаты) для большинства людей является основным источником дохода.

**Объектом** исследования является заработная плата педагогического персонала, а **предмет** исследования - трудовые отношения между работодателем и наемными работниками.

**Цель работы** - изучить особенности системы организации оплаты труда работников бюджетной сферы и разработать рекомендации по совершенствованию данной системы.

**Задачи работы:**

- определить основные понятия оплаты труда;
- выявить сущность и особенности оплаты труда педагогического персонала образовательной организации;
- изучить виды удержаний из заработной платы педагогического персонала;
- исследовать заработную плату на базе образовательной организации;
- выявить проблемы заработной платы педагогического персонала;
- разработать рекомендации по усовершенствованию оплаты труда педагогического персонала.

**Основные методы исследования:** в зависимости от решения конкретных задач в ходе исследования были использованы такие общетеоретические методы формирования научного знания, как диалектический метод, раскрывающий возможности изучения экономических явлений в динамическом развитии, взаимосвязи и взаимообусловленности, методы дедукции и индукции, анализа и синтеза, сравнительно-исторический подход. Методы экономико-статистического анализа. В процессе выявления основных тенденций и закономерностей, подготовки научных рекомендаций и предложений была использована методология системного подхода.

# **Глава 1. Теоретические основы системы оплаты труда работникам бюджетной сферы**

## **1.1 Основные понятия организации оплаты труда работников бюджетной сферы**

Важным элементом в современной экономике является труд. Что является причиной возникновения добавленной стоимости, так как товары и материалы при приложении к ним труда становятся дороже. Для того чтобы правильно определить стоимость той или иной продукции, возникает необходимость оценить и оплатить труд в различных его проявлениях. Под организацией оплаты труда понимается способ начисления размеров вознаграждения, который подлежит выплате работникам за результат труда или в соответствии с произведенными ими затратами труда. Организация оплаты труда устанавливает определенную взаимосвязь между показателями, характеризующими норму труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы. Организации и формы оплаты труда создают на всех уровнях хозяйствования материальную основу развития человеческого капитала, рационального использования рабочей силы и эффективного управления персоналом. Вознаграждение за труд или компенсация работникам затрачиваемых умственных, физических или предпринимательских усилий играет существенную роль в привлечении трудовых ресурсов на предприятие, в мотивировании, использовании и сохранении необходимых специалистов в организации или фирме.

*Заработная плата* (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и

условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты [1.3, ст.129 ТК РФ].

*Заработная плата* - денежная компенсация, которую работник получает в обмен за свой труд [2.4, с.457].

*Заработная плата* - это цена человеческого капитала, который арендуется работодателем и присваивается в форме процента от инвестиций в образование и другие сферы формирования квалифицированной рабочей силы [2.1, с.49].

*Заработная плата* - это поощрение работнику в натуральной или денежной форме за свою трудовую деятельность, заключенным трудовым договором между работником и работодателем.

*Трудовые отношения* - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашения, трудовыми договором [2.1, с.106].

*Трудовой коллектив* – объединение людей, осуществляющих общую трудовую деятельность в рамках организации.

*Налогоплательщик* - физическое лицо или юридическое лицо, на которое законом возложена обязанность уплачивать налоги [5.4,с.257] .

*Налогоплательщики* - физические лица, являющиеся налоговыми резидентами Российской Федерации, а также физические лица, получающие доходы от источников, расположенных в Российской Федерации, не являющиеся налоговыми резидентами Российской Федерации [2.1, с.116].

*Денежная заработная плата* - заработная плата, выраженная исключительно в денежных показателях, то есть без учета инфляции. Таким образом, увеличение денежной заработной платы не всегда ведёт к улучшению благосостояния трудящегося (из-за роста инфляции) [5.3, с.89].

*Реальная заработная плата* - заработная плата, выраженная в материальных благах и услугах. Рост реальной заработной платы определяется отношением номинальной заработной платы к индексу цен товаров и тарифов услуг [1.4, с.20].

Реальная заработная плата уменьшается с каждым повышением цен на популярные товары и услуги.

*Минимальная заработная плата* - официально устанавливаемый государством минимальный уровень оплаты труда на предприятиях любой формы собственности в виде наименьшей месячной ставки или почасовой оплаты [3.2, с.13].

*Тарифная система* - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости от: сложности выполняемой работы, условий труда, природно-климатических условий, интенсивности труда, характера труда [4.8, с.81].

*Тарифные ставки* - это размер денежной выплаты (оклад, должностной оклад) в составе заработной платы, который выплачивается работнику за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за установленное время без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Эта выплата фиксирована, обязательна к выплате и является минимальной гарантией оплаты труда работника, ниже которой он не может получить при условии выполнения должностных обязанностей [2.8, с.322].

*Тарифный коэффициент* - показатель различий в оплате труда (по тарифу) от низшего к последующим тарифным разрядам; отражает различия в сложности работ и создаёт материальную заинтересованность в повышении уровня квалификации работников [4.6, с.14].

Предприятия и организации различных форм собственности хозяйствования предоставил максимальную самостоятельность в вопросах

заработной платы при обстановке, что оплата осуществляется за счет собственных средств без выделения на эти цели ассигнований из бюджета, при переходе к рыночным отношениям. В результате чего в организациях появляется понятие «фонд заработной платы». В состав такого фонда включается основная и дополнительная заработная плата. К базовой части оплаты труда относится оплата труда за выполненную работу. Куда включается сдельная заработная плата, тарифный фонд заработной платы, стимулирующие и компенсационные выплаты.

К стимулирующим и компенсационным выплатам по заработной платы относятся такие выплаты работникам организаций, которые производятся не за выполненную работу, а в соответствии с действующим законодательством (доплаты за работу в ночное время, за сокращенный рабочий день подросткам и кормящим матерям, оплата очередных и дополнительных отпусков, выполнение государственных обязанностей, оплату за обучение учеников и т.д.). В концентрированном порядке определяется минимальная оплата труда, тарифные ставки и должностные оклады в бюджетной сфере, порядок оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы, порядок исчисления средней заработной платы, гарантии в области оплаты труда. В систему важных государственных гарантий оплаты труда включаются размеры удержаний из заработной платы, ограничение выплаты заработной платы в натуральной форме и т.д. Договорное регулирование оплаты труда осуществляется в двух формах: коллективно-договорной и индивидуально-договорной:

*-коллективно - договорное* регулирование оплаты труда осуществляется на основе коллективных договоров и соглашений. Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации в содержание коллективного договора могут включаться формы, системы и размеры оплаты труда, выплаты пособий и компенсаций, механизм регулирования оплаты труда с



учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором, и некоторые другие вопросы;

*-индивидуально - договорное* регулирование осуществляется на уровне работник - работодатель.

Цена труда для каждого работника устанавливается в трудовом кодексе Российской Федерации. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда является существенным условием трудового договора. Локальными нормативными актами в силу положений статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации определяется: размеры тарифных ставок (окладов), размеры выплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования. Система оплаты труда - это способ исчисления масштаба вознаграждения, а трудовую деятельность. Существует две основные системы оплаты труда работников бюджетной сферы - повременную и сдельную, любая из которых может дополняться стимулирующими компенсационными выплатами, премиями. Распределение оплаты труда устанавливается руководителем организации с учетом мнения профсоюзного органа.

*Профсоюзный орган* - это орган, образованный в соответствии с уставом профессионального союза [5.6]. Следовательно, сущность труда работников бюджетной сферы имеет специфические черты, которые определяются по его направленности на удовлетворение разных потребностей людей. Такая особенность труда определяет повышенную социальную ответственность работников отраслей бюджетной сферы за результаты своей деятельности.

*Заработная плата* - это поощрение работнику в натуральной или денежной форме за свою трудовую деятельность, заключенным трудовым договором между работником и работодателем. Так как источником выплаты заработной платы является национальный доход, то величина фонда

заработной платы трудового коллектива, каждого работника должна быть поставлена в прямую зависимость от достигнутых конечных результатов.

Таким образом, *заработная плата* - это поощрение работнику в денежной или в натуральной форме за свою трудовую деятельность заключенным трудовым договором между работником и работодателем. Расчеты по оплате труда осуществляется в бухгалтерии, бухгалтером на основании первичных документов по учету численности персонала, выработки и использования рабочего времени и др. [4.1, стр.107]. Для организации оплаты труда, рассмотрены сущность и особенности заработной платы.

## **1.2 Сущность и особенности оплаты труда работников бюджетной сферы**

Сущность заработной платы проявляется в ее функциях. Функции заработной платы разнообразны и каждая из них отражает ту или иную сторону этой многоплановой социально - экономической категории, к наиболее существенным из них можно отнести три функции: воспроизводственную, регулируемую и производственно-экономическую.

