

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения
Направление подготовки 080100 Экономика
Кафедра Экономики

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Сравнительный анализ оплаты труда работников образовательных учреждений в России и Узбекистане (на примере Алмалыкского промышленно профессионального колледжа) УДК_331.21:377(47+57)(571.1)

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-ЗБ14	Умаров Алишер Мамаразакович		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры Экономики	Фролова Елена Александровна	Кандидат экономических наук		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. Кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Экономики	Барышева Галина Анзельмовна	Доктор экономических наук, профессор		

Томск – 2016 г.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП ДЛЯ БАКАЛАВРОВ

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Универсальные компетенции</i>		
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.	Требования ФГОС (ОК-14; ПК-9; 11)
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве члена команды, состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации	Требования ФГОС (ПК-11; ОК-1,7,8)
P3	Демонстрировать знания правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.	Требования ФГОС (ОК-2;3;16; 15)
P4	Самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК-2; 9,10,11) Критерий 5 АИОР (2.6), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i>
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях	Требования ФГОС (ОК -13; ПК-1,3,510)
<i>Профессиональные компетенции</i>		
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;	Требования ФГОС (ПК-1, ПК-2; ПК-3;4;5 ПК-7; ОК-5; ОК-4; ОК11,13)
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;	Требования ФГОС ПК-5; ПК-7; ОК-5,8
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем	Требования ФГОС ОК-3,4; ПК-4,6,8,14,15);
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.	Требования ФГОС ПК-6; ПК-5; ПК-7; ПК-13; ПК-8;
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.	Требования ФГОС ПК-4; ПК-5 ПК-7;8 ПК-10; ПК-13; ПК-5 ОК-1;2;3; ОК-6; ОК-13
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности	Требования ФГОС ПК-10;12 ОК-12
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.	Требования ФГОС ПК-14; ПК-15;ОК-2;
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	Требования ФГОС (ПК-3,4,7; 11;12;13ОК-1,7, 8)
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики	Требования ФГОС ПК-4,9
P15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.	Требования ФГОС (ОК – 7, 8, 12, 13; ПК – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,10, 11, 13)

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения
Направление подготовки 080100 Экономика
Кафедра Экономики

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой экономики
_____ Г.А.Барышева
« ____ » _____ 2016 г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
3-ЗБ14	Умаров Алишер Мамаразакович

Тема работы:

Сравнительный анализ оплаты труда работников образовательных учреждений в России и Узбекистане (на примере Алмалыкского промышленно профессионального колледжа)

Утверждена приказом директора (дата, номер)	№943/С от 09.02.2016 г.
---	-------------------------

Срок сдачи студентом выполненной работы:	07.06.2016 г.
--	---------------

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе <i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i>	Объект исследования – анализ оплата труда образовательных учреждений. Законодательные акты Российской Федерации и Республики Узбекистан, публикации периодической печати и сети Интернет, финансовая и статическое отчетность Алмалыкского промышленно профессионального колледжа.
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов	Задачи исследования: - анализировать оплата труда работников образовательных учреждений в Российской

<i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i>	Федерации и Республики Узбекистан; - сравнивать организационно экономическую характеристику Алмалыкского промышленно профессионального колледжа.
Перечень графического материала <i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i>	8 таблица, 3 рисунков

Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы

(с указанием разделов)

Раздел	Консультант
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	11.02.2016 г.
---	---------------

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры Экономики	Фролова Елена Александровна	Кандидат экономических наук		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-ЗБ14	Умаров Алишер Мамаразакович		

Реферат

Выпускная квалификационная работа 66 с, 3 рис., 9 табл., 47 источников.

Ключевые слова: Алмалыкский промышленно профессиональный колледж, аттестационная комиссия, преподаватели, статистическая отчетность, система оплаты труда работников образования.

Объектом исследования является оплата труда в образовательных учреждениях.

Цель работы – сравнить оплату труда в образовательных учреждениях в Российской Федерации и Республике Узбекистан.

В процессе исследования проводилось: изучение системы оплаты труда в образовательном учреждении на примере Алмалыкского промышленно профессионального колледжа.

В результате исследования предложены проведён анализ сущности заработной платы, описана виды, формы, системы оплаты труда. Дана общая характеристика деятельности образовательного учреждения (Алмалыкского промышленно профессионального колледжа), кадрового потенциала учреждения и действующей системы оплаты труда.

Область применения: образовательные учреждения среднего и начального профессионального образования.

Экономическая эффективность/ практическая значимость работы предложенные мероприятия позволять повысить эффективность системы материального стимулирования в учреждении (Алмалыкский промышленно профессиональный колледж).

Оглавление

Введение.....	7
1 Теоретические основы организации системы оплаты труда.....	11
1.1 Сущность заработной платы, ее роль в обеспечении эффективности использования трудовых ресурсов в организации.	11
1.2 Виды, формы и системы оплаты труда в образовательных учреждениях	16
2 Современные формы и системы оплаты труда в учреждениях образования в Узбекистане (на примере Алмалыкского промышленно профессионального колледжа).	25
2.1 Организационно – экономическая характеристика «Алмалыкского промышленно профессионального колледжа»	25
2.2 Сравнительный анализ системы оплаты труда в РФ и республике Узбекистан	37
Социальная ответственность.....	Ошибка! Закладка не определена.
Заключение	44
Список использованных источников	47

Введение

«Подводя итог сделанному за истекший 2015 год, сегодня есть все основания сказать – нами осуществлена огромная по масштабам и глубине работа по обновлению и реформированию страны, достижению стабильных и устойчивых темпов роста и макроэкономической сбалансированности экономики.

Несмотря на продолжающийся мировой финансово-экономический кризис, в отчетном году валовой внутренний продукт вырос на 8 процентов, объем производства промышленной продукции – на 8 процентов, продукции сельского хозяйства – почти на 7, строительно-монтажных работ – почти на 18 процентов.

Годовой бюджет выполнен с профицитом в размере 0,1 процента к ВВП. Уровень инфляции составил 5,6 процента, то есть в пределах прогнозных параметров.

Согласно рейтингу авторитетного Всемирного экономического форума Узбекистан входит в пятерку стран с самой быстро развивающейся экономикой в мире по итогам 2014-2015 годов и прогнозам роста на 2016-2017 годы.

Кроме того, в 2015 году Узбекистан стал одной из 14 стран, получивших награды за достижение Целей развития тысячелетия в области обеспечения продовольственной безопасности государствами-членами Продовольственной и сельскохозяйственной организации ООН (ФАО).

В 2015 году было обеспечено дальнейшее укрепление банковской системы, повышение уровня капитализации и расширение инвестиционной активности банков. Совокупный капитал банковской системы увеличился по сравнению с 2014 годом на 23,3 процента и достиг 7,8 триллиона сумов. За последние 5 лет данный показатель вырос в 2,4 раза. Уровень достаточности капитала нашей банковской системы составляет почти 24 процента, что в 3 раза превышает общепринятые международные стандарты, а ее ликвидность

– в 2 раза выше самых высоких индикаторных оценок.

Несмотря на существенное замедление темпов роста мировой торговли и сокращение внешнего спроса, снижение мировых цен на важнейшие экспортные товары, нам удалось достичь положительного сальдо во внешнеторговом обороте, что позволило обеспечить рост государственных золотовалютных резервов.

О достигнутых результатах и укреплении макроэкономической стабильности в стране свидетельствует низкий уровень государственного долга, который не превышает 18,5 процента к ВВП.

Уважаемые соотечественники!

Устойчиво высокие темпы роста экономики и сферы услуг создали необходимые условия для реализации важнейшей приоритетной задачи – обеспечения занятости населения, прежде всего трудоустройства выпускников профессиональных колледжей и высших учебных заведений.

В 2015 году создано свыше 980 тысяч рабочих мест, из них более 60 процентов – в сельской местности.

Трудоустроено свыше 480 тысяч выпускников колледжей. Коммерческими банками им выданы льготные кредиты на организацию собственного бизнеса в объеме около 280 миллиардов сумов, что в 1,3 раза больше, чем в 2014 году.

Достигнутые в 2015 году устойчиво высокие темпы экономического развития создали прочную базу для дальнейшего роста доходов населения, повышения уровня и качества жизни наших людей.

Заработная плата работников бюджетных организаций, пенсии и стипендии были увеличены на 21,9 процента, а реальные совокупные доходы на душу населения повысились на 9,6 процента.», - подчеркнул Ислам Каримов в своем интервью, которое было опубликовано в начале 2016 года.

Оплата труда собой представляет один из основных факторов повышения качества жизни в стране, в коллективе и каждого отдельного человека. Высокий уровень заработной платы может оказать

благотворное влияние на экономику в целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги, норму сбережений, способствуя росту материального благосостояния населения.

Законодательство рассматривает оплату труда как систему отношений, в процессе которой определяются и формируются выплаты за использование труда работников.

Отношения работников и работодателей – это взаимодействие внутри предприятия. Чтобы способности первых были реализованы, а труд их был эффективным, работа на предприятии должна быть определенным образом организована, а между оплатой труда работника и показателями, характеризующими эффективность деятельности работника, должна быть установлена тесная взаимосвязь. Оплата труда сотрудников по результатам их работы должна быть оптимальной так как компания, неэффективно действующая в условиях свободного предпринимательства, утрачивает конкурентоспособность.

