

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Хакасский технический институт – филиал ФГАОУ ВО  
«Сибирский федеральный университет»  
институт  
«Экономика и гуманитарные дисциплины»  
кафедра

УТВЕРЖДАЮ  
зав. кафедрой ЭиГД  
\_\_\_\_\_ Т.Б.

Коняхина \_\_\_\_\_

подпись    инициалы, фамилия  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

## БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.01 Экономика  
код – наименование направления

Организация оплаты труда на примере ОМВД России по Усть-Абаканскому  
району  
тема

Руководитель  
Кузнецова

\_\_\_\_\_

доцент к.э.н.

М.А.

подпись, дата

должность, ученая степень

инициалы, фамилия

Выпускник

\_\_\_\_\_

Ю.Е. Прокопьева

инициалы, фамилия

Абакан 2021

Продолжение титульного листа бакалаврской работы по теме «Организация оплаты труда на примере ОМВД России по Усть-Абаканскому району»

Консультанты по  
разделам:

Теоретическая часть  
наименование раздела

\_\_\_\_\_  
подпись, дата

М.А. Кузнецова  
инициалы, фамилия

Аналитическая часть  
наименование раздела

\_\_\_\_\_  
подпись, дата

М.А. Кузнецова  
инициалы, фамилия

Проектная часть  
наименование раздела

\_\_\_\_\_  
подпись, дата

М.А. Кузнецова  
инициалы, фамилия

Нормоконтролер

\_\_\_\_\_  
подпись, дата

М.А. Кузнецова  
инициалы, фамилия



**SUMMARY**  
**GRADUATION THESIS**  
**Bachelor's thesis**

The topic of the final qualifying work «Organization of Labor Support on the example of the Ministry of Internal Affairs of Russia in the Ust-Abakan Region.»

The graduation thesis comprises \_\_\_ 59 \_\_\_ pages, \_\_\_ 2\_\_ tables, \_\_\_ 2 \_\_\_ attachments, \_\_\_24 \_\_\_ used sources, \_\_\_ 12 \_\_\_ number of sheets of illustrative material (slides).

Keywords: wages, cash, calculations, analysis of wages, economics, work, wages, salary, bonus, additional payments.

Author of research Z-76E	_____	<u>Y.E. Prokopeva</u>
	signature	full name
Academic supervisor	_____	<u>M.A. Kuznetsova</u>
	signature	full name
English language supervisor	_____	<u>N.V. Chezybaeva</u>
	signature	full name

Graduation paper presentation date – 2021

The purpose of this work is to improve the organization of settlements with personnel on remuneration at the enterprise.

The implementation of this goal requires the following tasks:

Consider the types and forms of remuneration; Study the organization of remuneration of employees of the Ministry of Internal Affairs of Russia; To give an organizational and economic description of the activities of the Ministry of Internal Affairs of Russia in the Ust-Abakan region;

Assess the organization of remuneration in the Ministry of Internal Affairs of Russia in the Ust-Abakan region; To develop recommendations for improving the system of remuneration in the Russian Ministry of Internal Affairs in the Ust-Abakan region.

The relevance is due to the fact that the remuneration system is in the first place in terms of importance among the factors affecting the efficiency of the use of labor and the entire accounting system in organizations.

Based on the analysis, a set of recommendations was developed to improve the remuneration system in the Ministry of Internal Affairs of Russia in the Ust-Abakan region.

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Хакасский технический институт – филиал ФГАОУ ВО  
«Сибирский федеральный университет»  
институт  
«Экономика и гуманитарные дисциплины»  
кафедра

УТВЕРЖДАЮ  
зав. кафедрой ЭиГД  
\_\_\_\_\_ Т.Б.

Коняхина \_\_\_\_\_

подпись    инициалы, фамилия  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

**ЗАДАНИЕ**  
**НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ**  
**в форме бакалаврской работы**

Студенту Прокопьева Юлия Евгеньевна

фамилия, имя, отчество

Группа 3-76Э Направление 38.03.01 Экономика

номер

код

наименование

Тема выпускной квалификационной работы Организация оплаты труда на примере ОМВД России по Усть-Абаканскому району

Утверждена приказом по институту № 234 от 16.04.2021 г.

Руководитель ВКР: М.А. Кузнецова кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика и гуманитарные дисциплины»

инициалы, фамилия, должность, ученое звание и место работы

Исходные данные для ВКР:

- Приказ Министерства внутренних дел Российской Федерации от 31.03.2021 № 181 "Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации" (Зарегистрирован 29.04.2021 № 63298)

- Иллюстрированный материал (слайды)

Перечень разделов ВКР:

Введение;

1. Теоретические основы организации оплаты труда сотрудников министерства внутренних дел России;

1.1. Виды и формы оплаты труда;

1.2. Организация оплаты труда сотрудников МВД России;

2. Организация оплаты труда в системе МВД примере ОМВД России по Усть-Абаканскому району;

2.1. Организационно-экономическая характеристика деятельности ОМВД России по Усть-Абаканскому району;

2.2. Организация оплаты труда в ОМВД России по Усть-Абаканскому району;

3. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда в ОМВД России по Усть-Абаканскому району;

Заключение;

Список использованных источников;

Перечень иллюстративного материала (слайдов)

1. Актуальный слайд. 2-3. Цели и задачи. 4. Объект исследования. 5. Тарифные надбавки. 6. Средние показатели заработной платы. 7. Ежемесячные надбавки. 8-10. Рекомендации по совершенствованию оплаты труда в ОМВД России по Усть-Абаканскому району. 11. Анализ увеличения заработной платы.

12. Повышение экономической эффективности.