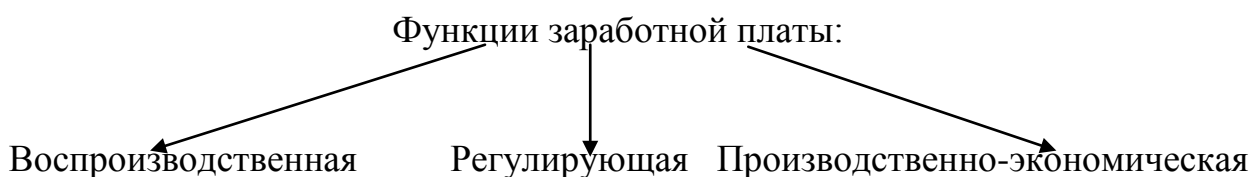


Рис. 1 Функции заработной платы

Каждой из функций соответствует определенный механизм их реализации. Так, механизмом реализации воспроизводственной функции можно назвать маргинализацию уровней заработной платы, что означает

установление предельных уровней заработной платы, прежде всего минимальных размеров оплаты труда. Механизм реализации регулирующей функции заработной платы - это сегментация уровней заработной платы, то есть регулирование соотношений в уровнях оплаты труда по сегментам рынка труда: сферам и отраслям экономики, регионам страны, профессионально-квалификационным группам работников. Механизм реализации производственно-экономической функции заработной платы - это всесторонняя дифференциация заработной платы в зависимости от сложности работ, квалификации работников, условий и интенсивности труда, производительности и эффективности труда и его конечных результатов. Более подробно рассмотрела воспроизводственная функцию заработной платы, поскольку она непосредственно выражает сущность заработной платы и представляет собой исходную и важнейшую функцию. Если такая функция оплаты труда не реализуется, то таким образом исключается возможность эффективной реализации всех других ее функций. Сущность воспроизводственной функции заработной платы заключается, как уже было отмечено, в обеспечении нормального воспроизводства рабочей силы, которое предполагает не только восстановление работоспособности работников, но и развитие их личности. Для нормального воспроизводства рабочей силы необходимо обеспечить удовлетворение исторически сложившегося на данный период в той или иной стране уровня потребностей, при этом имеются в виду не только материальные потребности, но и социальные, духовные. Во-первых, это потребности в питании, необходимом наборе одежды, обуви, предметах длительного пользования, в жилье и коммунальных услугах, транспортных средствах, средствах связи, предметах хозяйственного обихода, услугах здравоохранения, образования, в культурно-просветительских организациях. Распространённое представление о структуре и объёме этих потребностей можно получить из структуры так называемых потребительских бюджетов, которые разрабатываются в

различных странах и призваны обеспечить достижение приемлемого или достойного уровня жизни. Структура и объём потребностей работников не является чем-то постоянным. С развитием общества, увеличением производства и национального дохода (национальный доход – это общий показатель экономического развития страны) потребности развиваются и наполняются новым содержанием. Например, в некоторых городах России быстрыми темпами растет количество легковых автомобилей и мобильных телефонов. Их приобретают не только состоятельные граждане, но и средние слои населения, а иногда и «догоняющие бедные», которые приобретают дешевые автомобили, отказывая себе в удовлетворении других потребностей. Из чего следует, что автомобиль из предмета роскоши, как это недавно считалось, постепенно превращается в необходимое транспортное средство. Цена труда и заработная плата имеют свои максимальные и минимальные значения. На уровне организаций (фирм) эти значения выявляются на основе торгов и соглашений между работодателями и наемными работниками. При этом их интересы не совпадают. Индивидуальные предприниматели заинтересованы в максимизации прибыли и не могут допустить такого увеличения цены труда, которое исключило бы получение нормальной прибыли. С другой стороны, наемные работники заинтересованы в повышении заработной платы и не могут допустить таких ее размеров, которые бы исключали бы возможность нормального воспроизводства рабочей силы. На уровне общества минимальные размеры оплаты труда устанавливает, как правило, государство, которое ведет соответствующие переговоры с представителями работодателей и наемных работников. Такой механизм регулирования минимальной заработной платы действует практически во всех странах. В Российской Федерации минимальный размер оплаты труда (МРОТ) определяется федеральным законом в форме месячной ставки оплаты труда и периодически пересматривается в зависимости от уровня развития экономики, темпов инфляции и других факторов. В

переговорах по поводу МРОТ и Российской Федерации принимают также участие объединения профсоюзов и организации предпринимателей. С экономической точки зрения минимальная заработная плата - это уровень оплаты труда работников простого, наименее квалифицированного труда. Его основой должен быть прожиточный минимум работоспособного гражданина. С научной точки зрения правильнее было бы представлять прожиточный уровень в виде минимального потребительского бюджета. Поскольку так называемый прожиточный минимум в Российской Федерации рассчитан лишь на физическое выживание работника и находится по существу ниже минимальной границы стоимости рабочей силы. С 1-ого июля 2016 года принят новый законопроект, который повышает минимальный размер оплаты труда (МРОТ) на 20,9 %, и сумма составит в размере 7500 рублей. Расчеты минимальных размеров оплаты труда могут быть использованы в проведении переговоров в процессе разработки генеральных, региональных и отраслевых тарифных соглашений. А также в проведении двусторонних переговоров между представителями работодателей и трудовых коллективов на предприятии. Установленный законодательством МРОТ является общеобязательным нормативом для всех организаций и предприятий независимо от форм собственности и организационного статуса фирмы. Разумеется, в тех или иных регионах, отраслях, предприятиях могут быть установлены минимальные тарифные ставки и оклады, превышающие принятый федеральным законодательством МРОТ. Но ни одна организация не может установить минимальную ставку меньше, чем МРОТ.

Периодическое повышение МРОТ также оформляется соответствующими законодательными актами, обязательными для всех предприятий и органов управления. В воспроизводственных функций заработной платы является регулирующая функция. Распределительную функцию можно представить, как подфункцию регулирующей. Которая проявляется, прежде всего, в том, что относительные уровни заработной платы, сложившиеся в той или иной

отрасли труда, которая оказывает реакцию движение на распределение и движение рабочей силы по таким направлениям, как сфера экономики:

- материальное и нематериальное производство;
- отрасли народного хозяйства (промышленность, транспорт, строительство);
- профессия и специальность, регионы, территория стран.

Представление труда, увеличивается труда, увеличивается в местах, где наиболее высокий уровень оплаты труда, и наоборот, убывание рабочей силы наблюдается в отраслях, регионах и сферах деятельности, где заработная плата низкая или обнаруживается ее уменьшение. Поэтому заработную плату можно разделить как на инструмент регулирования межпрофессиональных, межрегиональных, межотраслевых операций движения рабочей силы. Что можно показать на образцах. Так, как сравнительно высокую степень заработной платы в нефтяной и газовой промышленности РФ, что позволяет сохранять квалифицированные кадры на нефтяных и газовых предприятиях Севера, где условия жизни и работу исключительно неблагоприятны. Впрочем, в пределах переходной экономики и не традиционного рынка труда соотношении в оплате труда единично складывается под влиянием отдельных факторов и не всегда совпадают интересам народного хозяйства. Не только в распределительных процессах проявляется регулирующая роль заработной платы. Важную роль играет заработная плата как цена труда в развитии многих социальных и экономических процессов. Заработная плата, как известно, входит в цену любого товара. В устройстве цены многих видов продукции и услуг заработная плата играет не только заметную, но и преобладающую роль. Вследствие того от уровня заработной платы зависит и уровень цен, а, следовательно, и объем спроса и потребления тех или иных товаров или услуг. Следовательно, степень оплаты труда, складывается под воздействием спроса и предложения, а также оказывает обратное влияние на спрос и предложение продукции. Так, например, объем спроса на те или

иные товары, оказывающие влияние на объем производства. То есть, заработную плату можно использовать как предмет регулирования объемов производства продукции. Увеличение степени заработной платы и повышение фондов оплаты труда, в общем, по народному хозяйству приводит к повышению доходов населения и потребительского спроса. То есть способствует росту производства. А, сокращение фондов оплаты труда неблагоприятно сказывается на покупательной способности населения и темпах развития экономики. В таком случае оплата труда выступает как косвенный регулятор производства. Заработная плата узко связана с такими категориями и явлениями экономики, как безработица, инфляция. Соотношения между динамикой оплаты труда, инфляцией и безработицей довольно детально рассмотрены в экономике: например, в экономической науке известна такая категория, как «кривая Филипса», которая описывает процесс взаимодействия динамики оплат труда, цен, инфляции и безработицы. А также одна важная сторона регулирующей роли заработной платы – это взаимосвязь уровня и динамики оплаты труда и темпов научно-технического прогресса. При введении новой техники, применение высоких технологий наталкивается на границы, обусловленные сроками окупаемости затрат на новую технику. Если сроки окупаемости вложений не превысят нормативных величин, то введение новой техники окажется очень эффективным. Издержки на новую технику окупаются тем быстрее, чем больше экономия заработной платы, достигаемую в результате замены ручного и маломеханизированного труда. Если цена труда будет низкой. То и размеры экономии сравнительно будут невелики. Вследствие этого удлиняется срок окупаемости вложения в новую технику.

Следовательно, чем выше уровень заработной платы на замещаемых техникой рабочих местах, тем сильнее стремление предпринимателей обновлять и совершенствовать технологическую базу производства. Поэтому, политика, направленная на повышение заработной платы, в то же

время способствует ускорению технического прогресса. Следующая функция заработной платы – производственно - экономическая. Экономическая функция заработной платы реализуется особенно на уровне фирм. А также нужно иметь ввиду, что некоторые задачи, связанные с первыми двумя функциями, реализуются также на уровне фирм, например, воспроизводственная функция оплаты труда, в то же время реализация экономической функции происходит в определенной мере на макро- и мезо-уровнях. Что уже было отмечено, механизмом реализации экономической функции заработной платы, которая является дифференциацией уровня оплаты труда на организациях.