Регулирование затрат работодателей на оплату труда работников должно обеспечить, с одной стороны, эффективность и конкурентоспособность производства и, с другой стороны, гарантии воспроизводства трудовых ресурсов.

Целью выпускной квалификационной работы является анализ преимуществ и недостатков современной системы оплаты труда работников образовательных организаций в республике Узбекистан и разработка рекомендаций по совершенствованию методических подходов начисления и выплаты заработной платы в организации.

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи:

1. Изучить современные подходы по организации системы оплаты труда.
2. Изучить роль оплаты труда в обеспечении эффективности деятельности организации

3. Рассмотреть современное состояние оплаты труда на в организации (на примере Алмалыкского промышленно профессионального колледжа).

4. Изучить систему организации оплаты труда в организации.

5. Рассмотреть особенности оплаты труда работников образовательных учреждений в Республике Узбекистан в сравнении с системой оплаты труда работников образования в РФ.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является Алмалыкский промышленно профессиональный колледж.

Предмет исследования - особенности формирования фонда оплаты труда в организации.

Теоретической и методологической основой написания работы послужили нормативно-правовые акты Республики Узбекистан, научные публикации по оплате труда, локальные нормативно-правовые акты организации.

Необходимость квалифицированного использования нормативных материалов потребовала специального изучения соответствующих документов, таких как закон РУз «О бухгалтерском учете», «Национальные стандарты бухгалтерского учета Республики Узбекистан» 2002 г. А также рекомендаций зарубежных исследователей по совершенствованию деятельности субъекта.

Практическая значимость исследования заключается в том, что содержащиеся в нем положения, выводы и практические рекомендации, могут быть использованы для совершенствования системы оплаты труда работников образовательных учреждений в Республике Узбекистан.

1 Теоретические основы организации системы оплаты труда.

1.1 Сущность заработной платы, ее роль в обеспечении эффективности использования трудовых ресурсов в организации.

С переходом к рыночным отношениям принципиально меняется сущность таких важнейших экономических категорий и процессов, как оплата труда и формирование доходов. Если при централизованной системе планирования народного хозяйства единственным способом обеспечения трудящихся материально-жизненными благами являлось их распределение на основе провозглашенного (хотя и практически неосуществимого) принципа эквивалентности меры труда и меры потребления каждого члена общества, то при рыночной системе эти блага не распределяются из какого-то центра, а определяются в каждом конкретном случае на основе принципа прямого обмена квалификации и времени наемного работника на заработную плату и доход от участия в прибыли. При такой системе заработная плата - это не входит доходов государство, выделяемая правительством для оплаты труда, а часть дохода работодателя (как владелец средств производства и работодателя), расходуемая им для оплаты труда наемных работников в соответствии с условиями найма (трудовым и коллективным договором) и результатами труда.

Соответственно, оплата труда - сумма вознаграждения, которое выплачивает работодатель наемному работнику из зарабатываемый им денежных средств за исполнение работы в согласованно с условиями трудового и коллективного договора.

Также под оплатой труда принято понимать выраженную в денежной форме часть стоимости созданного трудом продукта, выдаваемую работнику предприятием, в котором он работает или другим нанимателем. Различают денежную и неденежную формы оплаты труда. Основной является денежная форма, что обусловлено ролью денег как всеобщего эквивалента в товарно-

денежных отношениях субъектов рынка. Вместе с тем, оплата труда в той или иной степени осуществляется в натурально-вещественной форме или в форме предоставления дополнительных социальных благ (оплата медицинского и санаторно-курортного обслуживания, жилья и т.д.) или социальных гарантий (дополнительный оплачиваемый отпуск). Так, для оплаты труда при отсутствии наличных денег предприятия рассчитываются с работниками производимой продукцией, которая непосредственно потребляется ими либо продается или обменивается на другие товары. Что касается оплаты труда оплачиваемым свободным временем, то данная форма, стимулируя интенсивный и качественный труд, позволяет работнику использовать это время для учебы, отдыха или для получения дополнительного заработка.

Как социально-экономическая категория, заработная плата требует рассмотрения с точки зрения ее роли и значения для работника и работодателя. Для работника заработная плата - главная и основная статья его личного дохода, средство воспроизводства и повышения уровня благосостояния его самого и его семьи, а отсюда и стимулирующая роль заработной платы в улучшении результатов труда для увеличения размера получаемого вознаграждения. Для работодателя заработная плата работников – это расходуемые им средства на использование привлекаемой по найму рабочей силы, что составляет одну из основных статей затрат в себестоимости производимых товаров и услуг. При этом работодатель, естественно, заинтересован в возможном снижении удельных затрат рабочей силы на единицу продукции, хотя в тоже время может оказаться целесообразным увеличить расходы на рабочую силу в целях повышения ее качественного уровня, если это позволит увеличить прибыль предприятия за счет стимулирования трудовой и творческой инициативы работников. Кроме того уровень оплаты труда оказывает ощутимое воздействие на поведение и работника, и работодателя, складывающееся в связи с регулированием отношений между ними в условиях неравновесного состояния спроса и

предложения рабочей силы на рынке труда.

Фонд заработной платы – общая величина заработной платы работников компании, исчисляемая исходя из существующих ставок оплаты или окладов и до момента удержания из нее различных налогов, отчислений на социальное страхование, взносов и иных удержаний.



Рисунок 1 – Структура фонда оплаты труда (ФОТ)

В общем виде в фонд оплаты труда на предприятии входят следующие укрупненные элементы:

1. Оплата за отработанное время;
2. Оплата за неотработанное время;
3. Единовременные поощрительные выплаты;
4. Выплаты на питание, жилье, топливо.

Все перечисленные выплаты, составляющие фонд оплаты труда, включаются в себестоимость продукции, работ, услуг.

Фонд оплаты труда состоит из фонда заработной платы и сумм предоставляемых предприятием трудовых и социальных льгот, включая материальную помощь, выплачиваемую из прибыли. Данные выплаты в соответствии с законодательством в себестоимость продукции, работ, услуг не включаются. Пример показан на рисунке 2.

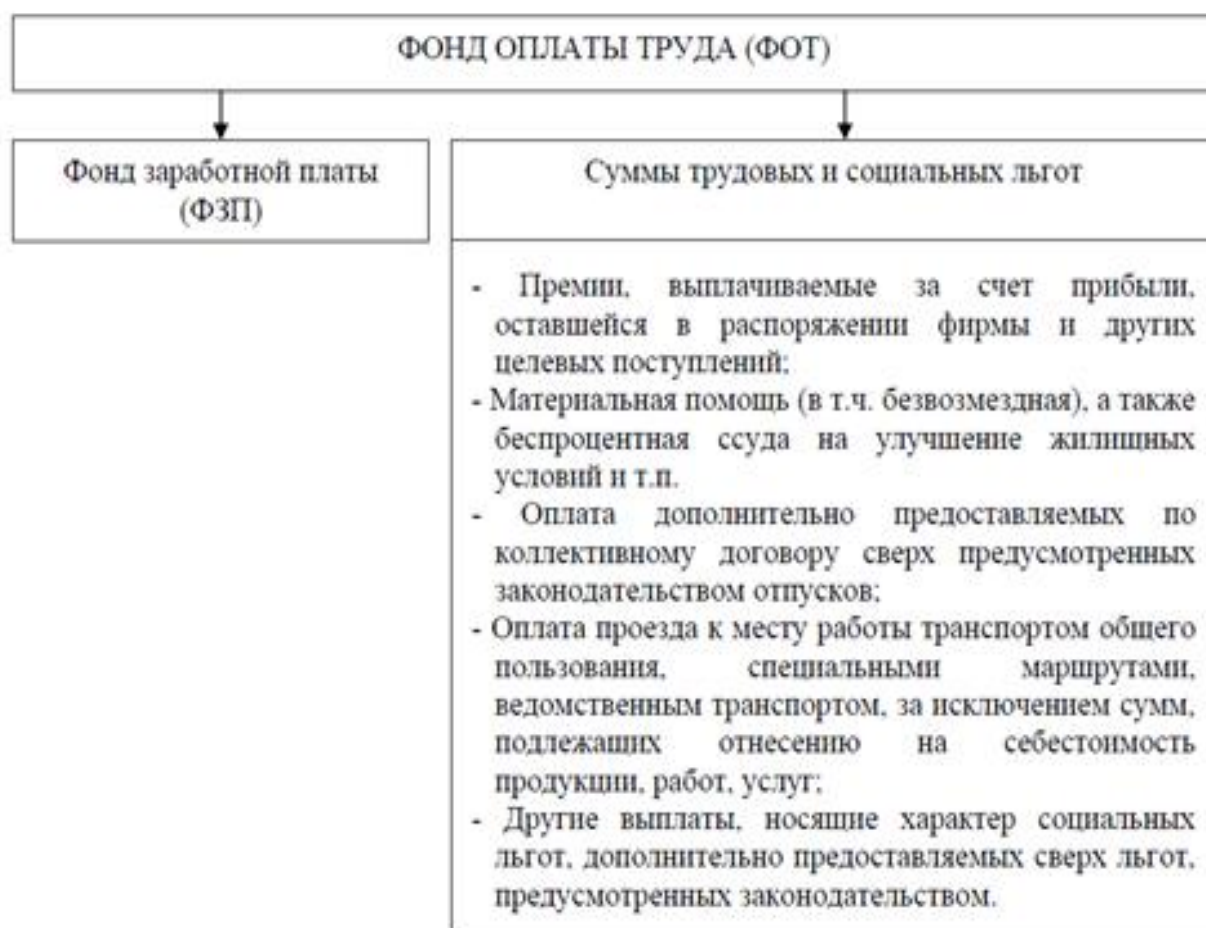


Рисунок 2 – Структура фонда оплаты труда (ФОТ)

Начисленная заработная плата может быть предоставлен в

следующих видах: основная и дополнительная заработная плата; а также премии и иные вознаграждения по итогам работы за год.