Руководитель ВКР

М.А. Кузнецова

подпись

инициалы и фамилия

Задание принял к исполнению

Ю.Е. Прокопьева

подпись, инициалы и фамилия студента

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	6
1. Теоретические основы организации оплаты труда сотрудников министерства внутренних дел России.....	8
1.1. Виды и формы оплаты труда.....	8
1.2. Организация оплаты труда сотрудников МВД России.....	14
2. Организация оплаты труда в системе МВД примере ОМВД России по Усть-Абаканскому району.....	27
2.1. Организационно-экономическая характеристика деятельности ОМВД России по Усть-Абаканскому району.....	27
2.2. Организация оплаты труда в ОМВД России по Усть- Абаканскому району.....	30
3. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда в ОМВД России по Усть-Абаканскому району.....	47
Заключение.....	56
Список использованных источников.....	58
Приложения А-Б.....	60

## ВВЕДЕНИЕ

Важной составной частью рыночного механизма является заработная плата. Трудно переоценить роль заработной платы в повышении трудовой активности работников, эффективности общественного производства. Но, оказывая влияние на эффективность производства, она сама полностью зависит от него. Система оплаты труда стоит на первом месте по важности среди факторов, влияющих на эффективность использования рабочей силы и всей системы учета в организации.

Рассматривая проблемы организации оплаты труда, можно отметить, что один только расчет размера заработной платы может вызвать значительные затруднения у всех участников трудовых взаимоотношений: работник всегда желает иметь как можно более высокий уровень дохода, тогда как работодатель стремится сократить свои издержки, и снизить фонд оплаты труда. Кроме того, от правильного учета труда и зарплаты зависят экономические показатели деятельности предприятия. Поэтому, в настоящее время важной становится проблема правильного учета труда и его оплаты с целью поиска возможности его совершенствования.

Необходимо учитывать также, что формирование и величина прибыли зависят от выбранной системы оплаты труда, т.к. затраты на оплату труда включаются в себестоимость продукции. Поэтому, чем ниже эти затраты, тем большая величина прибыли останется в распоряжении предприятия. Или если затраты на оплату труда высоки, то труд должен быть эффективным, производство продукции должно расти, чтобы увеличивалась прибыль предприятия. Кроме того, рациональной и эффективной должна быть организация оплаты труда и зарплаты на предприятии.

Отличительной особенностью является то, что сотрудники органов внутренних дел по характеру и условиям службы являются специфической категорией государственных служащих, которые за свой труд получают денежное довольствие.

Таким образом, учитывая все вышеперечисленное, можно сделать вывод, что выбранная тема работы является актуальной. Причем данная тема актуальна не только в рамках исследования, но и в целом для каждого предприятия.

Цель данной работы заключается в улучшении организации расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии. Реализация данной цели требует постановки следующих задач:

- рассмотреть виды и формы оплаты труда;
- изучить организацию оплаты труда сотрудников МВД России;
- дать организационно-экономическую характеристику деятельности ОМВД России по Усть-Абаканскому району;
- оценить организацию оплаты труда в ОМВД России по Усть-Абаканскому району;
- разработать рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда в ОМВД России по Усть-Абаканскому району.

Объектом исследования в работе служит ОМВД России по Усть-Абаканскому району. Предмет исследования порядок организации оплаты труда.

Методической основой написания дипломной работы является использование следующих методов научного познания: теоретических: логического, исторического; общелогических: анализа и синтеза, обобщения и аналогии, трендового, коэффициентного.

Теоретической основой исследования являются работы отечественных и зарубежных экономистов по изучаемым вопросам и проблемам, таких как Анциферовой А.В., Бабаева Ю.А., Волкова Н.Г.; законодательство РФ по организации оплаты труда; публикации в периодической печати, тезисы докладов и статьи научно-практических конференций, а также материалы собственных исследований.

# ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА СОТРУДНИКОВ МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИИ

## 1.1 Виды и формы оплаты труда

В рыночной экономике существует особый рынок – рынок труда, на котором желающие работать образуют «предложение труда», вакантные рабочие места – это «спрос на труд», соответственно заработная плата выполняет роль «равновесной цены», т.е. является ценой рабочей силы.

В процессе труда заработная плата выступает как плата за труд и ее размер определяется трудозатратами и качеством труда.

Зарботная плата (оплата труда 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). (ТК РФ ст.129) Размер заработной платы зависит от стоимости рабочей силы, производительность труда работника, квалификация работника и характера труда, конъюнктуры на рынке труда. Различают номинальную и реальную заработную плату.

По способу измерения оплаты труда различают две формы – повременную и сдельную. Формы оплаты труда делятся на системы, устанавливающие способ исчисления размера вознаграждения в соответствии с выбранной формой. Для регулирования вопросов оплаты труда используются различные механизмы, например, ЕТС (единая тарифная сетка). Наиболее широко системы жёсткой регламентации и унификации в оплате труда применяются в бюджетной сфере, к которым относятся

большинство учреждений здравоохранения в силу социальной направленности отрасли.

В соответствии со ст.129 Трудового Кодекса Российской Федерации под заработной платой понимаются вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Выделяют основную и дополнительную заработную плату. К основной заработной плате относятся выплаты за проработанное время, а к дополнительной – выплаты за не отработанное на производстве время.

Персонал, работающий в сформировавшийся рыночной экономике, подразделяется на две категории, такие как рабочие и служащие. Категория «рабочие» классифицируется по профессиям и разрядам с установлением поразрядных тарифных ставок; категория «служащие» - по профессиям и должностям с установлением должностных окладов. Выполнение указанных условий осуществляется через формы и системы оплаты труда [18, с.56-58].

В практической деятельности существует огромное количество систем заработной платы. Большинство из них заявлены, как собственные разработки организаций и не публикуются в открытом доступе.

Формой оплаты труда является объект учета труда, подлежащий оплате, таковыми являются время или количество выполненной работы. Отсюда вытекают сформировавшиеся две формы оплаты труда: повременная и сдельная. Каждая из данных форм подразделяется на целый ряд систем с целью обеспечения формирования интереса сторон в наиболее высоком количестве выработки и качестве работ с одной стороны, и в более повышенной оплате труда – с другой.

Рассмотрим сформировавшиеся системы оплаты труда.