Основными факторами дифференциации заработной платы являются:

1) сложность труда, определяемые трудностью используемых средств производства, экстремальностью ведения рабочего процесса, сложностью рабочего места;

2) условия труда, обуславливающиеся тяжестью, вредностью и опасностью работы, удобством рабочего места и условий выполнения работы;

3) интенсивность труда, определяемая темпами работы, интенсивностью затрат физической, умственной и нервной энергии;

4) квалификация работников, которая характеризуется качеством обучения и сроками, уровнем общей и профессиональной подготовленности, а также стажем практической работы;

5) конечный результат и эффективность;

6) социально – экономическая значимость выполненных работ.

Главным правилом разделения заработной платы является равная оплата за равный труд, более высокая оплата труда должна выплачиваться за более сложную и квалифицированную работу, повышенная оплата более интенсивного труда и труда в условиях, отклоняющихся от комфортных (нормальных), соответствие размеров оплаты труда его конкретным



результатам. Разделение заработной платы в организациях осуществляется на основе использования системы тарифов, стимулирующих и компенсирующих доплат и надбавок, различных форм и систем заработной платы и нормирования всех трудовых процессов. В тарифную систему входят следующие элементы: тарифные ставки, тарифные коэффициенты, квалификационные, тарифно-квалификационные справочники тарифно-квалификационные характеристики. На российских предприятиях за рубежом используются два подхода в тарификации труда.

*Первый подход* связан с использованием отдельных тарифных систем для работников, с одной стороны, для специалистов, руководителей, а с другой служащих.

*Второй подход* заключается в единой тарификации труда всего персонала организации. Посредством таких нормативных документов, как тарифные сетки, тарифно-квалификационные справочники и характеристики осуществляется дифференциация заработной платы по сложности труда и квалификации работников. Условия труда учитываются методом оценки и аттестации конкретных рабочих мест и измерения уровня тяжести, вредности и опасности работ. Для оценки степени тяжести условий труда разработаны особые методики. В организациях России традиционно применяются системы компенсационных выплат за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях труда. Некоторое распространение получила система аттестации рабочих мест и дифференцированных выплат за тяжесть труда (по 6 категориям тяжести). Выплаты и надбавки являются существенным элементом тарифной системы. Различие этих понятий заключается в том, что доплаты имеют компенсационный, а надбавки - преимущественно стимулирующий характер. Больше всего используется в организациях надбавки и выплаты за профессиональное мастерство, выполнение особо сложных и ответственных работ, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, высокие результаты

и качество труда. Размеры надбавок и выплат определяются самими фирмами исходя из общих размеров фонда оплаты труда и экономического эффекта, полученного при совмещении профессий, повышении качества труда и продукции. Традиционные тарифные системы используются в большинстве на крупных государственных организациях. Их особенность заключается в том, что основные зарплатообразующие факторы - сложность труда, квалификация, условия и результаты труда - отражаются в системе тарификации поэтапно:

- сложность труда и квалификация через тарифные сетки и тарифно-квалификационный справочник;

- условия труда через систему надбавок и выплат, результаты труда через различные формы заработной платы. В то же время на малые и средние организации, в том числе частных, возможно использование бестарифной системы оплаты труда. Её цель будет заключаться в затратах и результатах труда каждого работника, отражающего в бестарифной системе совокупно. Вместе с тарифной системой, надбавками и выплатами важным элементом в механизме дифференциации заработной платы и стимулирования труда являются формы заработной платы и их виды (системы оплаты труда). Их назначением будет являться обеспечить соответствующие размеры заработной платы по конечному результату труда, то есть, стимулировать рост эффективной производительности труда, а также эффективности в общем производстве. Можно выделить две основные формы оплаты труда - сдельную и повременную. Разновидности *сдельной* оплаты - прямая сдельная и косвенная сдельная оплаты, индивидуальная и коллективная (бригадная) сдельщина, сдельно-премиальная и сдельно - прогрессивная оплаты, аккордная оплата и др. Разновидности *повременной* оплаты - простая повременная оплата, повременно - премиальная оплата, повременная оплата с нормированными заданиями и др. Выбор формы оплаты труда зависит от конкретных условий производственной и трудовой деятельности. В одних

условиях эффективнее сдельная оплата, в других - повременная. Считаю, что не натуральное насаждение сдельщины будет вне зависимости от реальных условий, что будет являться самой неразумной политикой. Исходя из исследований, можно выделить условия эффективного применения сдельной оплаты:

- 1) наличие достаточно точных показателей, отражающих результаты трудовых усилий.
- 2) наличие экономических возможностей и целесообразности увеличивать выпуск продукции и объемов работ.
- 3) стандартные требования к качеству выполнения работ.
- 4) экономическая целесообразность повышенных затрат на нормирование труда и учет его результатов.

Если данных условий не будет, то использование сдельной оплаты труда окажется не эффективным. Для этого в нематериальном производстве (образовании, здравоохранении, культуре) условия для эффективного применения сдельщины отсутствуют. Вследствие чего в бюджетных организациях, часто, применяются повременные формы заработной платы. Стало быть, сущность оплаты труда работников бюджетной сферы, является заработная плата – это цена, которая складывается под влиянием факторов внешней и внутренней среды предприятия. Двойственная природа заработной платы как дохода работника и издержек работодателя позволяет нам разделить эти факторы на группы с одной стороны, это факторы воспроизводства рабочей силы, которые, по своей сути, устанавливают нижний предел оплаты труда. А с другой стороны, это факторы оптимизации издержек организации, устанавливающие верхний предел оплаты труда в организации и градацию цен на внутреннем рынке труда организации. Каждый из факторов организационной среды предприятия, влияющий на уровень оплаты труда, обуславливает выполнение заработной платы как экономическим элементом конкретных задач (обеспечение работнику объем

потребления материальных благ, достаточных для восстановления затраченной в процессе труда психической энергии (воспроизводственная функция), формирование заинтересованности работников в продуктивном труде и заинтересованность работодателя в эффективном использовании трудовых ресурсов (производственно-экономическая функция), выступает регулятором рыночного спроса и предложения на различные виды труда (регулирующая функция). Эти функции заработной платы соотносятся с факторами, под влиянием которых получаем цену труда. А особенностями оплаты труда педагогов, является педагогический труд.

*Педагогический труд* - это деятельность, направленная на образовательные услуги в процессе воспитания, обучения, личностного развития детей в обществе .

Педагогический труд мы должны ценить и уважать, ведь именно педагогам мы должны быть благодарны за нас и наше подрастающее поколение, в которых формируют человеческую культуру. Поэтому и заработная плата педагогического персонала должна быть достойно оценена. Особенностями оплаты труда является базовый оклад, оклад, который регламентируется государством, выплаты за не отработанные дни (отпускные, пособия по временной нетрудоспособности). Из этого следует, что оплата труда работников состоит из трех составляющих: базовый оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Основной оклад работнику устанавливается в соответствии с профессиональной квалификационной группой, которая характеризует требования к уровню профессиональной подготовки работника в зависимости от сложности выполняемой работы. Профессиональные квалификационные группы устанавливаются по отраслевому признаку Минздравсоцразвития России в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих. Величина основного оклада устанавливается руководителем бюджетной

организации при согласовании с общественными организациям или трудовым коллективом.

Перечень компенсационных выплат и их минимальные размеры определены документами Правительства РФ, Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в бюджетных организациях». К ним относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда. При этом должна быть проведена аттестация рабочих мест;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормативных (совмещение профессий, сверхурочная работа, работа в ночное время не менее 20% от ставки № 554 от 22 июля 2008).

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием, работу с шифрами.

Перечень, порядок и размеры выплат должны быть утверждены в локальном документе бюджетной организации (Положение об оплате труда).

Выплаты стимулирующего характера отражены в приказе Минздравсоцразвития № 818 от 29.12.07. К ним относятся:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж и выслугу лет;
- премиальные по итогам работы.

Оплата труда педагогического персонала всегда было актуальной проблемой, несмотря на общественно-политический строй, который действует сейчас, так как от четко разработанных планов системы оплаты труда зависит не только социальная, но и творческая активность педагогов, а именно в области организации инновационных процессов в образовании и

повышении качества образования и воспитания обучающихся. Стремление продуктивно работать и обеспечить качественное образование на прямую будет зависеть от размера заработной платы, которая будет педагога стимулировать к продуктивному и качественному труду. Если педагог будет, не удовлетворен своей заработной платой ничего не будет его стимулировать к достижению желаемых результатов в работе, не условия труда, не современное оборудование. Поэтому раскрыв, содержание и структуру педагогического труда можно выделить особенности, которые имеют важное значение для организации регулирования оплаты труда педагогического персонала (Таблица 1).