Основная заработная плата начисляется в зависимости от принятых на предприятии форм оплаты труда. В том числе по сдельным, по временным расценкам или соответствие с нормами трудового контракта.

Основная заработная плата по нормам трудового кодекса выплачивается работнику два раза в месяц. Дополнительная заработная плата выплачивается в зависимости от основной но по другим основаниям и включает в себя оплату к отпуску (основного, дополнительного, учебного), компенсации, выходное пособие при увольнении и выплата работнику во время повышения квалификации. Данные выплаты рассчитываются на основе среднего заработка.

Для регулярной выплаты заработной платы на предприятие создаются различные фонды в том числе фонд оплаты труда, фонд развития предприятия, резервный фонд, фонд материальной поддержки и другие. Сумма отчислений в данные фонды определяется распоряжениями директора и зависит от финансового хозяйственного состояния предприятия. Часть фондов может создаваться за счет чистой прибыли и при изменении ее величины изменяются как размеры фондов, упомянутых выше так и проценты отчисления.

Также для стимулирования и повышения заинтересованности работников в результатах труда используется система премирования на основе показателей деятельности предприятия за месяц, квартал или год.

Работники, совершившие прогулы, обычно лишаются премии полностью. Начисленные премии работникам выплачиваются независимо от состояния расходования фонда заработной платы в целом по подразделению.

Премии каждой группе работников часто выплачивают в одинаковом размере в процентах к тарифным ставкам за фактически отработанное время.

Премирование руководящих работников, ИТР, служащих производится по результатам работы за месяц. Показатели и условия

премирования ИТР и служащих устанавливаются руководителями организаций.

1.2 Виды, формы и системы оплаты труда в образовательных учреждениях

Любой труд предусматривает оплату.

Система оплаты труда – совокупность способов и приемов расчета размера вознаграждения, которое подлежит выплате работникам в соответствии с затратами труда или по результатам труда.

Ключевой характеристикой в оплате труда является квалификация работника как совокупность знаний, умений и практических навыков работника. Квалификация отражает уровень сложности работником вида работы.

Однако для работодателя важна не только оплата труда как сумма расходов на труд, но и качество труда и его производительность. Заработная плата непосредственно связана с качеством и количеством труда. Более квалифицированный работник должен обычно зарабатывать большую зарплату, чем неквалифицированный. Уровень заработной платы также должен позволить работнику содержать не только себя, но и свою семью.

Количество труда измеряется продолжительностью рабочего времени, которая устанавливается в правовых нормах (трудовом законодательстве). Более продолжительная работа оплачивается в большем размере.

Высокой заработной платой позволяет удержать работника на предприятии или привлечь новых высококвалифицированных специалистов. Необоснованно низкая заработная плата заставляет работника искать новые способы приложения своих талантов или брать дополнительную работу на прежнем месте.

В экономическое науке принято выделять две основные формы заработной платы – повременную и сдельную. Их практическое применение

зависит от совокупности различных факторов, в том числе от вида деятельности, технологических особенностей производства, качества труда работников, влияния трудового потенциала на результаты деятельности предприятия.

В каждом конкретном случае применяется та или иная форма оплаты труда, которая в большей мере отвечает специфике работы сотрудника

Для работников нематериального сектора производства обычно применяют систему оплаты труда, которая привязана к штатному расписанию и твердым расценкам (окладам). Ее главная особенность - это штатное расписание, где перечислены должности, имеющиеся на конкретном предприятии, численность работников и размеры зарплаты. Обычно это повременная система заработной платы, когда работник получает денежное вознаграждение именно в зависимости от количества отработанного времени.

Предприятия и организации, которые используют традиционные подходы в организации оплаты труда, широко применяют тарифные сетки, тарифные ставки и тарифно-квалификационные справочники для определения величины фонда оплаты труда и зарплаты каждого работника.

Тарифная система основана на тарифе как исходном размере оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц) при выполнении норм труда. Тариф детализируется в виде тарифной сетки, которая включает шкалу разрядов, каждому из которых присвоен тарифный коэффициент, в соответствии с которым изменяется тарифная ставка каждого разряда. Тарифные коэффициенты отражают сложность и напряженность труда.

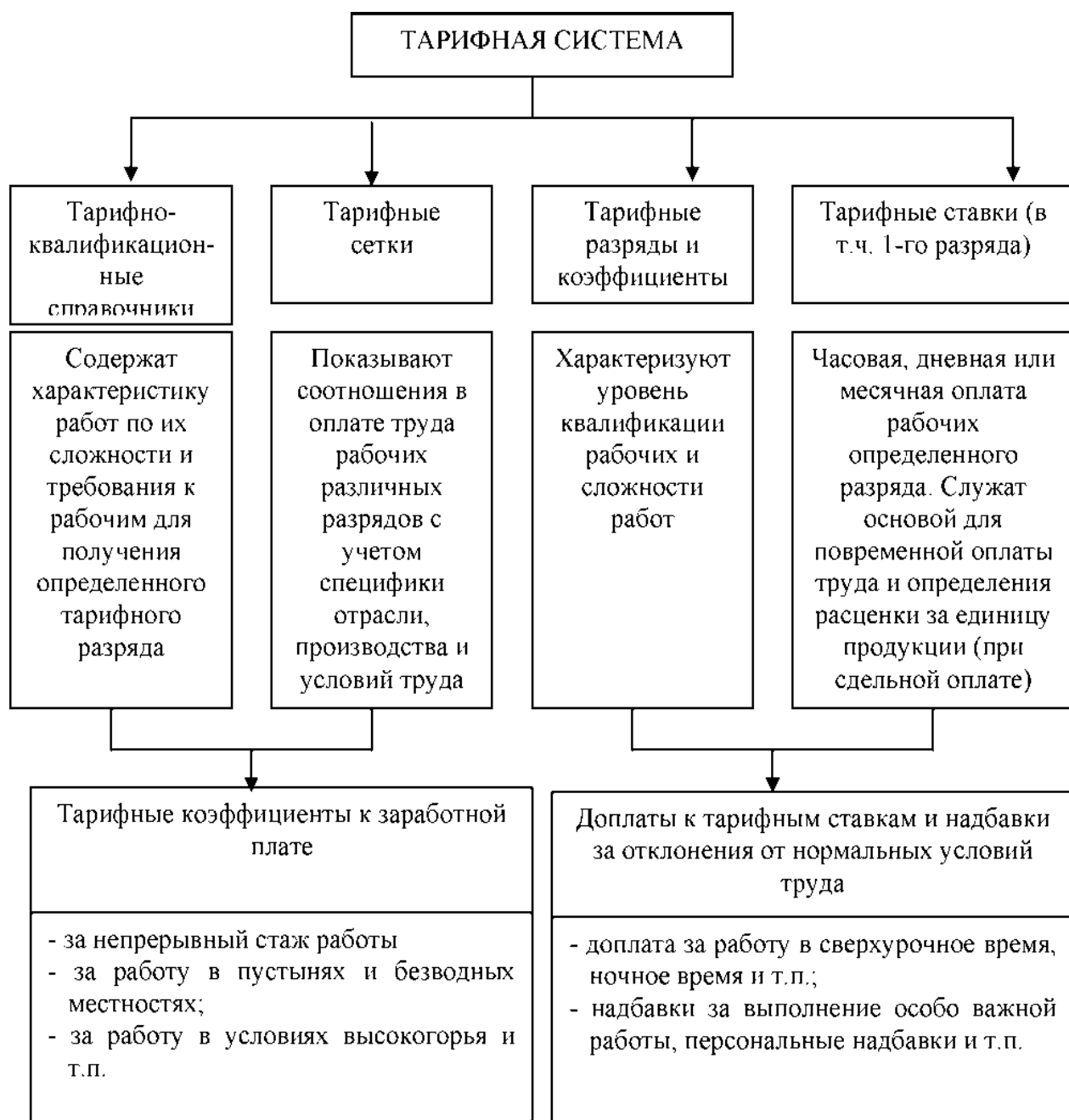


Рисунок 3 – Состав тарифной сетки

Тарифная ставка денежная форма оценки абсолютного размера оплаты труда в единицу рабочего времени. На основе тарифной сетки и тарифной ставки первого разряда рассчитываются тарифные ставки каждого последующего разряда. Тарифная ставка является базовой величиной определения размера фонда оплаты труда, часто вне зависимости от того, какие именно формы оплаты труда используются на данном предприятии.

К основным элементам тарифной системы часто относятся и

районные коэффициенты, а также надбавки к заработной плате за стаж работы и другие неблагоприятные условия труда. Районный коэффициент – представляет собой показатель, который увеличивает заработную плату с целью компенсации дополнительных расходов на проживание в определенной местности и повышенных затрат труда, связанных с трудовой деятельностью на данной конкретной территории. Он устанавливается пропорционально заработной плате.

Повременная заработная плата имеет две системы – простую повременную и повременно-премиальную.

При простой повременной системе оплачивается труд незначительной части рабочих- повременщиков, руководящих работников, специалистов и служащих, так как она не повышает заинтересованность работников в конечных результатах труда, для повышения материальной заинтересованности и улучшения производственных показателей полезно применять премирование.

