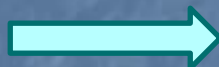


Тема: «Организация оплаты труда персонала (на примере Гуковского филиала Шахтинского регионального колледжа топлива и энергетики им. ак. Степанова П. И.)»»

Актуальность исследования

Заработная плата



Главный источник дохода



Уровень жизни населения страны



Итоги исследовательской работы

• преподавание экономических предметов в учебных заведениях

• составление планов по труду и заработной плате на будущие периоды

Объект

**Гуковский филиал Шахтинского
регионального колледжа топлива и
энергетики им. ак. Степанова П.И.**

Предмет

Организация
оплаты труда

Цель дипломной работы - изучение и совершенствование организации оплаты труда работникам бюджетной сферы

Для реализации этой цели были поставлены следующие задачи:

- **выявить суть организации оплаты труда в организации;**
- **охарактеризовать систему оплаты труда в предприятиях бюджетной сферы;**
- **рассмотреть организацию оплаты труда в государственном бюджетном образовательном учреждении среднего профессионального образования Гуковского филиала Шахтинского регионального колледжа топлива и энергетики им. ак. Степанова П.И.**
- **раскрыть факторы, воздействующие на изменение фонда оплаты труда;**
- **найти пути улучшения организации оплаты труда в бюджетных организациях.**

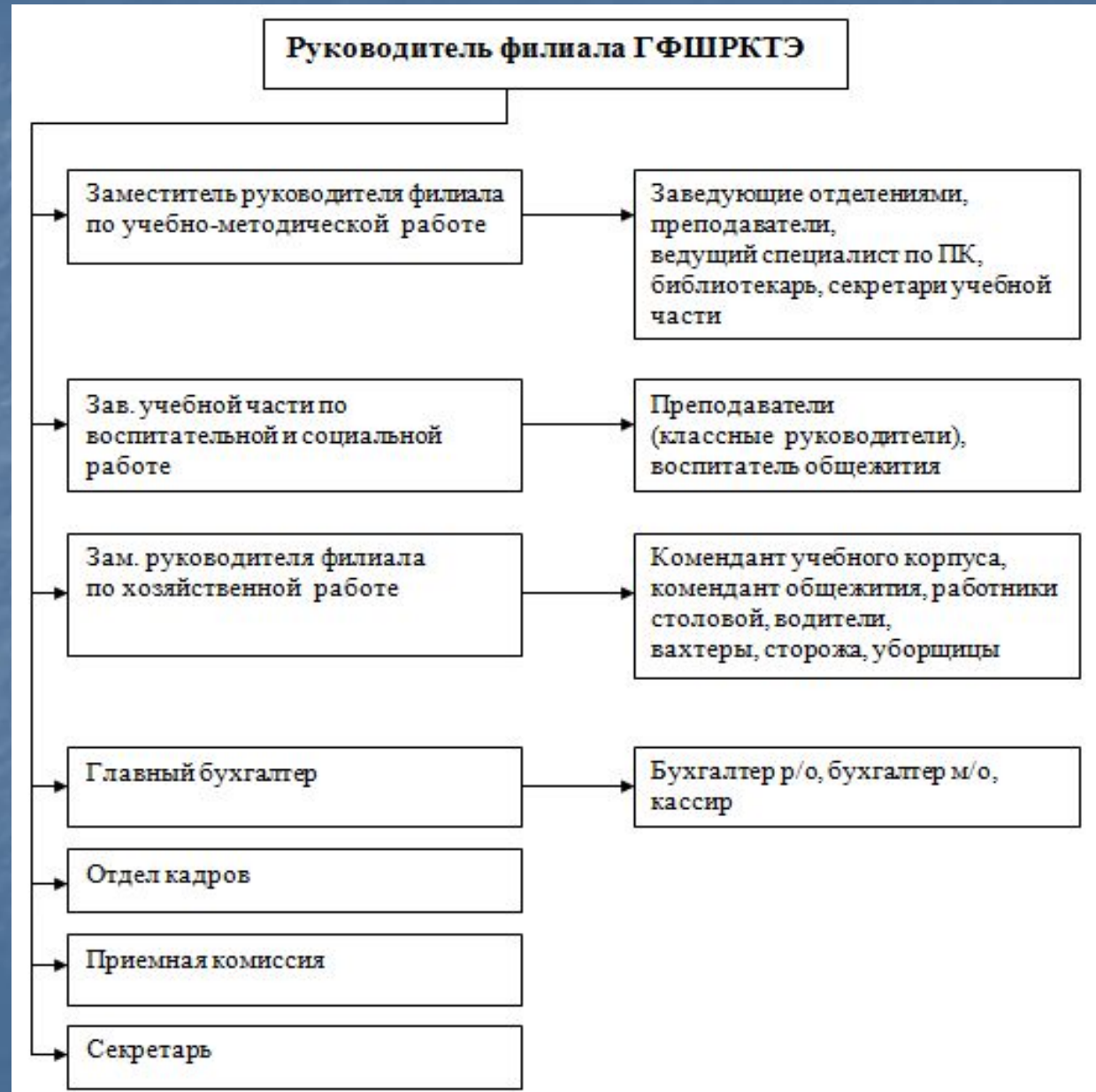
Рис. 1 - Структурная схема организации управления в учебном заведении