Таблица 1

Особенности оплаты труда педагогического персонала

Особенности педагогического персонала	Их распознавание в системе оплаты труда
Образование – это процесс усвоения знаний, обучение, просвещение	Проблема финансирования образования напрямую связано с финансированием заработной платы педагогического персонала
Труд связан с высоким образовательным процессом и требует периодического повышения квалификации	Образование и повышение квалификации должны быть отражены в системе заработной платы
Творческий характер отличается значительным удельным весом эвристических и нестандартных трудовых операций	Это особенность требует различной степени интенсивности от педагогов, которые должны быть осуществлены через систему дифференциации в оплате труда
Двойственная природа педагогического труда: труд, с одной стороны - коллективный, с другой - индивидуальный	Система заработной платы должна быть ориентирована на развитие интеграции коллективных и индивидуальных форм премирования работников образовательных учреждений для достижения целей образования

Таким образом, сущность заработной платы состоит в том, что она представляет собой выраженную в деньгах долю работника в той части национального дохода, которая направляется на цели личного потребления и распределения по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником в общественном производстве.

Особенностями оплаты труда является:

- базовый оклад (оклад регламентируется государством, как главный учредитель)
- выплаты за не отработанные дни (отпускные, пособия по временной нетрудоспособности);
- стимулирующие выплаты.

Однако оплата труда предполагает не только стимулирующие выплаты, но и удержания.

### **1.3 Удержания из заработной платы работников бюджетной сферы**

*Налог на доходы физических лиц.* Этот налог уплачивается физическими лицами с полученных трудовых и нетрудовых доходов в денежной и натуральной форме. Для исчисления суммы налога определяется налоговая база, как общая сумма полученных доходов за отчетный период нарастающим итогом с начала календарного года, являющимся налоговым периодом. Ставка налога составляет 13%. В налогооблагаемую базу не включаются государственные пенсии, государственные пособия и другие выплаты социального характера [2.1, с.193].

Налоговый вычет – это возврат части денежных средств за ранее уплаченного налога на доходы физического лица, в связи с расходами на образование, лечение, покупкой имущества. Возврату денежных средств

подлежит не вся сумма за расходы, а только соответствующая сумма ранее уплаченного налога.

Правила расчета налога на доходы физических лиц, состав доходов, облагаемых налогом, состав вычетов, льгот и налоговые ставки установлены главой 23 «Налог на доходы физических лиц» Налогового кодекса Российской Федерации. А также, могут быть использованы и другие основания для удержаний и вычетов из заработной платы работников организации:

1) погашение задолженности по ранее выданным авансам, а также возврат сумм, излишне выплаченных в результате ошибок при расчете заработной платы;

2) возмещение материального ущерба, причиненного работником организации;

3) суммы взысканий некоторых видов штрафов удержания по исполнительным документам, за допущенный брак продукции, в погашение ранее полученного кредита и т.д.;

4) погашение задолженности по суммам, полученным под отчет и др.

*Понятия, которые используются при расчетах налога на доходы физических лиц.*

*Налогоплательщики* – физические лица, являющиеся налоговыми резидентами Российской Федерации, а также физические лица, получающие доходы от источников, расположенных в Российской Федерации, не являющиеся налоговыми резидентами Российской Федерации [1.1, с.116].

*Налоговая база* – все доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме, или право, на распоряжение которыми у него возникло, а также доходы в виде материальной выгоды, определяемой в соответствии со ст. 212 НК РФ. Налоговая база определяется отдельно по каждому виду доходов, в отношении которых установлены различные налоговые ставки.



*Стандартные налоговые вычеты* применяются в отношении доходов, по которым предусмотрена налоговая ставка 13%, а налоговая база рассчитывается как денежное выражение таких доходов, уменьшенных на сумму налоговых вычетов [2.1, стр.213].

Налоговый вычет в размере 3000 рублей за каждый месяц налогового периода распространяется на следующие категории налогоплательщиков: лиц, получивших или перенесших лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС либо с работами по ликвидации последствий на Чернобыльской АЭС и т.д. [5.9].

Налоговый вычет в размере 500 рублей за каждый месяц налогового периода распространяется на следующие категории налогоплательщиков: Героев Советского Союза и Героев Российской Федерации, а также лиц, награжденных орденами Славы трех степеней и т.д. [5.9].

Налоговый вычет в размере 1400 рублей на первого и второго ребенка до 18 лет у налогоплательщика за каждый месяц налогового периода [5.9].

Налоговый вычет в размере 3000 рублей на третьего и каждого последующего ребенка до 18 лет у налогоплательщика за каждый месяц налогового периода [5.9].

Налоговый вычет в размере 3000 рублей на каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом первой или второй группы [5.9].

Налоговый вычет производится на каждого ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося очной формы обучения, аспиранта, студента в возрасте до 24 лет [5.9].

Налоговый вычет предоставляется в двойном размере единственному родителю, усыновителю, опекуну. И прекращается с месяца, следующего за месяцем вступления его в брак [5.9].

Налоговый вычет может предоставляться в двойном размере одному из родителей по их выбору на основании заявления об отказе одного из родителей от получения налогового вычета.

По стандартным налоговым вычетам работнику предоставляется вычет на материальную помощь в сумме 4000 рублей в год [2.1, с.147].

В социальные налоговые вычеты включаются перечисления из дохода работника по его заявлению на благотворительные цели, оплата обучения на дневном отделении учебного учреждения, оплата медицинских услуг работнику. Социальные налоговые вычеты регулируется статьей 219 НК РФ. Налогоплательщик имеет право на получение социальных налоговых вычетов и части доходов, облагаемых по ставке 13%. Социальные вычеты подтверждаются первичными документами.

Налог исчисляется и удерживается теми организациями, в которых был получен доход. Исчисленный и удержанный налог должен быть перечислен налоговым агентам в бюджет не позднее дня получения в банке денежных средств на выплату физическим лицам дохода [2.1, стр.129].

*Удержания за причиненный материальный ущерб.* Работники несут материальную ответственность за причиненный ущерб предприятия. Различают полную и ограниченную материальную ответственность. Полная материальная ответственность заключается в обязанности работника, по вине которого причинен ущерб, возместить его полностью независимо от размера причиненного ущерба. *Полная* материальная ответственность наступает, когда предприятие заключает с работником договор о полной материальной ответственности. *Ограниченную* материальную ответственность работники несут за порчу или уничтожение по небрежности материалов [5.9].

*Имущественные* налоговые вычеты установлены ст. 220 НК РФ. Правом на имущественный налоговый вычет обладает налогоплательщик, который осуществляет определенные операции с имуществом, такие как:

- продажа имущества;

- строительство нового жилья или приобретение земельного участка;
- выкуп у налогоплательщика имущества для государственных или муниципальных нужд;
- покупка жилья.

Вернуть можно до 13% от понесенных расходов, но не более 260 000 рублей (без учёта суммы за уплаченные проценты по ипотечным кредитам). Связано это с тем что, для имущественного налогового вычета установлено ограничение по расходам (которые можно использовать в качестве вычета) в 2 млн. руб. (2 млн. руб. x 13% = 260 000 руб.). За каждый год можно вернуть денег не больше, чем было перечислено в бюджет подоходного налога по ставке 13%, но возвращать налог можно в течение нескольких лет до тех пор, пока не будет получена вся сумма целиком (260 000 руб.). С 1 января 2014 года ограничение, связанное с получением имущественного налогового вычета только по одному объекту недвижимости было отменено. Поэтому, для объектов, по которым свидетельство о регистрации права собственности (акт приема-передачи) было получено после 01.01.2014 г., вычет можно использовать до тех пор, пока он не будет израсходован полностью (по неограниченному количеству объектов недвижимости). Вычет по расходам на выплату процентов по ипотеке, предоставляется только по одному объекту недвижимости (даже при условии, что они были приобретены после 1 января 2014г.). Вычет по расходам на выплату процентов по ипотеке, полученной после 01.01.2014г.. предоставляется в размере фактически понесенных расходов, но не более 3 млн. руб. Вычет по расходам на выплату процентов по ипотеке, полученной до 01.01.2014г. остался без изменений и предоставляется без ограничения в 3 млн. руб., т.е. возвращать НДФЛ можно до тех пор, пока кредит не будет выплачен полностью. Обратите внимание, вычет по ипотечным процентам с 2014 года может заявляться отдельно от основного вычета, если ранее в его состав он включен не был. До 2014 года получить вычет по расходам на погашение ипотечных процентов можно

было лишь в составе основного вычета и отдельное его заявление не предусматривалось. При покупке имущества в общую долевую собственность до 01.01.2014 г. вычет распределяется между собственниками, согласно доли каждого из них (исключение составляет приобретение жилья в совместную собственность с несовершеннолетними детьми, при котором распределение вычета по долям не требуется). Размер вычета составляет 2 млн. руб. на объект жилой недвижимости. При покупке имущества в общую совместную собственность до 01.01.2014 г. вычет распределяется согласно договоренности между супругами и также не может превышать 2 млн. руб. в целом по приобретенной недвижимости.

*Профессиональные налоговые вычеты* предоставляются в сумме фактически произведенных и документально подтвержденных расходов. Однако в особых случаях, вместо учета фактически произведенных расходов, индивидуальные предприниматели могут получить вычет в размере 20% от общей суммы полученного ими дохода.