В рамках повременно-премиальной системы работник получает дополнительное вознаграждение за достижение целевых плановых показателей.

Бестарифный тип организации заработной платы предусматривает оплату не столько по индивидуальным, сколько по конечным результатам работы. Такая организация предполагает определение коэффициентов их долевого участия в фонде оплаты труда предприятия, а не установление фиксированных уровней оплаты труда для отдельных работников.

Чтобы разряды присваивались не произвольно, а по определенным критериям, разработаны тарифно-квалификационные требования и продолжает действовать Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов, служащих.

При сдельной оплате труда рабочему начисляется выплата за каждую единицу произведенной продукции или выполненного объема работ по специальным расценкам.

Сдельная форма оплаты труда может быть нескольких разновидностей: прямая сдельная, косвенная сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, аккордная.

Прямая сдельная предусматривает оплату труда по расценкам за единицу произведенной продукции, с учетом нормы времени. Зарплата рассчитывается путем умножения расценки на объем выпущенной продукции за данный период времени.

Сдельная система формирует большую материальную заинтересованность рабочего в повышении выработки, однако она материально не формирует интерес работника его в достижении высоких общих показателей работы участка, повышении качества работы, экономии ресурсов. Сдельная система чаще применяется в сочетании с премированием рабочих за выполнение и перевыполнение норм.

При косвенной сдельной системе общий заработок рассчитывается как произведение ставки рабочего на нормы обслуживания работников основного производства или как произведение сдельных расценок на выпуск продукции, который обеспечивают основные работники.

Таким образом, зарплата ставится в зависимость от результатов труда, обслуживаемых основных рабочих. Эта система применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием основных технологических процессов (наладчиков и настройщиков в машиностроении, помощников мастеров в текстильной промышленности и др.).

В рамках сдельно-премиальной системы работник дополнительно получает премию за достигнутые показатели, предусмотренные действующими условиями премирования.

Для премирования используются следующие параметры: рост производительности труда и рост объема производства и выпуска продукции, повышение качества продукции и улучшение качества работы, экономия ресурсов или времени.

Труд рабочего в пределах выполнения норм оплачивается по прямым

сдельным расценкам при сдельно-прогрессивной системе зарплаты. При выработке сверх этих исходных норм – оплачивается по повышенным расценкам. Размер увеличения сдельных расценок определяется в каждом конкретном случае специальной шкалой в зависимости от степени перевыполнения исходных норм.

При использовании сдельно-прогрессивной системы важно правильно определить нормативную исходную базу, разработать эффективные шкалы повышения расценок, учесть выработку продукции и фактически отработанное время. Данная система не способствует росту качества продукции и часто провоцирует более быстрый рост зарплаты по сравнению с ростом производительности труда.

При коллективной сдельной (аккордной) оплате труда применяются индивидуальные или коллективные сдельные расценки. Ее эффективность зависит от адекватного сочетания материального стимулирования с учетом индивидуальных показателей каждого и правильного выбора показателей оплаты труда, а также порядка начисления и распределения коллективного сдельного заработка.

При аккордной системе зарплаты устанавливается расценка на весь объем работы. Размер аккордной платы зависит от норм времени или выработки, а также расценок. При отсутствии этих элементов с использованием норм и расценок на аналогичные работы. Часто работники премируются за сокращение сроков выполнения заданий, таким образом усиливается стимулирующая роль для роста производительности труда.

К основным условиям эффективного применения аккордной системы относятся: установление норм выработки (времени) и расценок на определенный объем работы, премирование и контроль качества выполненных работ.

Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 7 апреля 2016 года №107 утверждено Положение о порядке проведения аттестации педагогических кадров дошкольных, общих средних, средних

специальных, профессиональных и внешкольных государственных образовательных учреждений.

Определено, что аттестацию должны проходить педагогические кадры:

- дошкольных и внешкольных образовательных учреждений со средним специальным, профессиональным образованием;
- общих средних образовательных учреждений с высшим образованием;
- средних специальных, профессиональных образовательных учреждений с высшим образованием по общеобразовательным, углубленным и профессиональным предметам;
- средних специальных, профессиональных образовательных учреждений с высшим и средним специальным, профессиональным образованием.

Согласно документу, аттестация педагогических кадров дошкольных, общих средних и внешкольных образовательных учреждений проводится один раз в 5 лет, а педагогических кадров средних специальных, профессиональных образовательных учреждений – один раз в 3 года.

Педагогические кадры, вновь принятые на работу, привлекаются к аттестации через один год, а лица, впервые поступившие на работу после окончания высших или средних специальных, профессиональных образовательных учреждений – через 3 года.

Педагоги, находящиеся на длительном лечении (более 3 месяцев) с оформлением листка нетрудоспособности, в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком проходят аттестацию через один год после выхода на работу.

К аттестации привлекаются по основному месту работы. Лица, преподающие в образовательном учреждении по совместительству и не занимающиеся педагогической деятельностью по основному месту работы,

проходят аттестацию в образовательном учреждении, где работают по совместительству.

Аттестация проходит по предметам, соответствующим направлениям подготовки, образования, специальностям или специализациям, указанным в дипломе о среднем специальном, профессиональном, высшем образовании, получении ученой степени или прохождении курсов переподготовки.

Если в дипломе указаны более одного направления подготовки, образования, специальности или специализации, аттестацию проходят по каждому преподаваемому предмету отдельно.

Руководители образовательных учреждений объявляют дату аттестации за один месяц и знакомят кадры с порядком ее проведения. На каждого из аттестуемых подготавливается отдельная папка документов. В ней собираются копии паспорта, диплома, сертификатов о прохождении аттестации (при наличии), о повышении квалификации, анализ занятий за последний год, сведения о проведении открытых занятий, рейтинг и достижения обучающихся (при наличии) аттестуемого.

Аттестация проводится в 2 этапа:

- на первом этапе экспертной группой изучаются результаты квалификационного испытания по учебному предмету, умение проводить занятия, эффективность работы аттестуемых и готовятся соответствующие рекомендации;

- на втором этапе аттестационной комиссией проводится собеседование на знание иностранных языков, компьютерной техники и информационно-коммуникационных технологий, по выявлению общественно-политических знаний. Процесс собеседования снимается на видео.

Аттестационная комиссия, исходя из показателей аттестуемого, принимает одно из решений “аттестацию прошел/не прошел, присвоить/сохранить/понизить соответствующую квалификационную категорию (должность)”.

Если аттестационная комиссия принимает решение “Аттестацию не прошел, специалист (учитель) не соответствует должности”, педагог направляется на внеочередные курсы по повышению квалификации и привлекается к повторной аттестации в следующем году.

Если педагогические кадры не пройдут повторную аттестацию, работодатель расторгает заключенный с ними трудовой договор.

В случае неявки на какой-либо этап аттестации по уважительным причинам (листок нетрудоспособности, справка руководителей органа по управлению образованием или образовательных учреждений), аттестация переносится на другой срок.

Педагогическим кадрам, получившим по решению аттестационной комиссии высшую, первую, вторую квалификационную категорию или должность главного, ведущего, старшего учителя, в течение одного месяца после проведения аттестации выдается сертификат о прохождении аттестации по установленной форме.

Размер базовых тарифных ставок педагогических кадров, их квалификационная категория или должность определяется на основании сертификата. Педагогическим кадрам, срок действия сертификата которых истек, оплата производится по должности специалиста, учителя с высшим или средним специальным, профессиональным образованием.

Педагогические кадры, не согласные с решением аттестационной комиссии, могут подать письменную жалобу в апелляционную комиссию в течение 10 дней со дня объявления результатов аттестации. Жалоба рассматривается в 15-дневный срок со дня ее регистрации.

Копия решения апелляционной комиссии предоставляется заявителю и соответствующей аттестационной комиссии в течение 5 дней со дня его принятия.

Решение аттестационной или апелляционной комиссии может быть обжаловано в суде.

2 Современные формы и системы оплаты труда в учреждениях образования в Узбекистане (на примере Алмалыкского промышленно профессионального колледжа).

2.1 Организационно – экономическая характеристика «Алмалыкского промышленно профессионального колледжа»

Алмалыкский промышленно профессиональный колледж (далее «Колледж») создан в соответствии с приказом по Центру среднего специального образования Республики Узбекистан за № 233 от 30 сентября 2003 года «О создании учебного заведения». Официальное название Колледжа « Olmaliq sanoat kasb-hunar kolleji».

Колледж является юридическим лицом, имеет собственную печать, символику, открывает в установленном порядке счета, в том числе валютные, в банках Республики Узбекистан. Колледж является бюджетной организацией. Доходы, получаемые от деятельности Колледжа, за минусом налоговых платежей направляются на выполнение уставных задач Колледжа. Он осуществляет владение, пользование и управление государственным и своим имуществом в соответствии со своими уставными целями.

Колледж имеет право от своего имени заключать договора, приобретать и отчуждать имущественные и неимущественные права, быть истцом и ответчиком в хозяйственном и третейском судах.

Государство, его органы и организации не отвечают по обязательствам Колледжа и Колледж не отвечает по обязательствам государства, его органов и других организаций.

