# СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

1. Теоретические основы бухгалтерского учета расчетов по оплате труда 8
   1. Характеристика расчетных отношений с работниками бюджетных учреждений 8
   2. Нормативное регулирование бухгалтерского учета расчетов по оплате труда с работниками в бюджетном учреждении 18
   3. Организация бухгалтерского учета по оплате труда в бюджетных учреждениях 23
2. Бухгалтерский учет расчетов по заработной плате с персоналом Администрации Октябрьского района муниципального образования «город Екатеринбург» 30
   1. Организационно-экономическая характеристика Администрации Октябрьского района города Екатеринбурга 30
   2. Организация оплаты труда муниципальных служащих в Администрации Октябрьского района города Екатеринбурга 39
   3. Осуществление контроля и аудита в бюджентых учреждениях 52
3. Предложения по совершенствованию системы оплаты труда муниципальных служащих 60
   1. Анализ фонда оплаты труда 60
   2. Подходы к реформированию системы денежного содержания муниципальных служащих 77
   3. Предложения по расчету оплаты труда муниципальных служащих на основе системы сбалансированных показателей 82

Заключение 93

Список использованных источников 98

Приложение А 106

Приложение Б 112

ВВЕДЕНИЕ

В современной России муниципальные служащие играют важную роль в обеспечении исполнения функций государственной, муниципальной власти и реализации различных социально-экономических программ. Муниципальные служащие являются работниками органов местного самоуправления и являются ключевыми фигурами в управлении муниципальными образованиями. Муниципальные служащие выполняют широкий спектр обязанностей, включая разработку и реализацию местных программ и проектов, взаимодействие с населением и общественными организациями, контроль за деятельностью подведомственных предприятий и учреждений. Их работа направлена на улучшение качества жизни граждан, создание комфортной и безопасной среды обитания.

Для эффективного выполнения своих обязанностей муниципальным служащим необходимо обладать:

* высоким уровнем профессиональной компетентности;
* иметь глубокие знания в области управления, экономики, права и других смежных дисциплин;
* обладать лидерскими качествами;
* умением работать в команде;
* принимать ответственные решения.

В современных условиях муниципальные служащие должны быть способны быстро реагировать на изменения внешней среды, оперативно принимать решения и находить оптимальные пути решения возникающих проблем. Они должны обладать навыками работы с информационными технологиями и уметь эффективно использовать современные средства коммуникации.

Из вышеизложенного мы видим, что муниципальный служащий должен включать в себя множество как профессиональных, так и личностных качеств,

но стоит заметить, что в современном обществе существует несколько проблем по отношению к муниципальной службе:

* снижена привлекательность (престиж) муниципальной службы для выбора данной деятельности в качестве будущей профессии среди молодого населения Российской Федерации;
* недостаточно видна эффективность деятельности муниципальных служащих;
* потеря так называемого «авторитета» человека, являющегося муниципальным служащим;
* распространение коррупционной составляющей, которое негативно влияет на общественность.

Также можно отметить, что существует разрыв в оплате труда муниципальных служащих и работников в негосударственном секторе экономики. Минимизация данного разрыва повысила бы привлекательность для поступления квалифицированных кадров на муниципальную службу.

Особую актуальность и важность приобретает необходимость изменения (реформирования) существующей системы оплаты труда муниципальных служащих. Основными проблемы в данной области являются:

* недостаточная гибкость бюджетного финансирования в вопросах привязки материального вознаграждения работников администраций к результатам их деятельности. Финансирование муниципальных бюджетов во многом зависит от дотаций и субсидий из вышестоящих бюджетов, а также от местной налоговой базы. Это приводит к тому, что органы местного самоуправления часто не имеют возможности устанавливать достойные оклады и надбавки своим сотрудникам, даже при наличии у них высоких результатов;
* низкая зависимость уровня оплаты труда от выполняемых функций, спецификой работы, достигнутых результатов, т.е. имеется несоответствие между системой стимулирования и оплатой труда, и фактическим уровнем трудовых усилий, внесенных муниципальными служащими. Такое положение

дел приводит к снижению мотивации сотрудников, оттоку квалифицированных кадров и снижению качества муниципального управления;

* отсутствие обобщенных показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих.

Для решения данных проблем необходимо:

1. разработать и внедрить четкие и дифференцированные показатели результатов труда муниципальных служащих, которые учитывали бы специфику их работы и реальный вклад в развитие муниципального образования;
2. установить систему стимулирования, которая была бы гибкой и позволяла бы привязывать материальное вознаграждение работников администраций к результатам их деятельности;
3. увеличить финансовое вознаграждение муниципальных служащих, для стимулирования и привлечения высококвалифицированных специалистов;
4. разработать и реализовывать различные программы профессионального роста и обучения муниципальных служащих для повышения их квалификации и компетенции.

Только комплексный подход к решению данных проблем позволит повысить эффективность механизмов стимулирования труда работников и муниципальной службы и улучшить качество муниципального управления.

Проблематика, связанная с построением системы оплаты труда муниципальных служащих, является исследовательским объектом различных научных дисциплин, включая экономику труда, трудовое право, управление персоналом, государственного и муниципального управления.

Специфика организации оплаты труда муниципальных служащих является предметом внимания таких учёных, как: Агапонов А.К., Албастова А.Н., Агибалов Ю.В., Бобков В.Т., Вагина Л.В., Волгин H.A., Воробьёва Л.П., Грицюк М.А., Жемчугова Н.В., Жуков А.Л., Нечипоренко B.C., Калиниченко Л.А., Петрова С.И., Пророкова Е.А., Рошко И.Н., Столярова В.А., Трофимова И.Н., Убушуева Н.Р., Фабричный С.Ю., Щепачев В.А. и др.

Зарубежный опыт по изучению вопросов, связанных с регулированием системы оплаты труда муниципальных служащих отражён в работах: Маркварт Э., Рэйни X. Дж., Саначева И.Д. Чихладзе Л.Т., Элерс Д. и др.

Объектом исследования данной работы является Администрация Октябрьского района города Екатеринбурга.

Предметом исследования является система оплаты труда муниципальных служащих Администрации Октябрьского района города Екатеринбурга.

Цель данной работы – это разработать рекомендации по совершенствованию организации оплаты труда муниципальных служащих как в Администрации Октябрьского района, так и муниципальных служащих в целом.

Для достижения поставленной цели определены следующие задачи:

* рассмотреть и изучить теоретические основы, разнообразие видов и форм системы оплаты труда;
* рассмотреть нормативно-правовое обеспечение бухгалтерского учета;
* описать общие принципы организации оплаты труда муниципальных служащих в РФ;
* ознакомиться с особенностями организации оплаты труда в Администрации Октябрьского района города Екатеринбурга;
* выявить и обозначить проблемы организации оплаты труда муниципальных служащих;
* разработать комплексную программу действий, направленную на повышение эффективности системы оплаты труда, применяемой в Администрации Октябрьского района города Екатеринбурга.

Для проведения данного исследования использовались современные подходы и методы классификации, логико-лингвистического и системного анализа научной и методической литературы, монографий, данных СМИ и государственной статистики, а также нормативно-правовых актов, инструктивно-методических документов органов федеральной власти и органов местного самоуправления в области оплаты труда.