В отношении авторских вознаграждений или вознаграждений за создание, исполнение или иное использование произведений науки, литературы и искусства, а также вознаграждений, выплачиваемых авторам открытий, изобретений и промышленных образцов, при отсутствии документально подтвержденных расходов, полученный ими доход может быть уменьшен на норматив затрат (в процентах к сумме исчисленного дохода) (п. 3 ст. 221 НК РФ).

*Перечень доходов, от которых можно получить профессиональные налоговые вычеты:*

- доходы от индивидуального предпринимательства;
- доходы, полученные от оказания услуг договорами гражданско-правового характера;
- доходы за авторское вознаграждение, за создание или использование произведений науки, внесения личного научного вклада в историю;

- доходы, полученные от адвокатской частной деятельности, нотариусами, занимающимися частной практикой.

*Оплата больничного листа по временной нетрудоспособности.* Размер пособия по временной нетрудоспособности не имеет фиксированного значения и зависит, в первую очередь, от заработка и стажа работника:

- при стаже 8 и более лет полагается пособие в размере 100 % от среднего заработка;

- при стаже от 5 до 8 лет пособие в размере 80 % от среднего заработка;

- стаж менее 3 лет, то пособие в размере 60 % от среднего заработка;

- стаж менее 6 месяцев, то за каждый месяц болезни полагается не более 6024 рублей в месяц.

Для расчета больничного в 2016 году можно выделить несколько этапов:

определение среднего заработка за расчетный период;



расчет среднего дневного заработка;



вычисление размера дневного пособия;



установление суммы пособия к оплате.

Сначала определяется заработок за предыдущие два календарных года. Если сотрудник недавно работает, то в этом случае необходимо представить справку о сумме зарплаты и других выплат, который выдается увольняющему работнику каждый работодатель. Для определения дневной заработной платы необходимо: заработную плату за последние 24 месяца разделить на количество дней ( 24 месяца / 730). И завершающим этапом расчетов больничного листа является - определение итоговой суммы

больничного = размер дневного пособия \* на количество дней нетрудоспособности.

#### *Оплата больничного листа после увольнения*

Бывают ситуации, когда больничный лист приходится оплачивать бывшим работникам. В таком случае как:

- работник заболел после увольнения
- работник заболел перед увольнением, а больничный лист предъявил к

оплате уже после расторжения трудового договора.

Для первого случая законом предусмотрено следующее правило: если заболевание или травма наступили в течение 30 календарных дней после расторжения трудового договора, больничный лист после увольнения оплачивается в размере 60% среднего заработка. Обратите внимание, что основание расторжения трудового договора при оплате больничного после увольнения значения не имеет.

Оплата больничного после увольнения производится только в случае заболевания самого работника, но не членов его семьи

Пособие уволившемуся работнику будет выплачено за весь период его нетрудоспособности. В том случае, когда нетрудоспособность наступила до расторжения трудового договора, и продолжается после увольнения, работодатель выплачивает пособие по общим правилам [5.9].

Главными задачами трудового законодательства является создание нужных правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений. Интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и других непосредственно связанных с ними отношений по:

- 1) организации труда и управлению трудом;
- 2) трудоустройству у данного работодателя;
- 3) подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;

4) социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

5) участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

6) материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

7) государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

8) разрешению трудовых споров;

9) обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Таким образом, среди обязательных налоговых вычетов является удержания суммы на доходы физических лиц. Целью трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. На любые виды удержаний должны быть определенные основания и должны регламентироваться Налоговым Кодексом Российской Федерации.

## **Глава 2. Исследование и анализ организации оплаты труда педагогического персонала на примере МАУ СОШ № 10 с углубленным изучением отдельных предметов города Екатеринбурга**

### **2.1 Экономическая характеристика отдела образования Свердловской области г. Екатеринбург МАУ СОШ № 10 с углубленным изучением отдельных предметов**

Полное наименование образовательной организации в соответствии с Уставом: Муниципальная автономная общеобразовательная организация - средняя общеобразовательная школа №10 с углубленным изучением отдельных предметов.

Юридический адрес: 620144 г. Екатеринбург, ул. Вайнера, 54

Фактический адрес: 620144 г. Екатеринбург, ул. Вайнера, 54

Телефоны: (343) 257-30-86, (343) 257-27-30 Факс: (343) 257-30-86

E-mail: school10@r66.ru Web-сайт: <http://10.uralschool.ru/>

Свидетельство о государственной аккредитации: № 7711 от 21 февраля 2014г.

Действующая лицензия: № 17031 от 25 февраля 2013 г.

Школа расположена в центре г. Екатеринбурга. Для социально-экономического окружения характерно отсутствие в микрорайоне промышленных предприятий, но в непосредственной близости располагается один из крупнейших в Екатеринбурге торгово-развлекательных центров «Гринвич» [5.4].

Непосредственную организацию и координацию деятельности школы осуществляет Отдел образования Администрации Ленинского района г. Екатеринбурга (620014, г. Екатеринбург, ул. Шейнкмана, д. 30А).

Управление школы осуществляется в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, нормативно-правовыми актами,



действующими на территории Свердловской области и муниципального образования «город Екатеринбург», Уставом на принципах единоначалия и самоуправления [5.4].

Основные направления, по которым осуществляется финансирование из бюджетной части: заработная плата сотрудников, содержание здания, ремонт, приобретение наглядных пособий. Перечень услуг (работ), предоставление (выполнение) которых для физических и юридических лиц осуществляется за плату:

- реализация образовательных программ различной направленности, преподавание 49 специальных курсов, циклов дисциплин за пределами основных общеобразовательных программ;
- репетиторство с обучающимися другого образовательного учреждения;
- создание групп по адаптации детей к условиям школьной жизни;
- курсы по изучению иностранных языков, выходящих за рамки учебного плана;
- различные кружки: хоровое пение, хореография, вокал;
- создание различных секций, групп по укреплению здоровья: гимнастика, ритмика, общефизическая подготовка;
- организация групп продленного дня;
- организация групп кратковременного пребывания детей [5.4].

А также исследовав деятельность школы, установлено, что производятся платные дополнительные услуги МАОУ СОШ №10 с углубленным изучением отдельных предметов на 2015-2016 год:

- «Методы решения математических задач повышенной сложности»;
- «Курс физики повышенной сложности»;
- «Создание мультимедийных проектов»;
- «Знай и люби русский язык»;
- «Курс химии повышенной сложности»;
- «Школа юного пользователя Интернет»;

- «Компьютерная азбука»;
- «Основы исследовательской деятельности»;
- «Правоведение»;
- Репетиторство с обучающимися других образовательных учреждений по русскому языку, математике, иностранному языку, физике, химии, истории, обществознанию и праву;
- «Деловой иностранный язык»;
- «Декоративно-прикладное творчество»;
- «Восточные единоборства»;
- «Территория здоровья»;
- «Ансамбль танца»;
- «Школа здоровья»;
- Студия музыкально-хоровая;
- Студия театральная;
- «Школа раннего развития» (для детей дошкольного возраста). [5.4]

Были исследованы поступления денежных средств и выплаты организации, где отражаются доходы и расходы хозяйственной деятельности (Таблица 2). А в приложении 1 представлен план финансово - хозяйственной деятельности организации за финансовый год и плановый период. В Трудовом Кодексе Российской Федерации статье 3 «Выплаты» и подстатье 3.1 «выплаты по субсидиям на муниципальное задание» оплата труда на 2015 -2016 учебный год составит около 6 746 600,00, на 2017 - 2018 пока прогнозов не было. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты [1.3, ст.129 ТК РФ].

Таблица 2

## Показатели по поступлениям и выплатам организации за 2014 год

Наименование показателя	Всего бюджетных средств, руб.
Поступления, в том числе по видам поступлений:	36 465 980,00
Поступления от оказания учреждением услуг (выполнение работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, предоставление которых осуществляется на платной основе	499 288,00
Субсидия за счет средств межбюджетных трансфертов на организацию питания в муниципальных общеобразовательных учреждениях	3 438 600,00
Организация питания за счет средств местного бюджета	54 705,00
Выплаты, в том числе по видам выплат:	6 667 136,01
Услуги связи	58 480,00
Коммунальные услуги	2 998 537,93
Работы, услуги по содержанию имущества	213 730,00
Прочие работы, услуги	214 367,54
Организация питания за счет средств местного бюджета	52100,00
Выплаты по платным услугам и предпринимательской деятельности	658 034,47

Так же в организации был сделан сравнительный анализ по заработной плате педагогического персонала, где отражалось количество обучающихся и период обучения (Таблица 3). Сделав, анализ было выявлено, что с каждым годом количество обучающихся увеличивалось, так же увеличивалось и заработная плата педагогов, но и недельная нагрузка была больше. (Рис. 2).

## Сравнительный анализ оплаты труда персонала МАУ СОШ № 10

(в рублях)

Количество обучающихся	647 человек	739 человек	790 человек
2013год	5 525 380 руб. 00 коп.		
2014год		6 311 060 руб. 00 коп.	
2015год			6 746 600 руб. 00 коп.