Организационно-техническое и финансовое обеспечение деятельности Колледжа осуществляется за счет:

- средств, выделяемых из областного бюджета для обеспечения деятельности Колледжа;
- сдачи в аренду помещений и оборудования Колледжа по решению Кабинета Министров Республики Узбекистан № 102 от 8 апреля 2009 года

«О мерах по совершенствованию порядка передачи в аренду государственного имущества»;

- спонсорских взносов предприятий и фирм, банков, организаций, в том числе иностранных, заинтересованных в развитии Колледжа;

- прочих доходов от собственной деятельности Колледжа в рамках, определенных настоящим Уставом.

Порядок расходования средств Колледжа различен и устанавливается в зависимости от источника формирования. Средства, полученные из областного бюджета, расходуются на конкретные цели, определенные приказом по Министерству финансов Республики Узбекистан № 65 от 20 августа 2010 года «Об утверждении Инструкции по применению бюджетной классификации Республики Узбекистан». Средства, полученные Колледжем в виде арендной платы, расходуются на выполнение уставной деятельности. Прибыль, полученная от собственной деятельности Колледжа, после осуществления всех необходимых расчетов с бюджетом по налогам, направляются на выполнение уставных целей Колледжа.

Имущество Колледжа составляют основные фонды и денежные средства, а также иные ценности, стоимость которых отражается в балансе учреждения. Источниками формирования имущества Колледжа могут быть: государственное имущество переданное Областного бюджета; денежные и материальные ценности; доходы, полученные от реализации работ, услуг, а также других видов хозяйственной деятельности.

Функционирование Колледжа обеспечивается его аппаратом. Он состоит из директора, заместителей директора, управляющего делами, руководителей отделов и других сотрудников Колледжа.

Директор:

- назначается и освобождается от должности по приказу Центра среднего специального образования РУз;

- организует повседневную деятельность Колледжа, включая определение должностных обязанностей сотрудников Колледжа;

- распоряжается имуществом Колледжа, включая финансовые средства;
- без доверенности действует от имени Колледжа, представляет его во всех организациях и учреждениях, ведет переговоры, подписывает различные соглашения, а также финансовые документы;
- совершает всякого рода сделки и иные юридические акты, выдает доверенности, открывает в банках расчетные и иные счета;
- на основе законодательства Республики Узбекистан, утверждает внутренний распорядок работы Колледжа, решает вопросы найма и увольнения сотрудников, заключает трудовые контракты с сотрудниками;
- применяет к работникам меры поощрения и налагает на них взыскания.

Колледж осуществляет учет результатов своей деятельности, контроль за ее ходом, а также ведет оперативный, бухгалтерский и статистический учет. Внеочередная ревизия финансово-хозяйственной деятельности Колледжа может производиться Главным контрольно-ревизионным управлением Министерства финансов РУз. Налоговые, финансовые и другие государственные органы, которым законодательными актами Республики Узбекистан разрешено проведение проверок отдельных сторон деятельности Колледжа, могут осуществлять такие проверки по мере возникновения необходимости и строго в пределах своей компетенции. Колледж имеет право не выполнять требования этих органов по вопросам, не входящим в их компетенцию и не знакомить их с материалами, не относящимися к предмету контроля.

По итогам финансового года Колледж обеспечивает независимую аудиторскую проверку своей финансово-хозяйственной деятельности. Все виды проверок и ревизий не должны нарушать нормальную работу Колледжа. Результаты ревизий и проверок сообщаются Главным контрольно-ревизионным управлением Министерства финансов Руз.

Таблица 1 – Основные экономические показатели учреждения
(тыс.сум)

Показатели	2014 год	2015 год	2016 год (план)	Разница
Количество работников в учреждении, (чел.)	165	167	170	5
Денежные средства на начало года	12553,7	372,0	26943,7	14390,0
Средств выделяемых из областного бюджета,	2202044,3	2553011,7	3092634,0	890589,7
Использовано денежных средств – всего	2214226,0	2506440,0	3119577,7	905351,7
В том числе: выплачено денежных средств поставщикам за материалы, товары, работы и услуги	311254,0	303983,0	456736,5	145482,5
На оплату труда, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера	1174301,0	1409138,0	1586903,8	412602,8
На выплату пособий по временной нетрудоспособности	50951,0	51887,0	52212,5	1261,5
Единый социальный платеж	387096,0	402997,0	522125,7	135029,7
Налоги и отчисления в бюджет (кроме единого социального платежа)	290624,0	338435,0	501599,2	210975,2
Денежные средства на конец года	372,0	26943,7	0	-372
Примечание: Источник данных таблицы – Статический отчет Алмалыкского промышленно профессионального колледжа за 2015 год.				

Анализируя 1 таблицу, мы видим, что количество работающих на предприятии в 2014 году составляло 165 человек, а к 2016 году оно увеличилось на 5 человек и составило 170 человека. Чистый остаток денежных средств на конец года увеличился на 14390,0 тыс.сум сравнивая на 2014 год и составляет в 2016 году 3092634,0 тыс.сум. В том числе повышение идёт и по расходом 2016 году эта сумма составляет 3119577,7 тыс.сум, с сравнению 2014 годом использование денежные средства увеличивается на 905351,7 тыс.сум. Соответственно увеличился фонд оплаты труда на 624839,5 тыс. сум.

По указу Президента Республики Узбекистан № УП-4751 от 26 августа 2015 года «О повышении размеров заработной платы, пенсий, стипендий и пособий» с 1 сентября 2015 года в целях дальнейшего неуклонного повышения доходов и уровня жизни населения, усиления социальной поддержки граждан республики повышена размеры заработной платы работникам бюджетных учреждений и организаций, пенсий, стипендий и пособий в среднем в 1,1 раза и установлена на территории Республики Узбекистан минимальные заработные платы в размере – 130 240 сумов в месяц.

Таблица 2 – По начисленным заработным платам на 2015 год.
(тыс.сум)

Показатели	Доходы до 5 МРЗП	Доходы от 5 до 10 МРЗП	Доходы от 10 до 15 МРЗП	Доходы от 15 до 25 МРЗП	Итог по возрастам
От 18 до 25 лет	23456	75423	185697		284576
От 26 до 30 лет	21568	62127	215789	25687	325171
От 31 до 35 лет	42567	77882	201547	50236	372232
От 36 до 40 лет	87562	145236	278564	11358	522720
От 41 до 45 лет	12543	52364	102564	46886	214357
От 46 до 55 лет	5687	42153	32564		80404
Итог по МРЗП	193383	455185	1016725	134167	1799460
Примечание: Источник данных таблицы – Статический отчет Алмалыкского промышленно профессионального колледжа за 2015 год.					

Анализируя 2 таблицу, мы видим большинство начисленный заработной платы по минимальном заработном платом принадлежит от 10 до 15 МРЗП в сумме 1016725 тыс.сум. Работники от 36 до 40 лет имеют наиболее заработной платы, чем персоналы других возрастах. По всей категории начисленных заработных плат по МРЗП большинство оплата труда персоналам по возрастному категорию принадлежать работникам в возрасте

от 36 до 40 лет.

Таблица 3 – Начисленные заработные платы по полам 2015 году.
(тыс.сум)

Показатели	Мужчины		Женщины	
	Численность	ФОТ	Численность	ФОТ
Руководители	6	188402,4	1	32578,2
Учебно-вспомогательный персонал	21	198877,1	18	192357,1
Обслуживающий персонал	10	100287,2	32	299855,8
Преподаватели	37	383836,5	42	403265,7
Всего	74	871403,2	93	928056,8
Примечание: Источник данных таблицы – Статический отчет Алмалыкского промышленно профессионального колледжа за 2015 год.				

Анализируя 3 таблицу, мы видим наибольшее численность персоналов принадлежит женщинам на 19 человека больше по сравнению мужчинам. Так как численность женщин больше чем мужчин, что фонд оплаты труда тоже больше на 56653,6 тыс.сум по сравнению ФОТ мужчин.

Начисление заработной платы и расчеты, связанные с оплатой труда, осуществляет бухгалтерия на основе первичных документов по учету численности персонала, выработки и использования рабочего времени, листов нетрудоспособности и другие. Первичные документы оформляются в структурных подразделениях должностными лицами. Перечень должностных лиц, ответственных за оформление первичных документов, устанавливается распоряжением по организации. В установленные графиком документооборота сроки первичные документы передаются в бухгалтерию.

Принятые в бухгалтерии документы проверяются, обрабатываются, и на их основе рассчитывается заработная плата каждого работника, определяется фонд оплаты труда по категориям работающих, подразделениям и в целом по организации.

Для учета личного состава, отработанного времени, выработки рабочих, начисления и учета заработной платы, а также расчетов с работающими используются следующие документы:

Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу оформляется на принимаемое на работу лицо. В документе указывается, в качестве кого работник может быть принят, по какому разряду или с каким окладом и с каким испытательным сроком. Данный документ подписывается руководителем подразделения, организации и принятым работником, после оформления документ передается в бухгалтерию.

Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу оформляется при его переводе из одного подразделения организации в другое. В приказе (распоряжении) указываются основание перевода, размер тарифной ставки, оклада, надбавки по прежнему и новому месту работы, сведения о несданных работником материальных ценностях и другие. Распоряжение подписывают начальники обоих подразделений, руководитель организации и сам работник, потом оно передается в бухгалтерию.

Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска применяется для оформления ежегодно предоставляемого работнику основного и дополнительного отпуска. Приказ заполняется на основании графика отпусков, подписывается начальником структурного подразделения, руководителем организации и самим работником. В бухгалтерии в этом документе указываются выплаты, произведенные работнику за период, предшествующий отпуску, средний заработок, сумма начисленной заработной платы за отпуск и удержания из нее.