При сдельной оплате труда заработная плата рассчитывается в зависимости от количества выпущенных единиц продукции (работ, услуг).

При определении сдельной оплаты производится умножение на расценку за единицу выпущенной продукции.

Сдельная форма оплаты труда содержит следующие разновидности: простая, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная.

Простая сдельная оплата труда начисляется путем умножения количества продукции (работ, услуг), которую изготовил работник, и сдельные расценки, установленные в организации.

При расчете сдельной расценки производится деление часовой или дневной тарифной ставки на часовую или дневную норму выработки. Размер часовой или дневной ставки должен быть прописан в локальном документе Положении об оплате труда и штатном расписании.

Норма выработки – представляет собой количество продукции (работ, услуг), которое необходимо произвести за единицу рабочего времени работнику организации [15, с.26-38].

Сдельно-премиальная форма оплаты труда рассчитывается так же как сдельная, на данную сумму начисляется премия за перевыполнения норм выработки или хорошее качество работы.

Начисление заработной платы по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда: предусматривает повышение размера оплаты труда с каждым процентом перевыполнения нормы выработки.

Для определения заработной платы работников обслуживающих производств и хозяйств используется косвенно-сдельная оплата труда.

При оплате труда бригады необходимо использовать аккордную систему оплаты труда. Она является эффективной, так как учитывает полный комплекс работ.

Оплата производится за выполненное задание бригаде. Сумма заработка распределяется работниками бригады в зависимости от того, сколько рабочего времени отработал каждый член бригады. Расценки

формируются по каждому заданию руководством предприятия с учетом мнения работников бригады.

Следующей формой оплаты труда является повременная форма.

Повременная форма, используется в том случае, если заработок работника зависит от количества фактически отработанного времени с учетом квалификации работника и условий труда.

При повременной форме оплаты труда работникам оплачивается время, которое работники фактически отработали. Оплата отработанного времени осуществляется по часовым или дневным тарифным ставкам, учитывается установленный оклад и отработанное время по факту.

Размеры часовых (дневных) тарифных ставок и окладов для разных категорий работников в организации указываются в Положении об оплате труда и отражаются в штатном расписании. Для определения времени отработанного работником необходимо вести учет отработанного работниками времени в таблице учета рабочего времени.

В повременной форме выделяют простую повременную и повременно-премиальную систему оплаты труда. При простой повременной системе оплаты труда труд работников оплачивается за фактически отработанное время. Если работнику установлена часовая ставка, то заработная плата начисляется за количество часов, которое он фактически отработал в определенном месяце [8, с.18-21].

При использовании повременно-премиальной оплате труда к заработной платой рассчитанной по простой повременной системе начисляются премии. Основной формой материального стимулирования являются премии. Они устанавливаются в определенных суммах, и в процентах, который, определяется от установленной тарифной ставки.

Премии подлежат группе согласованных показателей. Объем премии по каждому работнику утверждается администрацией предприятия, основываясь на проценте выполнения плановых показателей, а также условий начисления премии. Заработная плата работников рассчитывается,

как и при простой повременной оплате труда, а именно за фактически отработанное время. К заработной плате прибавляется сумма премии работника и выплачивается вместе с определенной заработной платой.

Кроме вышеперечисленных форм оплаты труда существуют также следующие формы: бестарифная, система оплаты труда согласно плавающим окладам, оплата труда на комиссионной основе.

В организациях, в которых есть возможность точного учета трудового вклада каждого работника в итоговый результат деятельности предприятия используется бестарифная система оплаты труда. Заработная плата работника определяется с применением коэффициента трудового участия (КТУ). Данный коэффициент отражает вклад работника в конечный результат деятельности организации. Расчет заработной платы производится следующим образом, фонд заработной платы разделить на сумму всех КТУ, полученное значение необходимо умножить на КТУ отдельно взятого работника [8, с.22-28].

Следующей выделенной системой оплаты труда является система оплаты труда согласно плавающим окладам. Данная система применяется в случае, когда заработок работников напрямую связан от прибыли, полученной организацией, так как она направляется на выплату заработной платы. Данная форма оплаты труда устанавливается исключительно только с согласия работников и в обязательном порядке фиксируется в заключенном коллективном (трудовом) договоре.

Руководитель может ежемесячно формировать приказ на определенный расчетный коэффициент. Коэффициент руководитель определяет самостоятельно и утверждает приказом руководителя. Коэффициент рассчитывается путем деления денежных средств, направленных на фонд оплаты труда, утвержденный в штатном расписании предприятия.

Так же существует следующая форма оплаты труда на комиссионной основе. Заработная плата устанавливается в долях от выручки от реализации. Данная форма обычно используется в случае, когда работник, занят

процессом продажи продукции (товаров, работ, услуг). Заработная плата конкретного работника рассчитывается, основываясь на проценте от выручки, который определяется руководителем данной организации, руководствуясь Положением об оплате труда, и утверждается приказом руководителя.

Доплаты, надбавки, компенсации относятся к стимулирующим выплатами. Размер доплат определяются предприятиями самостоятельно. Бухгалтерский учет учитывает доплаты, так же как и основную заработную плату. Суммы доплат облагаются налогом на доходы физических лиц, страховыми взносами и взносами. К основным доплатам относятся доплаты: доплата за отработанное ночное время; доплата за сверхурочную работу; доплата за работу в праздничные и выходные дни; доплата за работу во вредных и тяжелых условиях. Размер доплат стороны трудовых отношений определяют самостоятельно.

Рассчитанные надбавки к заработной плате относятся к стимулирующим выплатам. Существуют надбавки, предусмотренные законодательно, которые должны быть выплачены в обязательном порядке, а также надбавки которые начисляются по инициативе работодателя, например, надбавка (вознаграждение) за выслугу лет. К основным надбавкам относятся: надбавка за выслугу лет; надбавка за разъездной характер труда; надбавка за работу вахтовым методом; надбавка за работу в условиях Крайнего Севера.