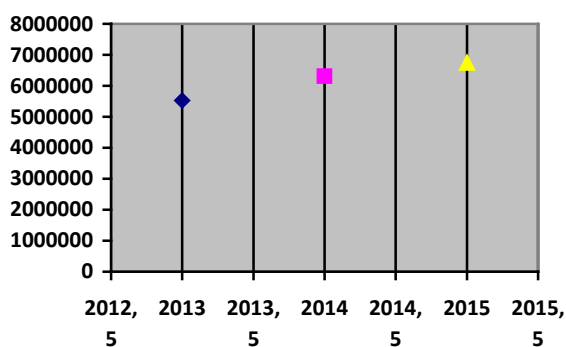


Рис. 2 Анализ оплаты труда персонала

Таким образом, от количества обучающихся зависит заработная плата педагогов. *Заработная плата* - это цена человеческого капитала, который арендуется работодателем и присваивается в форме процента от инвестиций в образование и другие сферы формирования квалифицированной рабочей силы [2.1, с.49].

Заработная плата педагогов в настоящее время формируется из двух составляющих, из базовой (основной) и стимулирующей частей.

*Основная часть (базовая)* - это «нормативно - подушевая» ставка, то есть оплата труда преподавателя привязана к ставке, которая составляет 18 часов из всей недели, и к количеству учеников в классе. То есть, основная часть заработной платы - собственно оплата процесса обучения школьников.

*Стимулирующая часть* предусматривает оплату дополнительной работы педагогов, которую они регулярно проводят. Сюда входит организация экскурсий, экспедиций, разработка программ обучения, организация или участие в исследованиях успеваемости учеников, анализ итогов успеваемости школьников по результатам проверочных и контрольных работ, работа с родителями учеников, работа с неблагоприятными семьями. А также *стимулирующая часть* оплаты труда должна быть повышена, если ученики участвуют в предметных олимпиадах, в творческих и спортивных мероприятиях. А также должны учитываться работу педагога по оформлению классного кабинета [1.1, ст.53].

Однако ни основная, ни стимулирующая часть оплаты труда не может покрыть умственные, духовные, психологические издержки труда педагога, поэтому необходимо совершенствовать организацию оплаты труда в масштабе страны.

## **2.2 Основные направления совершенствования организации оплаты труда работникам бюджетной сферы**

Новая система оплаты труда педагогических работников образовательных организаций, включает две грани: повышение уровня заработной платы и совершенствование непосредственно системы оплаты труда. Этому способствует отказ от организации оплаты труда на основе Единой тарифной сетки. Положительным эффектом такого решения является отказ от Единой тарифной сетки как инструмента межбюджетных отношений, минусом - тот факт, что проведение реформирования возможно только за счет довольно значительных финансовых средств.

*Первое направление.* Инновационное образование, использование новых методов управления образованием, новые техники и технологии для качественного и высокого уровня образования учащихся.

*Второе направление.* Дистанционное обучение, которое позволит педагогам облегчить работу.

*Третье направление.* Система поощрения за высокие результаты и качества педагогической деятельности.

В рамках совершенствования организации оплаты труда работникам бюджетной сферы были *разработаны рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда:*

1. Обеспечить 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. Повысить оплату труда разных групп работников, как по отраслям, так и внутри отраслевых систем, не должно было приниматься единым решением (руководителем). Тем самым, появиться возможность более гибкого подхода к политике в области оплаты труда. В частности, 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 (Приложение 3).

*Основные цели введения новой системы оплаты труда педагогических работников организаций является:*

- повышение мотивации работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников;
- привлечение и закрепление в образовательных учреждениях молодых кадров;
- экономическое стимулирование воспитательной работы и работы педагогов с родителями.

Переход на новые условия оплаты труда работников образовательных учреждений будет связан с использованием следующих организационно-экономических механизмов (в отличие от принципов, обязательных для всех моделей новой системы оплаты труда, в различных моделях *может быть использован различный набор механизмов*):

- разделение фонда оплаты труда и зарплаты педагогических работников учреждений на базовую и стимулирующую части;
- регламентация системы повышающих коэффициентов для исчисления повышений ставок и доплат к должностным окладам работников образования;
- установление связи между заработной платой педагогических работников организаций и количеством воспитанников и учеников;
- учет в оплате труда всех видов деятельности педагогических работников;
- определение эластичного механизма связи уровня стимулирующих надбавок с уровнем оценки труда педагога со стороны государства (аттестация педагогических кадров) и со стороны общества (гражданских институтов);
- модернизация системы аттестации педагогических работников учреждений, реализующих основную образовательную программу образования.

Таким образом, для совершенствования организации оплаты труда работников бюджетной сферы, необходимо постепенно реализовывать направления для совершенствования заработной платы:

- инновационное образование, использование новых методов управления образованием, новые технологии для качественного и высокого уровня образования учащихся;

- дистанционное обучение, которое позволит педагогам облегчить работу;

- система поощрения за высокие результаты и качества педагогической деятельности. Ее цели введения новой системы оплаты труда, что будет стимулировать педагогическую деятельность к качественному труду.

### **2.3 Проблемы оплаты труда педагогического персонала и пути их решения**

Были проведены исследования по оплате труда педагогического персонала и выявлены проблемы заработной платы в образовательных организациях. Данные исследования были проведены для сравнения между двумя школами Свердловской области. Одна из школ - это общеобразовательная школа № 10 г. Екатеринбурга и общеобразовательная школа №8 р. п. Атиг Нижнесергинского района. В основном работа проводилась с педагогами старших классов. В таблице 4 представлено средняя заработная плата у педагога за месяц.

Таблица 4

	МАОУ СОШ № 10	МБОУ СОШ № 8
Средняя основная заработная плата	21 000 - 26 000 руб.	18 000 – 22 000 руб.



В ходе исследования были опрошены педагоги двух школ и на основе исследований были выведены проблемы оплаты труда педагогического персонала.

Первая проблема. *Сумма денег, получаемая педагогом за свой труд.*

В экспериментальных школах из опрошенных педагогов не довольны своей заработной платой. Из 20 опрошенных педагогов, только 2 молодых педагога в возрасте до 25 лет, которые ответили, что довольны своей заработной платой, но при этом, отметив, что очень много приходится работать, чтоб получать хорошую, по их меркам, зарплату (Приложение 2). Это педагоги городской школы.

Педагоги жалуются на маленькую заработную плату, несмотря на то, что они очень много работают, разрабатывают образовательные программы, ставят интересные цели, используют современное оборудование для качественного образования учащихся, но в полной мере не могут реализовать свой потенциал, так как очень устают из-за большой недельной нагрузки. Считают, что заработная плата педагога не соответствует учебной нагрузке. Один из педагогов отметил то, что они с ребенком из другого города живут в поселке и арендуют квартиру, которая работает в исследуемой школе №8. Участник опроса: «Заработная плата маленькая и нет никаких компенсационных выплат по оплате жилищно-коммунальных услуг, так как у них с ребенком временная прописка. С трудом сводят концы с концами. Так же подтверждают, что проблема с заработной платой, конечно, существует и хотелось бы, что бы оплата труда педагогов были пересмотрены, чтоб государство заботилось о педагогах, которые обучают наших детей. А от детей зависит наше с вами будущее». Из слов педагога только можно подтвердить исследуемую проблему, заработная плата является единственным источником средств существования для многих людей. И нет социального обслуживания как в данной ситуации в виде компенсаций.

На данном рисунке, наглядно видно, что большинство педагогов не довольны своей заработной платой.

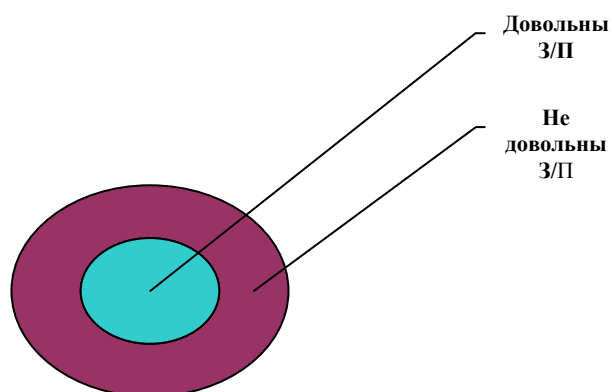


Рис. 3 Опрос: Довольны ли вы своей заработной платой

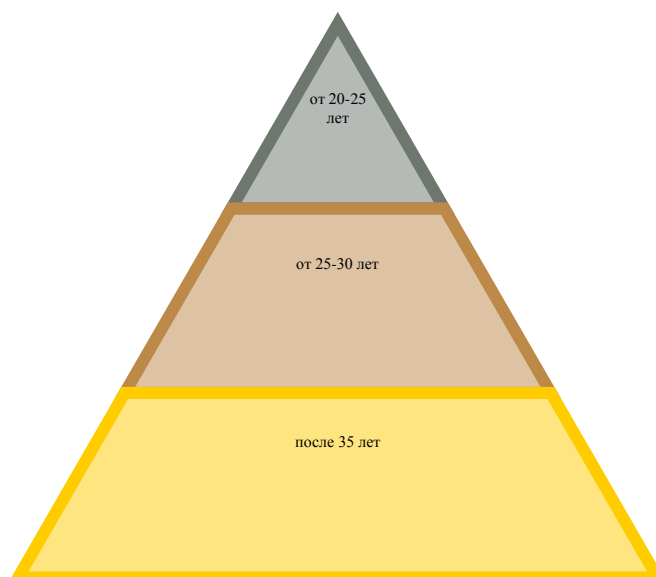


Рис. 4 Сравнительная характеристика педагогов по возрастной категории

Так же была отмечено, что в основном опрошенные педагоги в возрасте после 35 лет не довольны своей заработной платой. На рисунке 4 видно, что нижний уровень более объемный и это педагоги после 35 лет, который не довольны своей заработной платой, а в середине это опрошенные педагоги от 25 лет, которые находятся на среднем уровне удовлетворенности оплаты труда, но и в самом верхнем уровне это перспективные, молодые педагоги, которые довольны своей заработной платой.