Приказ (распоряжение) о прекращении действия трудового договора (контракта) оформляется при увольнении работника, подписывается начальником подразделения и руководителем организации, уволенным работником, делается пометка о полученных, но не сданных материальных ценностях. На основе приказа рассчитывается заработная плата увольняемого, компенсация за неиспользованный отпуск, выходное пособие,

а также сумма удержанного налога на доходы физических лиц и другие.

Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы применяется для контроля за соблюдением установленного режима рабочего времени персоналом организации, получении данных об отработанном времени, расчета заработной платы, ведется табельщиком и подписывается начальником структурного подразделения, по окончании отчетного месяца передается в бухгалтерию. Данные табельного учета используют при составлении статистической отчетности и начислении заработной платы. Это единственный документ, на основании которого начисляется заработная плата за отработанное время работникам с повременной оплатой труда.

Табель учета использования рабочего времени применяется для тех же целей, что и верхней, при автоматизированной обработке данных. В нем ведется учет явок и неявок, отработанного времени и приводятся данные для начисления заработной платы по видам и направлениям затрат.

Труд руководителей, учителей, специалистов и служащих, как правило, оплачивается на основе месячных должностных окладов. Заработная плата работника, отработавшего все рабочие дни в данном календарном месяце, равна окладу. Если он отработал меньшее число дней, то заработная плата ему начисляется пропорционально количеству отработанных им дней.

Для повышения заинтересованности руководителей, учителей, специалистов и служащих в улучшении деятельности организации для них может применяться премирование. Размер премии, как правило, устанавливается в процентах к основному окладу, начисленной заработной плате за месяц, квартал, год.

Успешное выполнение намеченной учебном планом и планом производственной программы хозяйства в значительной мере определяется обеспеченностью рабочей силой и эффективностью её использования. От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их

использования зависят объём и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, станков, механизмов и как следствие - прибыль и ряд других экономических показателей. Для анализа обеспеченности предприятия рабочей силой в соответствии с учебным планом и планом производства в Колледже составляется баланс труда. В нём указывают потребность к учителям и в рабочей силе по отраслям и источники её обеспечения. Это позволяет выявить недостаток или избыток рабочей силы, наметить более рациональное использование трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы, которыми располагает организация, могут быть установлены на ту или иную дату и исчислены в среднем за определённый период - месяц, квартал, год.

Основные задачи анализа:

- изучение обеспеченности предприятия и его структурных подразделений персоналом по количественным и качественным параметрам;

- оценка экстенсивности, интенсивности и эффективности использования персонала на предприятии;

- выявление резервов более полного и эффективного использования персонала предприятия.

Анализ структуры предприятия приведен в таблице 4 из таблицы видно, что численность работающих составляет на 2016 год 170 человек, что на 3 человека больше по сравнению с 2015 годом. Из них основную долю составляет преподавательский персонал. Их в 2015 году было 79 человек, к 2016 году увеличилось на 3 человека и составило 82 человек.

Таблица 4 – Анализ структуры персонала предприятия

Показатели	2015 год	2016 год	Разница.	2016 к 2015 в %
Численность работающих всего: из них	167	170	3	101,79
Руководители	7	7	-	100

Продолжения таблица 4

Учебно-вспомогательный персонал	39	39	-	100
Обслуживающий персонал	42	42	-	100
Преподаватели	79	82	3	103,79
Примечание: Источник данных таблицы – Статический отчет Алмалыкского промышленно профессионального колледжа за 2015 год.				

Рациональное использование фонда заработной платы тесно связано с правильной организацией зарплаты на предприятии, зависит от степени выполнения учебной и производственной программы и состояния организации производства и труда, поэтому необходимо, чтобы анализ обеспечивал:

- 1) проверку соответствия размеров использования фонда заработной платы объему выполненной учебной и производственной программы;
- 2) проверку подсчета выполнения плана по объему производства как основы для регулирования расходования фонда зарплаты;
- 3) определение размера экономии или допущенного перерасхода этого фонда и основных направлений перерасхода;
- 4) группировку факторов, определяющих фактические соотношения между ростом производительности труда и ростом оплаты труда;
- 5) разработку конкретных организационно-технических мероприятий, вытекающих из всего материала анализа.

Для целей анализа следует подбирать, обрабатывать и систематизировать лишь такие материалы и данные, которые обеспечивают возможность выявления степени влияния определенных факторов (положительных или отрицательных) на расходование фонда заработной платы.

Таблица 5 – Начисление заработной платы по категории работников
(тыс.сум)

Показатели	2014 год	2015 год	Разница
Начислено всего: из них	1515876,0	1799460,0	283584,0
Руководители	182839,4	220980,6	38141,2
Учебно-вспомогательный персонал	361291,4	391234,2	29942,8
Обслуживающий персонал	358555,6	400143,0	41587,4
Преподаватели	613189,6	787102,2	173912,6
Примечание: Источник данных таблицы – Статический отчет Алмалыкского промышленно профессионального колледжа за 2015 год.			

Анализируя начисление заработной платы по категории работников мы видим, что всего было начисления в 2015 году 1799460,0 тыс.сум, что на 283584,0 тыс.сум больше чем в 2014 году. Здесь мы видим, что разница идёт по всему категории и по каждому сумма оплата труда повышается. Из всех категорий работников наибольшее начисление принадлежит преподавателям. Так как по этой категории большинство численность работников, чем другие.

Для успешного осуществления анализа нужно располагать следующими материалами:

1) отчетными данными, численности работающих, производительности труда, среднемесячной (квартальной, годовой) зарплате, фонда заработной платы;

2) отчетными данными (в сравнении с планом) об использовании фонда зарплаты по его составным (структурным) элементам;

3) данными о состоянии технического нормирования на предприятии;

4) данными о доплатах за отклонение от нормальных условий работы по причинам;

5) материалами оперативного контроля, характеризующими состояние тарифной дисциплины на предприятии, и правильность тарификации работ и рабочих;

6) материалами, характеризующими законность ряда выплат и

доплат, произведенных за отчетный период;

7) материалами оперативного контроля, касающихся правильности учета выработки рабочих и так далее;

правильность выводов анализа и его эффективность зависят от сопоставимости анализируемых данных.

Таблица 6 – Анализ фонда заработной платы

№	Показатели	Ед. изм	2014 год	2015 год	2015 год к 2014 году в %
1.	Фонд заработной платы, начисленной работникам - всего	тыс.сум	1515876,0	1799460,0	118,7
2.	Фонд заработной платы, начисленной работникам списочного состава	тыс.сум	1333460,7	1586660,3	118,9
3.	Фонд материального стимулирования	тыс.сум	182415,3	212799,7	116,7
4.	Фактически отработанное время	чел-час.	333465	338175	101,4

Анализируя фонд заработной платы мы видим, что увеличение произошло по всем показателям.

Сопоставимость показателей при анализе особенно важна в следующих случаях:

1) при неправильном методе планирования заработной платы на предприятии;

2) когда в отчетном периоде имеет место существенный пересмотр норм, неотраженный в плановых лимитах по труду, или изменились расчетные (тарифные) ставки и т. д.

Источниками информации для проведения анализа являются:

1) данные табельного учета использования рабочего времени;

2) первичные документы по начислению заработной платы и отчислений во внебюджетные фонды;

3) учетные регистры по синтетическому счету 173 «Расчеты с работниками по оплате труда»;

4) индивидуальные карточки работников по учету начисленной и выплаченной заработной платы;

5) статистическая и бухгалтерская отчетность предприятия.

Полноту использования персонала можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени (ФРВ). Фонд рабочего времени зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня. Эту зависимость можно представить следующим образом по формулу (1,2,3,4):

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{П} \quad (1)$$

$$\text{ФРВ}_{\text{чр}} = (\text{ЧРф} - \text{ЧРп}) * \text{Дп} * \text{Пп} \quad (2)$$

где, ЧРф - фактическая среднегодовая число работающих, человек;

ЧРп - плановая среднегодовая число работающих, человек;

Дп – отработанный ден одного рабочего, план;

Пп - средний рабочий ден, факт.

$$\text{ФРВ}_{\text{д}} = \text{ЧРф} * (\text{Дф} - \text{Дп}) * \text{Пп} \quad (3)$$

где Дф – фактический отработанный ден одного рабочего.

- продолжительности рабочего дня

$$\text{ФРВ}_{\text{п}} = \text{ЧРф} * \text{Дф} * (\text{Пф} - \text{Пп}) \quad (4)$$

где Пф - средний фактический рабочий ден, час.

Каждый вид потерь анализируется более подробно, особенно те, которые произошли по вине организации.

Показатели занятости рабочей силы целесообразно изучать в динамике, рассматривая ежемесячно и сопоставляя с данными других организаций, .

В процессе анализа трудовой активности, изучают причины, которые затрудняют участие некоторых из них в производственном процессе.

Помимо анализа экстенсивности в использовании персонала обязательно проводят анализ интенсивности труда работников.

Общепринятым положением является более высокие темпы роста производительности труда в сравнении с темпами роста оплаты труда, что повышает эффективность использования трудовых ресурсов в организации, способствует снижению себестоимости и росту прибыли.

Таким образом, при разработке основных принципов оплаты труда работников в организации необходимо закрепить взаимосвязь производительности и зарплаты в совокупности компенсационных и стимулирующих выплат.