Организация начисления заработной платы работникам различных должностей и категорий производится при использовании различных форм и систем заработной платы. Каждая организация имеет право самостоятельно разработать и внедрить свою систему оплаты труда, которая не противоречит действующему законодательству. Устанавливаемые системы могут предусматривать собственные тарифные ставки, должностные оклады, доплаты, надбавки, различные виды премий, а также способы нормирования и учета труда. Установленные системы оплаты труда необходимо

зафиксировать в коллективном договоре, Положение об оплате труда или трудовых договорах с конкретными работниками.

## 1.2 Организация оплаты труда сотрудников МВД России

В конце 2000-х г. и начале 2010-х годов текущего века, заработки сотрудников МВД держались на одном уровне, значимых повышений не было.

После реформы, когда милиция стала полицией, зарплата увеличилась более, чем вдвое, и несколько лет доходы держались на прежнем уровне, до незначительного роста в 2017-2018 гг. Очередное увеличение зарплат наблюдалось в 2019 г.

В цифрах средние по стране заработки полицейских выглядят следующим образом.

Таблица 1.1 – Средние по стране заработные платы полицейских

Годы	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
тыс.руб	16,5	16.5	41	41	41	41	41	41	44	46

Запланированная индексация окладов учитывает планируемую инфляцию, но в связи с тем, что несколько предыдущих лет прошли без повышения зарплат полицейским, материальное вознаграждение не компенсирует их трудозатраты и профессиональный риск.

Шанс получить работу в органах МВД есть у каждого, независимо от пола и образования. Однако чтобы получить должность полицейского необходимо несколько условий.

Прежде всего, это отсутствие судимостей, как у соискателя должности, так и у его близких родственников. Кроме того, нужно предоставить свое письменное согласие на проверку личных данных.

Кандидатам в полицейские предстоит пройти серьезную медицинскую комиссию, так как в органах правопорядка должен работать абсолютно здоровый человек.

Поэтому претенденту на должность полицейского предстоит пройти психологическое тестирование. А также предоставить справку от специалистов об отсутствии наркотической зависимости и венерических инфекций.

Еще один важный этап отбора – проверка физической подготовки будущего полицейского. В перечень обязательных испытаний входит бег на стометровку, а также дистанция на 1 км для женщин и 3 км для мужчин. Так же мужчин проверят по нормативам подтягивания, а женщина предстоит отжаться от пола.

Круг профессиональных обязанностей полицейского довольно широк. Хотя следует отметить, что среди сотрудников данной профессии наблюдается деление по различным категориям деятельности. К основным профессиональным задачам всех полицейских относятся:

- прием и регистрация заявлений граждан обо всех видах преступлений, правонарушений и происшествий;
- незамедлительно реагировать на заявления и прибывать на место преступления или происшествия;
- предотвращать все виды противоправных действий, сохранять следы преступлений до приезда следственных органов, документировать обстоятельства преступлений;
- оказывать первую помощь пострадавшим от преступления и несчастных случаев, принимать меры по защите и спасению граждан и охране имущества;
- противодействовать терроризму и защищать объекты от террористических угроз и атак;
- обеспечивать контрольные мероприятия за соблюдением правил безопасного поведения;
- оказывать содействие органам судебной власти.

В формировании ежемесячных начислений выплат за труд для полицейских роль играет несколько причин:

- оклад – «тело» зарплаты, без которого невозможно её получение в принципе. Данная составляющая – «твёрдая» сумма, она и повысится после реиндексации.

- множитель по региону – определяется условиями проживания в конкретном субъекте России.

- прибавки – определяются званиями (присвоенным чином), выслугами, награждениями за отличия, успехи в служебной и политической подготовке.

- доплата – определяется выслугой лет, дальнейшей работы и продвижения по карьерной лестнице. Пятилетка службы в рядах полиции приводит к увеличению надбавки на десятую часть от оклада. За 10 лет выдают уже 15%. При 25 годах работы в полиции надбавка составит уже 30%.

- если полицейский получил в вузе диплом – ему выдают ещё 20% надбавки.

- к внеочередным надбавкам относят также высокий риск (например, в режиме контртеррористических операций, действия в боевых условиях). Сюда же относят и сверхурочные часы.

- наконец, за безупречное несение службы, чёткое и срочное выполнение поставленных задач полицейским полагаются годовые, квартальные премии.

Если два соседних отделения полиции расположены по разные стороны административной границы, то зарплаты в них отличаются.

Усреднённые данные по стране демонстрируют разницу в выплатах для разных полицейских чинов.

Первый замминистра в МВД располагает окладом в 40000 руб. Начальник главного управления по России – 37000 руб., начальник же конкретного отделения главного управления – 27000 руб.

Руководитель окружного регионального управления МВД получает 34000 руб., начальник конкретного отделения – 20500 руб., старший

следователь – 20000 руб., следователь по особо важным делам – 19000 руб., следователь или уполномоченный оперативник – 16000 руб.

По территории региона руководитель подразделения МВД имеет в месяц 33000 руб., начальник управления – 25000 руб., старший следователь – 17500 руб.. Специалист-эксперт, уполномоченный оперативник, следователь – 16500 руб.

В целях реализации в системе МВД России постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

Необходимо учитывать, что содержание полицейских не состоит из одних окладов, им начисляют до восьми различных надбавок и премий за:

- выслугу лет;
- квалификационное звание;
- особые условия;
- работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- выполнение служебных обязанностей;
- достижения;
- выполнение задач, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья в мирное время;
- коэффициенты: районные, за службу в высокогорных, пустынных и безводных местностях и другие процентные надбавки.

Все эти поощрения привязаны к окладам, поэтому с октября 2020 г. они увеличились в абсолютном выражении.

Сотрудникам МВД всех уровней, как приравненным к военнослужащим, с октября 2020 г. произошло повышение зарплаты на 3%. Соответствующее Постановление подписал Михаил Мишустин.

Индексация затронула напрямую оклады по специальным званиям и типовым должностям, соответственно, выросли значения привязанных к ним премий и надбавок.