Вторая проблема. *Стимулирующие надбавки.*

Стимулирующие надбавки - это дополнительные выплаты к заработной плате педагогам за проявленную активность в творческой, научной деятельности за квалификационную категорию, профессиональное мастерство.

Из исследований было выявлено, что оклад имеется у каждого педагога, который устанавливается руководителем организации (основной оклад), а также компенсационные и стимулирующие выплаты

- выплаты за тетради;
- выплаты за категорию;
- выплаты за часы (количество уроков в неделю);
- существуют еще гимназические выплаты (это от статуса школы зависит);
- за мероприятия, стимулирующие фонд оплаты труда - это выплаты за дополнительную деятельность и желательную продуктивную: призы олимпиад и конкурсов, подготовленные педагогом, конкурс или классный проект внутри школы подготовленный так же педагогом - это все оплачивается отдельно, но всегда по-разному.

Третья проблема. *Количество учебных часов в неделю у педагога.*

У педагогов количество часов в неделю в среднем 24-26 часов, при этом час работы намного дешевле, чем было с недельной загруженности 18-25 часов.

Таким образом, педагог может получать высокую заработную плату, но возникают проблемы: как оказалось, у педагогов несколько лет назад час работы учителя стоял дороже и поэтому люди работали 18-25 часов в неделю и не утомительно и заработная плата устраивала. Сейчас час подешевел и в образовании педагоги работают, не менее 24-26 часов в неделю. Это очень утомительно и поэтому в школу не берут новых учителей и нагрузку распределяют по оставшимся. Так же педагоги отмечают, что некоторые из них есть у кого 34-35 часов в неделю. Это очень много, очень утомительно и они еще параллельно успевают с детьми участвовать в разных конкурсах и по сути это не только ради развития детей, а в основном это ради заработной платы. Такие педагоги получают высокую заработную плату, но при этом у них нет времени на собственную семью и детей, теряют свое здоровье, что приводит к утомлению и времени на домашние дела у них не остается. А, следовательно, в дальнейшем не могут в полной мере работать. И все это для того, чтобы получать хорошую заработную плату в этом и есть минус нынешних заработных плат (Рис. 5).

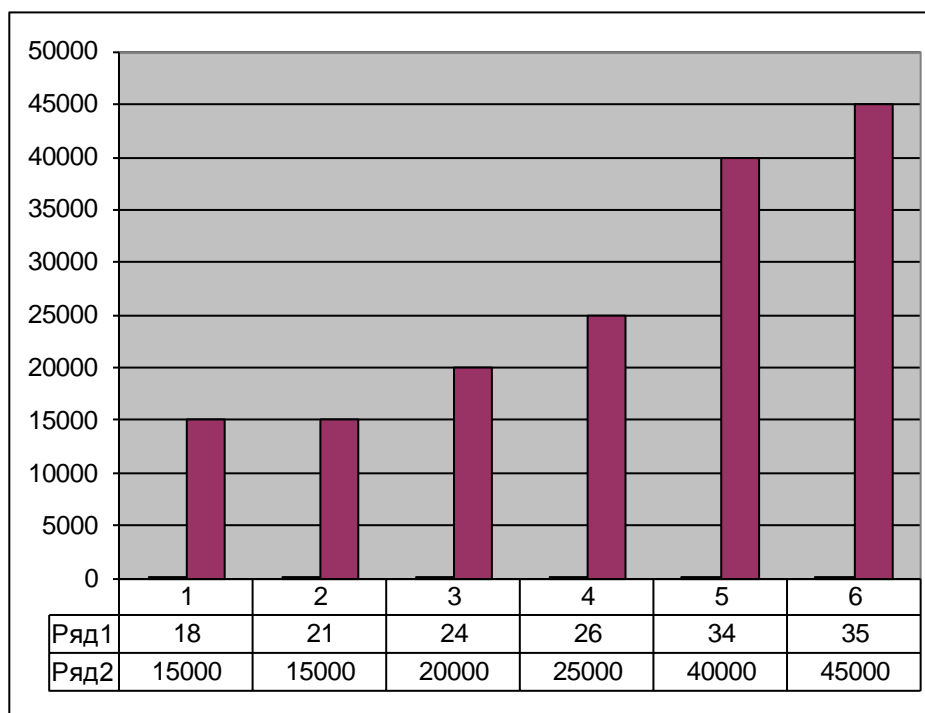


Рис. 5 Динамика рабочего времени педагогов и их заработная плата

Таким образом, делаем вывод от том, что если хочешь получать высокую заработную плату приходится, отказывается от общественных благ, работать сверх нормы. Исследовав, проблемы оплаты труда педагогического персонала, разработаны рекомендации для решения проблем.

*Пути решения оплаты труда педагогического персонала:*

- 1) дистанционное обучение, что облегчит работу педагогов, усовершенствование научной деятельности педагогов;
- 2) создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов педагогического персонала, использование системы поощрения за высокие результаты и качество выполненной работы, основанной преимущественно на применении индивидуальных надбавок, стимулирующих характер, а также премирование за особые достижения педагогического труда;
- 3) изменение структуры заработной платы работников и принципов формирования основной (базовой) части, рост объема стимулирующих надбавок в общем фонде оплаты труда;
- 4) внедрение механизма связи заработной платы с качеством и результативностью труда, определение критериев и показателей;
- 5) увеличение дифференциации в оплате труда учителей различной квалификации, создание стимулов к повышению профессионального уровня работников и внедрение инновационных технологий в образовательном процессе.

Таким образом, заработная плата – это поощрение работнику в натуральной или денежной форме за свою трудовую деятельность, заключенным трудовым договором между работником и работодателем и для этого разработаны рекомендации по усовершенствованию заработной платы, чтобы педагоги получали удовольствия не только от своей профессиональной деятельности, но и от заработной платы, от

стимулирующих выплат педагогам, что я думаю, скажется и на качество учащихся, что является не мало важным фактором. Мы должны быть заинтересованы в профессионализме наших педагогов, ведь наши дети в большей мере находятся именно с педагогами и в их будущем становлении во многом зависит именно от педагогов. Если педагоги в полной мере качественно и продуктивно будут работать, и получать желаемую заработную плату, то в таком случае и качество образования повысится, и педагоги в полной мере будут преданны своей работе.

## Заключение

*Заработная плата (оплата труда работника)* – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты [1.3, ст.129 ТК РФ].

*Заработная плата* - это поощрение работнику в натуральной или денежной форме за свою трудовую деятельность, заключенным трудовым договором между работником и работодателем.

Особенностями оплаты труда является базовый оклад, который регламентируется государством, выплаты за не отработанные дни (отпускные, пособия по временной нетрудоспособности).

Сущность заработной платы состоит в том, что она представляет собой выраженную в деньгах долю работника в той части национального дохода, которая направляется на цели личного потребления и распределения по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником в общественном производстве. Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- 1) организации труда и управлению трудом;
- 2) трудоустройству у данного работодателя;
- 3) подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;

4) социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

5) участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

6) материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

7) государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

8) разрешению трудовых споров;

9) обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Проблема оплаты труда педагогического персонала есть будет пока не будут приняты меры и для решения их были разработаны рекомендации для решения данной проблемы:

1) дистанционное обучение, что облегчит работу педагогов, усовершенствование научной деятельности педагогов;

2) создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов педагогического персонала, использование системы поощрения за высокие результаты и качество выполненной работы, основанной преимущественно на применении индивидуальных надбавок, стимулирующих характер, а также премирование за особые достижения педагогического труда;

3) изменение структуры заработной платы работников и принципов формирования базовой (основной) части, рост объема стимулирующих надбавок в общем фонде оплаты труда;

4) внедрение механизма связи заработной платы с качеством и результативностью труда, определение критериев и показателей;



5) увеличение дифференциации в оплате труда учителей различной квалификации, создание стимулов к повышению профессионального уровня работников и внедрение инновационных технологий в образовательном процессе. Чтобы заработная плата педагогов не только возмещала трудовые затраты педагогов, но и стимулировала их к качественному труду.

Таким образом, в организации оплаты труда работников бюджетной сферы основными задачами являются:

- точный учет личного состава работников, отработанного ими времени и объема выполненных работ;

- правильное исчисление сумм оплаты труда и удержаний из нее;

- учет расчетов с работниками организации, бюджетом, фондами социального обеспечения;

- контроль за рациональным использованием трудовых ресурсов и фонда оплаты труда. Для совершенствования организации оплаты труда работников бюджетной сферы, необходимо постепенно реализовывать направления для совершенствования заработной платы:

- инновационное образование, использование новых методов управления образованием, новые технологии для качественного и высокого уровня образования учащихся;

- дистанционное обучение, которое позволит педагогам облегчить работу;

- система поощрения за высокие результаты и качества педагогической деятельности. Ее цели введения новой системы оплаты труда, что будет стимулировать педагогическую деятельность к качественному труду.