Производительность труда – это способность работника за единицу времени произвести определенное количество продукции (оценивается как в материальном, так и в стоимостном выражении).

В целях измерения и оценки эффективности использования трудовых ресурсов используется система показателей:

- коэффициент использования рабочей силы ($K_{ир}$) это отношение отработанного времени к нормативу рабочего времени коэффициент использования полноты рабочей силы ($K_{пи}$), как отношение фактического рабочего времени ($T_{г}$) к плановому фонду рабочего времени ($T_{в}$);
- общий коэффициент использования рабочей силы ($K_{о}$), произведение предыдущих коэффициентов.

Для оценки производительности труда также используются прямые показатели как доля валовой продукции, которая приходится на одного работника.

Таким образом, параметры оплаты труда, представленные в динамике и анализ факторов, определяющих динамику и структуру оплаты труда являются важными элементами в процессе повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

2.2 Сравнительный анализ системы оплаты труда в РФ и республике Узбекистан

Оплата труда работников бюджетной сферы является разновидностью оплаты труда, для нее характерно наличие общих признаков, характерных для заработной платы, так и специфических.

В условиях трансформации экономики Российской Федерации предприятиям предоставляется право самостоятельно определять формы, системы и размеры вознаграждения работником. Особую роль в этом процессе играет установление четкой взаимосвязи между заработной платой конкретного работника и результатами его труда. Важнейшим фактором при выборе формы и системы оплаты труда служат те цели и задачи, которые преследует предприятие применительно к конкретным рабочим местам.

В настоящее время нет единого подхода к определению понятия оплата труда. Так, например, Трудовой кодекс Российской Федерации дает следующее понятие оплаты труда: Заработная плата (плата за труд работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Данное определение, хотя и закреплено в трудовом кодексе Российской Федерации, носит спорный характер. Ряд ученых, в частности Рофе А.И., ставят под сомнение данное определение, по той причине, что заработная плата здесь рассматривается как вознаграждение за труд. По его мнению, рассматривая оплату труда в данном контексте справедливо говорить только о части оплаты труда, а именно касаясь выплат стимулирующего характера, остальная же часть оплаты труда - это его цена.

В своих трудах профессор Рофе А.И. предлагает другое определение заработной платы.

Заработная плата - это плата за труд, выполненную работу или выполнение оговоренных трудовым договором условий оплаты труда.

Подытоживая выше сказанное, можно говорить о том, что понятие заработная плата очень широкое, включающее в себя и нормы труда, и документальное оформление рабочего времени, естественно расчет размера заработной платы и сроки ее выплаты.

Особое внимание в этой связи стоит обратить на систему оплаты труда работников бюджетных учреждений. Важность и актуальность данной проблеме придает с одной стороны социальная значимость бюджетной сферы для государства, а с другой большой долей занятости людей в данной сфере (более 20 % населения РФ занято в данной сфере).

2008 года прошло повсеместное введение новая система оплата труда в регионах России. Новая система оплаты труда в сфере образования была призвана устранить, а в некоторых случаях минимизировать проблемы системы оплаты труда на основании единой тарифной сетки. Основными задачами новая система оплата труда являются повышение уровня оплаты труда учителей и качества образования, а как следствие повышение мотивации учителей и привлечение молодых сотрудников.

Для общего понимания систем оплаты труда, выявления их положительных и отрицательных сторон необходимо провести их сравнительный анализ.

В настоящее время в экономической науке имеет место большое разнообразие подходов для проведения данного анализа. Особое внимание, на наш взгляд, необходимо уделить подходу, в котором оплата труда учителя будет рассмотрена с трех позиций: как процесс, как функция и как результат.

Анализируя систем оплаты труда работников образовательных учреждений РФ и республики Узбекистан в контексте процессуального подхода, необходимо большое внимание уделить процессу формирования

оплаты труда педагогов. Данный анализ систем по определенным критериям представлен в таблице 7.

Таблица 7 – Сравнительный анализ системы оплаты труда РФ и РУз. в контексте процессуального подхода.

Критерии	Система оплаты труда	
	РФ	РУз
Применяемая модель для формирования оплаты труда	Базовый оклад + Повышающий коэффициент	Базовый оклад (тарифная ставка)
Формула формирования заработной платы	ЗП = Базовый оклад + повышающий коэффициент + компенсационные выплаты + стимулирующие выплаты.	ЗП = Базовый оклад + комп.вып. + стим.вып.+ пособий по социальному страхованию
Гарантированный уровень оплаты труда	Базовый оклад (установленный учреждением) + повыш. коэффициенты	Базовый оклад (установленный учреждением) + повыш. коэффициенты
Стимулирующий фонд	СТ = ФОТ - гарантируемый уровень оплаты труда	СТ = ФОТ - гарантируемый уровень оплаты труда
Фонд оплаты труда	В соответствии с финансированием	В соответствии с финансированием по штатному расписанию и тарификацию
Нормативно - правовое обеспечение	Положение об оплате труда работников образ. учреждения; трудовое соглашение с работником	ТК и НК РУз; Коллективный договор; Положение об оплате труда; трудовое соглашение с работником приказы работодателя прочие документы
Участие общественности в распределении стимул. Выплат	Согласование с проф. организацией, согласование с общественностью	Согласование с специальной комиссии в составе директор - председатель комиссии; заместителя директора , не менее двух представителей педагогического коллектива, председателя профсоюзной организации;

Данный анализ свидетельствует, что обе системы оплаты труда в той же серии данного подхода направлены на улучшение качества работы педагогов. Это достигается увеличением стимулирующего фонда оплаты труда преподавателей, привлечением к распределению данного фонда общественности и другие.

Анализ систем оплаты труда в рамках содержательного подхода представлен в таблице 8.

Таблица 8 – Сравнительный анализ системы оплаты труда РФ и РУз в контексте содержательного подхода.

Критерии	Система оплаты труда	
	РФ	РУз
Экономические результаты		
Заинтересованность в эффективном управлении ФОТ	Учреждение заинтересовано	Учреждение заинтересовано
Влияние системы оплаты труда на конкурентоспособность учреждения	да	да
Гибкость системы оплаты труда	да	да
Эффективность формирования стимулирующего фонда	Учреждение само формирует стимулирующий фонд	Учреждение само формирует стимулирующий фонд в пределах ФМС
Дифференциация оплаты труда в зависимости от производительности	Наличие дифференциация	Наличие дифференциация
Основной показатель формирования оплаты труда	Количество отработанных часов, результаты работы, другая деятельность педагога	Дисциплина труда, рабочее время и его учет на предприятии; оплата труда и иные выплаты работникам.
Социальные результаты		
Психологический климат в коллективе	На практике наблюдается как положительная, так и отрицательная динамика	На практике наблюдается как положительная, так и отрицательная динамика
Наличие конфликтных ситуаций в коллективе	Повышается вероятность конфликтов	Повышается вероятность конфликтов
Понятность и ясность системы	Механизм прозрачен, но имеется возможность влияния работником на формирования своей заработной платы	Механизм прозрачен, но имеется возможность влияния работником на формирования своей заработной платы
Возможность повышения оплаты труда	Размер оплаты труда зависит не только от уровня нагрузки, но и качества работы учителя	Размер оплаты труда зависит не только от уровня нагрузки, но и качества работы учителя
Зависимость уровня оплаты труда от руководства ОУ	Установление уровня оплаты труда не зависит руководства ОУ	Установление уровня оплаты труда не зависит руководства ОУ

Анализируя системы оплаты труда работников образовательных учреждений, стоит отметить, что обе системы оплаты труда направлена на повышение эффективности управления фондом оплаты труда предприятия.

С экономической точки зрения в контексте содержательного подхода направлена на повышение конкурентоспособности предприятия. Но стоит отметить, что в условиях ограниченного финансирования учреждения не всегда в состоянии отправить достаточный объем денежных средств на формирование фонда стимулирования оплаты труда. Это в свою очередь серьезно снижает производительность труда.

Заключение

Материальное стимулирование работников образовательных учреждений используется в качестве основного инструмента повышения эффективности труда педагогов и является одним из основных факторов, направленных на повышение качества образования. Переход на новую систему оплаты труда работников образовательных учреждений обусловлен недостатками традиционной тарифной системы, которые проявляются в снижении стимулирующей функции оплаты труда, усиление социальной напряженности в организации, снижению эффективности деятельности организаций в различных отраслях экономики.

Система оплаты труда работников образовательных учреждений в значительной мере зависит от типа образовательного учреждения, отрасли образования (общеобразовательное учреждение, начальное или среднее профессиональное образование, учреждения высшего образования). Критерии эффективности деятельности педагогов и показатели для назначения стимулирующих выплат в основном зависят от результатов учебной деятельности обучающихся, их успехов в дополнительном образовании, результатов итоговой аттестации, качества подготовки, которое подтверждается победами на различных конкурсах. Важное значение также имеют успехи самих педагогов – это победы на конкурсах профессионального мастерства, регулярное повышение квалификации, дополнительные виды деятельности, связанные с работой с одаренными детьми и так далее.

Компенсационные выплаты предполагают материальное вознаграждение за виды работ, сопровождающие учебный процесс. Доля стимулирующих и компенсационных выплат в оплате труда педагогов разного уровня образования колеблется от 10% до 50% от величины ежемесячных начислений. Данное обстоятельство с одной стороны формирует дополнительные стимулы для повышения качества учебной

деятельности, так как результаты труда педагогов непосредственно сказываются на величине их заработной платы. С другой стороны – несправедливое распределение стимулирующих и компенсационных выплат может стать дополнительным фактором психологической напряженности внутри коллектива, что особенно важно для учреждений начального и среднего профессионального образования, педагогический коллектив которых относительно небольшой и взаимозависимость педагогов довольно высока.