В итоге среднее довольствие в структуре выросла на федеральном уровне до 138 000 руб., региональном 60 268 руб.

Вывод из структуры МВД в 2016 г. сотрудников силового блока с последующим образованием Росгвардии ассоциировался для многих с ухудшением дальнейшего финансирования. Но как показала практика, реформа отразилась на доходах полицейских исключительно положительно.

В Постановлении правительства говорится, что повысят тарифные оклады:

- имеющим специальные звания полиции;
- сотрудникам органов внутренних дел РФ;
- проходящим службу в войсках национальной гвардии России.

Одновременно пересчитают денежное довольствие в армии, органах принудительного исполнения, уголовно-исполнительной, противопожарной служб.

В документе говорится, что на 3% увеличатся размеры:

- окладов по специальным званиям;
- должностных типовых окладов.

Система месячного денежного содержания полицейских утверждена ПП № 878 от 03.11.11, в котором тарифные ставки отражены без повышений в 2018–2020 гг. С учетом последней 3-процентной корректировки значения увеличатся суммарно на 11,3%.

С 1 октября полицейские за звания будут получать:

- рядовой – 5 587 руб.;
- сержант – 7 263 руб.;

- лейтенант – 10 615 руб.;
- майор – 12 850 руб.;
- капитан – 12 290 руб.;
- генерал-полковник – 29 733 руб.

Размер окладов за должность напрямую зависит от величины населенного пункта, где несется служба.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда устанавливаются доплаты в следующих размерах:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12% оклада;
- за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - до 24% оклада.

Конкретные размеры доплат определяются по результатам аттестации рабочих мест и оценке условий труда в соответствии с перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и утверждаются приказом руководителя.

Работникам изоляторов временного содержания подозреваемых и обвиняемых, центров временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей, спецприемников, центров содержания иностранных граждан, строевых подразделений конвойной службы полиции выплачивается надбавка в размере 10% оклада.

За работу в ночное время работникам производится доплата из расчета 35% часовой ставки за каждый час работы в ночное время.

Работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается ежемесячная процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности», составляет 50 – 75%, имеющими степень секретности «совершенно секретно», - 30 – 50%, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий, - 10 - 15%, без проведения проверочных мероприятий, - 5 – 10%.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные граждане имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

Работникам структурных подразделений по защите государственной тайны выплачивается ежемесячная процентная надбавка к окладу, за стаж работы в указанных структурных подразделениях в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Размер процентной надбавки к должностному окладу при стаже работы от 1 до 5 лет составляет 10%, от 5 до 10 лет – 15%, от 10 лет и выше - 20%.

В стаж работы работников структурных подразделений по защите государственной тайны, дающий право на получение указанной надбавки, включается время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны других органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

Работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера, установленные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются вышестоящим руководителем, имеющим право назначения на должность.

Выплаты стимулирующего характера:

- устанавливаются к должностным окладам, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда работников.

К основным показателям оценки эффективности работников относятся:

- успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

- применение в работе современных форм и методов организации труда.

Работникам ежемесячно выплачивается надбавка за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы.

Надбавка устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка устанавливается приказом руководителя с указанием конкретного размера на определенный период (не более чем на один год).

Основными условиями для установления надбавки являются:

- добросовестное исполнение работником своих должностных (трудовых) обязанностей;

- выполнение работником непредвиденных, срочных, особо важных и ответственных работ;

- компетентность работника в принятии соответствующих решений.

Руководитель вправе принимать решения в отношении подчиненных работников об изменении размера надбавки до истечения периода, на который она установлена.

Водителям автомобилей выплачивается ежемесячная надбавка за присвоенную квалификационную категорию в следующих размерах: водителям 2-го класса – 10% и водителям 1-го класса – 25% оклада.

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «D», «E») в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 декабря 1999 г. № 1396 «Об утверждении правил сдачи квалификационных экзаменов и выдачи водительских удостоверений».

Ежемесячная процентная надбавка за непрерывную работу (выслугу лет) в системе МВД России выплачивается к окладам в следующих размерах:

- от 1 до 2 лет - 5%;
- от 2 до 5 лет - 10%;
- от 5 до 10 лет - 20%;
- от 10 до 15 лет - 25%;
- от 15 до 20 лет - 30%;
- от 20 до 25 лет - 35%;
- от 25 лет и более - 40%.

Выплата премии осуществляется по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, иной период текущего года).

Работникам выплачивается премия за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей по итогам календарного года (далее - годовая премия) в размере 2-х окладов.

Годовая премия выплачивается работнику в размере двух месячных окладов, фактически установленных ему по занимаемой должности на 1

декабря календарного года, за который производится выплата годовой премии, а уволенным с работы в течение года - на день увольнения.

Работникам, проработавшим неполный календарный год (в случаях приема на работу, увольнения, предоставления отпуска по уходу за ребенком, отпуска без сохранения заработной платы), годовая премия выплачивается пропорционально отработанному времени. При этом размер годовой премии исчисляется путем деления полной суммы годовой премии за год на количество календарных дней в этом году и умножения на количество календарных дней периода работы в этом же году.

Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а также работающим неполное рабочее время, размер годовой премии устанавливается исходя из окладов (должностных окладов, тарифных ставок), исчисленных пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается годовая премия.

Годовая премия выплачивается в течение первого квартала года, следующего за истекшим календарным годом, а уволенным с работы в течение года - одновременно с окончательным расчетом.

Руководители имеют право лишать работников годовой премии за ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей. Лишение годовой премии оформляется приказом руководителя с обязательным указанием причины.

Годовая премия не выплачивается работникам:

- заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 5 -

11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания.

В качестве условий премирования устанавливаются следующие показатели:

- добросовестное отношение к выполнению своих должностных (трудовых) обязанностей;
- соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины;
- профессиональный подход к использованию современных методов работы;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

Премии работникам не выплачиваются:

- за период временной нетрудоспособности;
- за период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- за время отсутствия на работе без уважительных причин.