ГФ «ШРКТЭ»

подготавливает:

- специалистов в горнодобывающей промышленности
- бухгалтеров
- ЛОГИСТОВ

Штат работников –
63 чел.



Анализ действующей системы управления персоналом

Высший уровень управления - директор

Второй уровень управления - зам. директора по учебно-методической работе

организация и непосредственное руководство учебной и методической работой в филиале колледжа, а также руководство учебно-производственной работой через соответствующих работников: зав. практиками, зав. учебной частью, через заведующего отделениями, председателей цикловых комиссий

Отдел кадров - основное структурное подразделение по управлению персоналом

определение потребности в кадрах; отбор кадров; заключение трудовых договоров; организация и участие в разработке должностных инструкций; учет использования рабочего времени персоналом; учет работников, подлежащих замене; оформление поощрений и взысканий; учет текучести кадров; ознакомление вновь принятого работника с правилами внутреннего распорядка; этическим кодексом организации; с возможностями карьерного роста; организация проведения обучения, переподготовки и повышения квалификации кадров; работа с ветеранами.

Формирование фонда оплаты труда в колледже

$$\text{ФОТ} = N \times K \times Д \times У \quad (1)$$

$$\text{ФОТ}_{\text{ст.}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times ш \quad (2)$$

ФОТ_{оу}

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}} \quad (3)$$

устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год

устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times \text{пп} \quad (4)$$

Заработная плата работникам колледжа

Должностной оклад

Тарификация

Квалификационные разряды и ставки заработной платы рабочих

Компенсационные выплаты

Стимулирующие выплаты

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

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

размер коэффициента 0,15

- повышающий коэффициент за квалификацию;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных и ответственных работ.

- участие в федеральных и региональных программах;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.

Факторы, снижающие размер заработной платы сотрудников колледжа:

- грубое нарушение устава колледжа, правил внутреннего трудового распорядка учебного заведения;
- наличие обоснованных жалоб со стороны студентов, родителей, работников колледжа, министерства общего и профессионального образования Ростовской области;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине, возложенных на него трудовых обязанностей, поручений, заданий руководства колледжа;
- наличие обоснованных выводов и замечаний проверяющих комиссий о нарушении трудовой, финансовой дисциплины, качества оказываемых услуг и прочее работником колледжа;
- резкое снижение показателей, по которым были установлены выплаты стимулирующего характера;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- прочие основания, следствием которых явилось ухудшение образовательной, финансовой, хозяйственной деятельности колледжа.

Основания для
увольнения
педагогического
работника

- 1) повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения;*
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;*
- 3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.*

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы

- удержание кадровых возможностей

- увеличение престижности и привлекательности работы в учреждениях

- снабжение соответствия оплаты труда сотрудников качеству выполняемых ими государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ)

Цели совершенствования системы оплаты труда:

- сокращения разрыва между средним уровнем оплаты труда работников учреждений и средним уровнем заработной платы по субъекту Российской Федерации;
- совершенствования системы критериев и показателей эффективности деятельности учреждений и работников, установления указанных критериев и показателей в учреждениях, отмены стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности учреждений и работников;
- определения оптимального соотношения гарантированной части заработной платы и стимулирующих надбавок.

Направления совершенствования организации оплаты труда в бюджетных организациях

- улучшение системы оплаты труда сотрудников учреждений, устремленной на достижение определенных измерителей качества и количества выполняемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);
- формирование понятного и открытого механизма оплаты труда руководителей учреждений;
- формирование кадрового потенциала работников учреждений;
- организацию организационных и правовых условий для достижения целевых измерителей уровня средней заработной платы некоторых категорий сотрудников;
- изменение систем стимулирования за счет:

1. введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретных учреждения и работника;
2. установления соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения;
3. отмены неэффективных стимулирующих выплат;
4. использования независимой системы оценки качества работы учреждений.

Реализация мероприятий Программы ПОЗВОЛИТ

создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей учреждений

повысить престижность и привлекательность профессий работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ)

внедрить в учреждениях системы оплаты труда работников, увязанные с качеством оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ)

повысить уровень квалификации работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ)

повысить качество оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) в социальной сфере

Спасибо за
внимание