Таким образом, руководство образовательного учреждения непосредственно заинтересовано в формировании адекватной системы оплаты труда, которая позволяет привлекать высококвалифицированный педагогический состав, повышать успехи обучающихся и, в результате, повышать конкурентоспособность самого образовательного учреждения, что особенно важно в условиях высокого насыщения рынка образовательных услуг.

Данные тенденции характерны не только для РФ, но и для многих бывших советских республик. В работе дана характеристика системы оплаты труда в системе образования в республике Узбекистан, на примере Алмалыкского промышленно профессионального колледжа. Алмалыкский промышленно профессиональный колледж (далее «Колледж») создана в соответствии с приказом по Центру среднего специального образования Республики Узбекистан за № 233 от 30 сентября 2003 года « О создании учебного заведения». Официальное название Колледжа « Olmaliq sanoat kasb-hunar kolleji». Количество работающих в учреждении в 2014 году составляло 165 человек, а к 2016 году оно увеличилось на 5 человек и составило 170 человека. Чистый остаток денежных средств на конец года увеличился на 14390,0 тыс.сум сравнивая на 2014 год и составляет в 2016 году 3092634,0 тыс.сум. В том числе повышение идёт и по расходом 2016 году эта сумма составляет 3119577,7 тыс.сум, с сравнениу 2014 годом использование денежные средства увеличивается на 905351,7 тыс.сум. Соответственно

увеличился фонд оплаты труда на 624839,5 тыс. сум. Из всех категорий работников мы видим, что основную часть начисленной заработной платы по минимальным ставкам и расценкам получают сотрудники, у которых зарплата находится в пределах от 10 до 15 МРЗП в сумме 1016725 тыс.сум.

Работники от 36 до 40 лет получают заработную плату в большем размере, чем работники других возрастов.

Сравнительный анализ оплаты труда, проведенный в работе, свидетельствует, что системы оплаты труда как в России, так и в Узбекистане, направлены на улучшение качества работы педагогов. Это достигается увеличением стимулирующего фонда оплаты труда преподавателей, привлечением к распределению данного фонда представителей общественности.

В целом, новую систему оплаты труда работники образовательных учреждений республики Узбекистан оценивают положительно. Однако необходимо совершенствование нормативно-правовой базы и локальных нормативных актов организации, для более точного учета объема и качества проделанной работы каждым педагогом.

Список использованных источников

1. Официальный сайт Пресс-служба Президента Республики Узбекистан [Электронный ресурс]: // URL <http://www.press-service.uz/ru/news/5226/> (дата обращения 20.02.2016.);
2. ЛЕХ.УЗ [Электронный ресурс]: Закон Республики Узбекистан «О бухгалтерском учете» от 30 августа 1996 г. // URL http://www.lex.uz/pages/GetAct.aspx?lact_id=90764 (дата обращения 20.02.2016);
3. ЛЕХ.УЗ [Электронный ресурс]: Гражданский Кодекс Республики Узбекистан от 29 августа 1996 года // URL http://www.lex.uz/pages/getpage.aspx?lact_id=180550 (дата обращения 20.02.2016.)
4. ЛЕХ.УЗ [Электронный ресурс]: Налоговый Кодекс Республики Узбекистана от 24 апреля 1997 года // URL http://www.lex.uz/pages/getpage.aspx?lact_id=1286689 (дата обращения 20.02.2016.);
5. ЛЕХ.УЗ [Электронный ресурс]: Трудовой Кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года //URL http://www.lex.uz/pages/getpage.aspx?lact_id=145261 (дата обращения 21.02.2016.);
6. ЛЕХ.УЗ [Электронный ресурс]: Бюджетный Кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 2013 года // URL http://www.lex.uz/pages/getpage.aspx?lact_id=2304140 (дата обращения 22.02.2016.);
7. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 19 марта 2002 г. № 88 «О дополнительных мерах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы»;
8. Бугрова Е.В. Особенности внедрения новой системы оплаты труда // Наука-Растудент №12-1 2014. С.1;

9. Воробьёва М.А. Формирование системы мотивации педагогических работников // Педагогическое образование в России №2 2016. С. 57;
10. Положение «О порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию» от
11. Инструкция «О порядке начисления и уплаты обязательных взносов и отчислений по государственному социальному страхованию во внебюджетный Пенсионный фонд», зарегистрированная Министерством юстиции Республики Узбекистан 16 марта 2001 г. № 1018;
12. Инструкция «О порядке исчисления и уплаты в бюджет налога на доходы физических лиц» (новая редакция), зарегистрированной Министерством юстиции Республики Узбекистан 14 марта 2002 г. № 1110.;
13. Финансовый учет, учебное пособие. USAID, корпорация «Прагма», Ташкент, 2005 г.;
14. Шеремет А.Д., Суйц В.П. Аудит. Учебник, 2-е изд.:М.: ИНФРА, 2000. С58;
15. Литвенцева Г.П. Оплата труда и проблемы ее статистического учета // Вестник НГУЭУ №4 2012. С.54;
16. Рочев К.В. Информационная система стимулирования сотрудников ВУЗА // Практика и анализ №2 2015. С. 74;
17. Доролина Ю.В. Формирование заработной платы работников образовательных организаций // Вестник университета ГУУ №10 2015. С. 218;
- 18.Кашеварников И.Ю. Совершенствование оплаты труда работникам бюджетной сферы // NovaInfo №24 2014. С. 47;
19. Куприянова Т.В. Оплата труда педагогов // Народное образование №2 2010. С. 11;
20. Фельдман М.А. Социальные аспекты образовательной реформы в современной России // Социум и власть №2 2012 С. 25;
21. Рофе А.И. Экономика труда. - М., 2010. С95;
22. Головчин М.А. Проблемы и реформы образования: оценки

педагогов // Экономика и социология №2 2012. С. 121;

23. Резер Т.М. Управление по результатам в сфере образования // Непрерывное педагогическое образование №9 2014. С. 27;

24. Родина Н.В. За что платят преподавателям ВУЗов: анализ положений об оплате труда // Высшее образование России №7 2015. С. 68;

25. Жесткова Ю.К. Система оплаты труда учителя в России // Экономика и управления XXI века №2 2015. С. 246;

26. Альперович Ф.И. Рутенберг М.М. «Сборник задач по экономике, организации и планированию обувного производства» М.: «Легкая индустрия» 1993. С57;

27. Петров А.Н. «Стратегическое планирование развития предприятия», Учебное пособие, Изд. СТБУЭФ 1992. С21;

28. Постановления Президента Республики Узбекистан «О прогнозе Государственного бюджета РУз. на 2016 год» от 22 декабря 2015 года № ПП-2455;

29. Постановления Президента Республики Узбекистан «О прогнозе Государственного бюджета РУз. на 2015 год» от 4 декабря 2014 года № ПП-2270;

30. Постановления Президента Республики Узбекистан «О прогнозе Государственного бюджета РУз. на 2014 год» от 25 декабря 2013 года № ПП-2099;

31. Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2015., № 34, С453;

32. Финансы. Ежемесячный научно-практический журнал апрель месяц 2016.С8;

33. Гафиуллина Л.Ф. Бюджетные учреждения РТ переходят на новую систему оплаты труда // В мире научных открытий №3 2011. С. 116;

34. Абилова М.Г. Анализ и оценка эффективности перехода учреждений ВПО на новую систему оплаты труда // Проблемы и перспективы развития образования в России №16 2012. С. 278;

35. Больдышева Н.О. Как сделать новую систему оплаты труда учителей эффективной // Народонаселение №2 2014. С. 83;
36. Савельева Е.А. Актуальные вопросы совершенствования систем стимулирующих выплат в условиях применения новых систем оплаты труда // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук №8-1 2015. С. 188;
37. Фёклин С.И. Новая система оплаты труда: правовые аспекты реализации // Народное образование №10 2011. С. 302;
38. Анненко Н.М. Дорожные карты в новой системы оплаты труда // Современные наукоемкие технологии №7-1 2014. С.13;
39. Бочков Д.В. Новая система оплаты труда // М. Берлин 2016. С. 9;
40. Соловьева Т.С. Новая система оплаты труда в оценках педагогов // Социология образования №4 2016. С. 28;
41. Ивлев А.В. Стимулирующий эффект новой системы оплаты труда в ВУЗЕ // Дискуссия №6 2011. С. 15;
42. Вифлеемский А.Б. Новая система оплаты труда и трудовое законодательство // Народное образование №5 2012. С. 135;
43. Вышлова Л.В. Переход на новые системы оплаты труда в Российской Федерации // Общественные финансы №26 2012. С. 23;
44. Островская Т.Г. Модернизация, новые экономические отношения, гибкие системы оплаты и стимулирования труда // Сахар №6 2013. С. 32;
45. Аликова М.Б. Проблемы внедрения новой системы оплаты труда в бюджетной сфере // Экономика и управления XXI века №9 2013. С. 109;
46. Вайсбурд В.А. Опыт применения новой системы оплаты труда педагогических работников общеобразовательной школы // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями. №1 2011. С. 26;
47. Аврамова Е.М. Некоторые результаты введения новой системы оплаты труда учителей // Вопросы статистики №7 2014. С. 39.