Лишение или снижение размера премии конкретному работнику оформляется приказом начальника УТ МВД России по ЦФО за нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, упущения в работе, в том числе:

- прогул;
- опоздание на работу без уважительных причин;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; нарушение порядка работы со служебной документацией; утеря удостоверения, пропуска, служебной документации;
- нарушение режима секретности, порядка хранения документации, содержащей государственную и иную охраняемую законом тайну;
- не соблюдение правил противопожарной безопасности и норм санитарной гигиены;
- использование в неслужебных целях служебной информации;
- по другим основаниям в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Решение о выплате премии, ее увеличении, снижении или лишении оформляется приказом начальника УТ МВД России по ЦФО.

На премирование работников направляются средства в размере трех должностных окладов в год по должностям штатного расписания работников.

Премии работникам по результатам их деятельности выплачиваются ежемесячно из расчета 75% установленного должностного оклада одновременно с выплатой заработной платы за последний месяц квартала. В случае образования резерва фонда премирования в результате лишения, снижения или уменьшения размера премии в расчетном периоде указанный резерв может направляться на увеличение размера премии отдельным работникам.

Премии начисляются за фактическое отработанное время.

Премии выплачиваются в полном объеме работникам, проработавшим полный месяц, в том числе уволившимся до момента выплаты премии. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные силы Российской Федерации, переводом на другую работу, поступлением в учебные заведения, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и по другим уважительным причинам, премии выплачиваются за фактическое отработанное время в соответствующем периоде.

Споры, возникающие при выплате премий, решаются в установленном законодательством порядке.

Годовой фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

- должностных окладов - в размере 12 окладов.
- ежемесячной надбавки за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы - в размере до 10 окладов.
- ежемесячных надбавок за непрерывный стаж (выслугу лет) исходя из фактически сложившихся размеров этой выплаты в учреждении.
- премий по результатам работы - в размере 5 окладов.

- иных выплат стимулирующего характера, предусмотренных для работников, исходя из фактически сложившихся размеров, но не более 4 окладов.

Фонд оплаты труда работников формируется с учетом иных выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и ведомственными нормативными актами МВД России.

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Сложившееся положение в МВД, когда у некоторых сотрудников правопорядка довольствие было ниже, чем средняя зарплата по стране, за счет индексаций 2019-2020 гг. исправили.

На ближайшие 2 года намечен дальнейший рост базовой части окладов, которые обещают поднять на 3,8–4% ежегодно.

Но как это будет внедряться на практике, экспертам пока неясно, так как инфляция, спровоцированная пандемией, намного выше.

Несмотря на негативное отношение к полиции, сформировавшееся в постперестроечные годы, граждане обращаются к сотрудникам МВД за защитой и помощью. Полицейские круглосуточно, в выходные и праздничные дни выполняют обязанности по охране правопорядка, нередко рискуя жизнью.

## **АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ 2 ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В СИСТЕМЕ МВД ПРИМЕРЕ ОМВД РОССИИ ПО УСТЬ-АБАКАНСКОМУ РАЙОНУ**

### **2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности ОМВД России по Усть-Абаканскому району**

Усть-Абаканский район занимает самую большую площадь среди всех районов республики. Населенные пункты разбросаны в нем на достаточно большом расстоянии, поэтому нести службу полицейским не легко даже сейчас. А десятилетия назад эта задача была крайне сложной. Тем не менее, первые усть-абаканские милиционеры прикладывали максимум усилий, чтобы достойно справляться с возложенными на них обязанностями.

14 ноября 1923 года ВЦИК РСФСР принял решение о выделении районов с хакасским населением в Хакасский уезд. В состав уезда вошел и Чарковский район, на основной территории которого в настоящее время расположен Усть-Абаканский район. Здесь почти сразу же было создано РАО – районное отделение милиции. Именно эту дату стали официально считать датой образования районной милиции.

История отдела внутренних дел по Усть-Абаканскому району насчитывает более 90 лет. Сейчас это несколько зданий на территории поселка с множеством кабинетов и огромным коллективом, который трудится в интересах жителей района и республики.

Основные полномочия и организация деятельности Отдела внутренних дел по Усть-Абаканскому району, определяется Положением об Отделе внутренних дел по Усть-Абаканскому району, утвержденное Приказом от 09.5.2007 г. № 327.

ОМВД России по Усть-Абаканскому району осуществляет полномочия органов внутренних дел Российской Федерации в области обеспечения безопасности личности, защиты собственности от противоправных посягательств, охраны общественного порядка, обеспечения общественной

безопасности и безопасности дорожного движения, борьбы с преступностью на территории Усть-Абаканского района Республики Хакасия.

ОМВД входит в систему органов внутренних дел Российской Федерации и подчиняется Министерству внутренних дел по Республике Хакасия.

Основными задачами ОМВД России по Усть-Абаканскому району являются:

- 1) обеспечение безопасности личности на территории муниципального образования;
- 2) предупреждение и пресечение преступлений и административных правонарушений на территории муниципального образования;
- 3) выявление, раскрытие и расследование преступлений;
- 4) охрана общественного порядка и обеспечение общественной безопасности на территории муниципального образования;
- 5) участие в обеспечении безопасности дорожного движения на территории муниципального образования;
- 6) участие в организации на территории муниципального образования охраны имущества физических и юридических лиц по договорам;
- 7) оказание в пределах компетенции органов внутренних дел помощи физическим и юридическим лицам в защите их прав и законных интересов.

В своей деятельности организация руководствуется Конституцией РФ общепризнанными нормами и принципами международного права, международными договорами РФ, федеральными конституционными законами, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента РФ, постановлениями и распоряжениями правительства РФ, нормативными правовыми актами МВД РФ, настоящим положением, приказами МВД по РХ, а так же Конституцией по РХ, законами и иными правовыми актами субъекта РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования.

ОМВД создается, реорганизуется и ликвидируется в установленном законодательством РФ порядке. Территория обслуживания определяется МВД по РХ, по согласованию с МВД РФ.