В бюджетной организации правила установления и начисления оплаты труда дополнительных выплат регулируется трудовым законодательством и отраслевыми ведомственными инструкциями, разработанными на основе трудового законодательства. Основным документом, регулирующим оплату

труда в бюджетной организации - Трудовой Кодекс. Оплата труда финансируется из федерального, местного и областного бюджета.

## Список литературы

### 1. Нормативные документы

- 1.1 Закон «Об образовании в РФ»: - М.: Эксмо, - 2012. - 96с.
- 1.2 Комментарий к Трудовому кодексу РФ Трудовой кодекс - М.: Спарк, 2013. - С.188.
- 1.3 Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197 - ФЗ. Принят Государственной Думой 21.12.2001 г.
- 1.4 Налоговый кодекс РФ от 3.08.2000 № 117 - ФЗ. Принят Государственной Думой 19.07.2000

### 2. Учебные пособия и монографии

- 2.1 Болтянская Т. О. Бухгалтерский учет в коммерческих организациях / учебное пособие/ Урал. гос. пед. ун-т; Т. О. Болтянская. – Екатеринбург, 2014. - 266 с.
- 2.2 Булатова А. С. Экономика А. С. Булатова. - Юристъ, 2001. - 896 с.
- 2.3 Воробьева Е. В. Экономика труда Е. В. Воробьева. - Эксмо, 2007. - 15 с.
- 2.4 Глухов В. В. Оплата труда В. В. Глухов // Менеджмент: Учебник. – СПб, 2005. – С. 423-507.
- 2.5 Жуков А. Л. Регулирование и организация оплаты труда учебное пособие / А. Л. Жуков. – М: Мик, 2002. – 12 с.
- 2.6 Кириллова Н. Оплата труда бюджетников: новая модель // Человек и труд, 2009. - С. 86.
- 2.7 Крашенникова М. С. Оплата труда М. С. Крашенникова – М.: Приор. - 2007. - 336 с.
- 2.8 Луговой В. А. Оплата труда: бухгалтерский учет и расчеты В. А. Луговой – М.: Бухгалтерский учет – 2003. – 112с.

2.9 Маврина С.П. Трудовое право России/ С.П.Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: КНОРУС, 2008. - 448 с.

3. Нормативно – правовая база оплаты труда работников образовательных учреждений / Бюджетные учреждения образования: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2013. – 198 с.

3.1 Остапенко Ю.М. Экономика труда Ю.М. Остапенко. – М.: ИНФРА-М, 2007. - С.111-115.

3.2 Савин Н.Н. Экономика труда учебное пособие / Н.Н.Савин. - М.: Омега-Л, 2008. - 15 с.

3.3 Циндяйкина Е.П. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения Е.П. Циндяйкина, И.С.Цыпкина; под ред. К.Н.Гусова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2009. - 56 с.

#### **4. Журнальные статьи**

4.1 Волгин Н. А. Реформирование оплаты труда – проблема неотложная: Н. А. Волгин // Человек и труд. – 2006. - №2. - С. 20-21.

4.2 Губанов С. Система организации и поощрения труда С.Губанов // Экономист. – 2009. - №3. – С. 34-47.

4.3 Дубинская Г. Заработная плата в период реформ Г. Дубинская // Экономист. – 2009. - №7. – С.6-69.

4.4 Жуков А. Реформа оплаты труда А. Жуков // Карьера, 2008, № 9. – 18-22 с.

4.5 Жуков А. Г. Что собой представляет заработная плата в рыночной экономике А. Г. Жуков // Труд и право. – 2006. - №6. С. 3-6

4.6 Игнатьева Е.Б. О бедном бюджетнике замолвите слово // Труд. - 2008, № 10. - С. 10-15.

4.7 Новая система оплаты труда бюджетников // Российская газета. 14 января 2014.

4.8 Оганесян А. С. Оплата труда работников предприятий /А. С. Оганесян // Менеджмент в России и за рубежом. 2008, №1. – С.78-88.

4.9 Шадрин В. Заработная реформа от несправедливого равенства к неравной справедливости / В. Шадрин. - Человек и труд. - 2003. - № 7. - С. 3-5.

## 5. Электронные источники

5.1 Большой экономический словарь [Электронный ресурс]: режим доступа: <http://ekslovar.ru/> (дата обращения: 10.03.2015).

5.2 Генкин, Б. М. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: режим доступа: <http://экономтеория.рф/текст/592> (дата обращения: 18.03.2015).

5.3 Рофе, А. И. Экономика труда [Электронный ресурс]: режим доступа: <http://экономтеория.рф/текст/1120> (дата обращения: 18.03.2015).

5.4 Сайт школы МАУ СОШ №10 с углубленным изучением отдельных предметов [Электронный ресурс]: <http://10.uralschool.ru/> (дата обращения: 23.03.2015).

5.5 Экономический словарь [Электронный ресурс]: режим доступа: <http://www.economicportal.ru/terms.html> (дата обращения: 12.02.2015).

5.6 Экономический словарь [Электронный ресурс]: режим доступа: <http://vladrieltor.ru/nalkodeks> нормативные документы (дата обращения: 12.02.2015).

5.7 Экономический словарь [Электронный ресурс]: режим доступа: <http://www.trudkodeks.ru/> (дата обращения: 11.03.2015).

5.8 Экономический словарь [Электронный ресурс]: режим доступа: <http://enc-dic.com/economic/> (дата обращения: 11.03.2015).

5.9 Налоговый кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_19671/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/) (дата обращения: 14.03)

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Показатели по поступлениям и выплатам на очередной финансовый год и плановый период

Наименование показателя	Прогноз 2016 сумма, руб.	2017 сумма, руб.	2018 сумма, руб.
<b>1. Остаток средств на начало периода</b>	702 580,35	0	0
<b>2. Поступления, в том числе по видам</b>	13 335 923,43	13 985 690,79	14 598 612,16
Муниципальное задание	12 483 775,99	13 133 543,35	13 746 464,72
Субсидии на иные цели	0,00	0,00	0,00
Средства от предоставления платных услуг	852 147,44	852 147,44	852 147,44
Пожертвования	0,00	0,00	0,00
<b>3. Выплаты, в том числе по видам выплат:</b>	13 335 923,43	13 985 690,79	14 598 612,16
<b>3.1. Выплаты по субсидиям на муниципальное задание</b>	<b>12 483 775,99</b>	<b>13 133 543,35</b>	<b>13 746 464,72</b>
- оплата труда	<b>6 746 600,00</b>		
- прочие выплаты	0,00		
- начисления	2 037 400,00		
- услуги связи;	18 000,00		
- коммунальные услуги;	3 336 354,00		
- услуги по содержанию имущества;	221 421,99		
- прочие услуги;	93 000,00		
- прочие расходы;	1000,00		
- приобретение основных средств;	0,00		
- приобретение материальных запасов;	30 000,00		
<b>3.2 Выплаты по субсидиям на иные цели</b>	0,00	0,00	0,00
Субсидия на питание (местный бюджет)	0,00		
Субсидия на питание (областной бюджет)	0,00		
<b>3.3. Выплаты по платным услугам и предпринимательской деятельности</b>	852 147,44	852 147,44	852 147,44
- оплата труда и начисления	200 000,00		

- начисления	60 400,00		
- услуги связи;			
- коммунальные услуги;	164 800,90		
- услуги по содержанию имущества;	252 850,00		
- прочие услуги;	29 467,54		
- прочие расходы;	10 646,54		
- приобретение основных средств;	85 982,46		
- приобретение материальных запасов;	48 000,00		
4. Остаток средств на конец периода	0,00		
5. Объем публичных обязательств (справочно)			

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Опрос педагогического персонала МАОУ СОШ № 10

Вопрос	Довольны	Не довольны
Довольны, ли своей заработной платой?!		+
		+
	+/-	+
		+
		+
	+	
		+
		+
		+
	+/-	
		+
		+
		+
	+	
		+
		+
	+	
	+	
	+	
	+	



## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

### Опрос педагогического персонала по рекомендациям совершенствования оплаты труда на базе МБОУ СОШ № 8

Рекомендации	Актуальны	Не актуальны
1. Обеспечить четкий учет отраслевых особенностей труда работников в зависимости от уровня образования, специального стажа работы, квалификации работника, характера и сложности выполняемых работ, разрабатываемой отраслевыми министерствами	<b>да</b>	
2. Повышение оплаты труда разных групп работников, как по отраслям, так и внутри отраслевых систем, не должно было приниматься единым решением (руководителем). Тем самым, появиться возможность более гибкого подхода к политике в области оплаты труда. В частности, установить очередность повышения оплаты труда работникам в зависимости от значимости отрасли, а внутри даже по отдельным профессиям	<b>да</b>	
3. Способствовать упорядочению надтарифных выплат и возможности перевода отраслевых особенностей в тарифные системы		<b>нет</b>
4. Установить дифференцированный подход к условиям оплаты труда в регионах в зависимости от возможностей региональных и местных бюджетов через разграничение полномочия между центром и территориями	<b>да</b>	