Является юридическим лицом, в гражданских правоотношениях участвует в форме госучреждения, имеет печать с гербом РФ и своим наименованием, самостоятельный баланс счета, открываемые в соответствии с законодательством РФ.

В целях обеспечения его деятельности закрепляются в установленном порядке на праве оперативного управления или безвозмездного пользования здания, строения, сооружения, помещения, оборудование, техника, инвентарь, и другие необходимые для осуществления деятельности материальные средства, принадлежность которых устанавливается в соответствии с законодательством РФ, законами и иными нормативными правовыми актами РХ, муниципальными правовыми актами.

Земельные участки предоставляются ОВД безвозмездно в постоянное (бессрочное) пользование.

ОВД может получать материальные ценности и денежные средства в качестве благотворительной и спонсорской помощи согласно текущему законодательству.

Финансирование ОМВД осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджета субъекта РФ, местного бюджета и иных поступлений.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе самостоятельно увеличивать расходы на содержание милиции в пределах имеющихся в их распоряжении средств.

Финансирование ОМВД России по Усть-Абаканскому району осуществляется через орган федерального казначейства в порядке, установленном действующим законодательством, и УФСИН по Республике Хакасия.

## 2.2 Организация оплаты труда в ОМВД России по Усть-Абаканскому району

Порядок и характер взаимоотношений между работодателем и сотрудниками ОМВД определяется трудовым договором. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

В трудовом договоре ОМВД России по Усть-Абаканскому району указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор.

Существенными условиями трудового договора являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В целях усиления материальной заинтересованности работников в выполнении заданий и договорных обязательств, повышении качества и результатов работы на предприятии введена система премирования, вознаграждения по итогам работы за год и другие формы материального поощрения, которые предусматриваются в трудовом договоре.

Основными рабочими документами ОМВД России по Усть-Абаканскому району являются:

- приказ по учетной политике предприятия;

- графики документооборота;

- рабочий план счетов;

Основы формирования (выбора и обоснования) и раскрытия (придания гласности) учетной политики организации установлены Положением по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации». Учетная политика организации формируется главным бухгалтером (бухгалтером) организации и утверждается руководителем организации.

Формы первичных учетных документов утверждаются руководителем организации в том случае, если они разработаны в самой организации. Однако на предприятии данный факт отсутствует, так как предприятие пользуется типовыми формами первичных документов, утвержденными законодательством РФ (это документы, содержащиеся в Альбоме новых унифицированных форм первичной учетной документации, утвержденном Постановлением Госкомстата России от 30 октября 1997 г. № 71а).

В графике документооборота определяется круг лиц, ответственных за оформление документов, указываются порядок, место, время прохождения документа с момента его составления до сдачи в архив.

Рабочий план счетов, утверждаемый руководителем в рамках учетной политики, содержит перечень применяемых организацией синтетических счетов и субсчетов предприятия. В утвержденном плане счетов данной организации нет специальных субсчетов.

Для контроля за трудовой дисциплиной и учета отработанного времени на ОМВД России по Усть-Абаканскому району ведут табельный учет. Он заключается в ежедневной регистрации явки на работу, ухода с нее, всех случаев опозданий и неявок с указанием их причин, а также часов простоя и часов сверхурочной работы.

Такой учет осуществляют бухгалтер ОМВД в таблице учета использования рабочего времени. Для упрощения этой процедуры можно ограничиться лишь регистрацией в нем отклонений от нормальной продолжительности рабочего дня.

Для определения суммы заработной платы, подлежащей выдаче работникам, необходимо определять сумму заработка за месяц и произвести из нее необходимые удержания. Эти расчеты в ОМВД осуществляют в расчетно-платежной ведомости, которая, кроме того, служит и документом, по которому производят выплаты за месяц. В левой ее части записывают суммы начисления заработной платы по ее видам (сдельно, повременно, премии и разного рода доплаты), в правой - удержания по их видам и сумму к выдаче. На каждого работника в ведомости отводят одну строку.

В формировании ежемесячных начислений выплат за труд для полицейских роль играет несколько причин:

- оклад – «тело» зарплаты, без которого невозможно её получение в принципе. Данная составляющая – «твёрдая» сумма, она и повысится после реиндексации.

- множитель по региону – определяется условиями проживания в конкретном субъекте России.

- прибавки – определяются званиями (присвоенным чином), выслугами, награждениями за отличия, успехи в служебной и политической подготовке.

- доплата – определяется выслугой лет, дальнейшей работы и продвижения по карьерной лестнице. Пятилетка службы в рядах полиции приводит к увеличению надбавки на десятую часть от оклада. За 10 лет выдают уже 15%. При 25 годах работы в полиции надбавка составит уже 30%.

- если полицейский получил в вузе диплом – ему выдают ещё 20% надбавки.

- к внеочередным надбавкам относят также высокий риск (например, в режиме контртеррористических операций, действия в боевых условиях). Сюда же относят и сверхурочные часы.

- наконец, за безупречное несение службы, чёткое и срочное выполнение поставленных задач полицейским полагаются годовые, квартальные премии.

Если два соседних отделения полиции расположены по разные стороны административной границы, то зарплаты в них отличаются.

Усреднённые данные по стране демонстрируют разницу в выплатах для разных полицейских чинов.

Первый замминистра в МВД располагает окладом в 40000 руб. Начальник главного управления по России – 37000 руб., начальник же конкретного отделения главного управления – 27000 руб.

Руководитель окружного регионального управления МВД получает 34000 руб., начальник конкретного отделения – 20500 руб., старший следователь – 20000 руб., следователь по особо важным делам – 19000 руб., следователь или уполномоченный оперативник – 16000 руб.

По территории региона руководитель подразделения МВД имеет в месяц 33000 руб., начальник управления – 25000 руб., старший следователь –

17500 руб.. Специалист-эксперт, уполномоченный оперативник, следователь – 16500 руб.

В целях реализации в системе МВД России постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

Необходимо учитывать, что содержание полицейских не состоит из одних окладов, им начисляют до восьми различных надбавок и премий за:

- выслугу лет;
- квалификационное звание;
- особые условия;
- работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- выполнение служебных обязанностей;
- достижения;
- выполнение задач, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья в мирное время;
- коэффициенты: районные, за службу в высокогорных, пустынных и безводных местностях и другие процентные надбавки.

Все эти поощрения привязаны к окладам, поэтому с октября 2020 г. они увеличились в абсолютном выражении.

Сотрудникам МВД всех уровней, как приравненным к военнослужащим, с октября 2020 г. произошло повышение зарплаты на 3%. Соответствующее Постановление подписал Михаил Мишустин.

Индексация затронула напрямую оклады по специальным званиям и типовым должностям, соответственно, выросли значения привязанных к ним премий и надбавок.

В итоге среднее довольствие в структуре выросло на федеральном уровне до 138 000 руб., региональном 60 268 руб.

Вывод из структуры МВД в 2016 г. сотрудников силового блока с последующим образованием Росгвардии ассоциировался для многих с ухудшением дальнейшего финансирования. Но как показала практика, реформа отразилась на доходах полицейских исключительно положительно.

В Постановлении правительства говорится, что повысят тарифные оклады:

- имеющим специальные звания полиции;
- сотрудникам органов внутренних дел РФ;
- проходящим службу в войсках национальной гвардии России.

Одновременно пересчитают денежное довольствие в армии, органах принудительного исполнения, уголовно-исполнительной, противопожарной служб.

В документе говорится, что на 3% увеличатся размеры:

- окладов по специальным званиям;
- должностных типовых окладов.

Система месячного денежного содержания полицейских утверждена ПП № 878 от 03.11.11, в котором тарифные ставки отражены без повышений в 2018–2020 гг. С учетом последней 3-процентной корректировки значения увеличатся суммарно на 11,3%.

С 1 октября полицейские за звания будут получать:

- рядовой – 5 587 руб.;
- сержант – 7 263 руб.;
- лейтенант – 10 615 руб.;
- майор – 12 850 руб.;
- капитан – 12 290 руб.;

- генерал-полковник – 29 733 руб.

Размер окладов за должность напрямую зависит от величины населенного пункта, где несется служба.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда устанавливаются доплаты в следующих размерах:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12% оклада;

- за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - до 24% оклада.

Конкретные размеры доплат определяются по результатам аттестации рабочих мест и оценке условий труда в соответствии с перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и утверждаются приказом руководителя.

Работникам изоляторов временного содержания подозреваемых и обвиняемых, центров временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей, спецприемников, центров содержания иностранных граждан, строевых подразделений конвойной службы полиции выплачивается надбавка в размере 10% оклада.

За работу в ночное время работникам производится доплата из расчета 35% часовой ставки за каждый час работы в ночное время.

Работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается ежемесячная процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности», составляет 50 – 75%, имеющими степень секретности «совершенно

секретно», - 30 – 50%, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий, - 10 - 15%, без проведения проверочных мероприятий, - 5 – 10%.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные граждане имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

Работникам структурных подразделений по защите государственной тайны выплачивается ежемесячная процентная надбавка к окладу, за стаж работы в указанных структурных подразделениях в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Размер процентной надбавки к должностному окладу при стаже работы от 1 до 5 лет составляет 10%, от 5 до 10 лет – 15%, от 10 лет и выше - 20%.

В стаж работы работников структурных подразделений по защите государственной тайны, дающий право на получение указанной надбавки, включается время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны других органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

Работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера, установленные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются вышестоящим руководителем, имеющим право назначения на должность.

Выплаты стимулирующего характера:

- устанавливаются к должностным окладам, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда работников.

К основным показателям оценки эффективности работников относятся:

- успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

- применение в работе современных форм и методов организации труда.

Работникам ежемесячно выплачивается надбавка за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы.

Надбавка устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка устанавливается приказом руководителя с указанием конкретного размера на определенный период (не более чем на один год).

Основными условиями для установления надбавки являются:

- добросовестное исполнение работником своих должностных (трудовых) обязанностей;

- выполнение работником непредвиденных, срочных, особо важных и ответственных работ;

- компетентность работника в принятии соответствующих решений.

Руководитель вправе принимать решения в отношении подчиненных работников об изменении размера надбавки до истечения периода, на который она установлена.

Водителям автомобилей выплачивается ежемесячная надбавка за присвоенную квалификационную категорию в следующих размерах: водителям 2-го класса – 10% и водителям 1-го класса – 25% оклада.

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «D», «E») в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 декабря 1999 г. № 1396 «Об утверждении правил сдачи квалификационных экзаменов и выдачи водительских удостоверений».

Ежемесячная процентная надбавка за непрерывную работу (выслугу лет) в системе МВД России выплачивается к окладам в следующих размерах:

- от 1 до 2 лет - 5%;
- от 2 до 5 лет - 10%;
- от 5 до 10 лет - 20%;
- от 10 до 15 лет - 25%;
- от 15 до 20 лет - 30%;
- от 20 до 25 лет - 35%;
- от 25 лет и более - 40%.

Выплата премии осуществляется по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, иной период текущего года).

Работникам выплачивается премия за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей по итогам календарного года (далее - годовая премия) в размере 2-х окладов.

Годовая премия выплачивается работнику в размере двух месячных окладов, фактически установленных ему по занимаемой должности на 1 декабря календарного года, за который производится выплата годовой премии, а уволенным с работы в течение года - на день увольнения.

В составе расходов по оплате труда в ОМВД России по Усть-Абаканскому району учитываются:

- суммы начисленной заработной платы штатному персоналу бюджетных учреждений;
- суммы начисленного основного и дополнительного денежного довольствия военнослужащих;
- суммы дополнительной платы за сверхурочную и ночную работу, а также за работу в выходные дни;
- суммы оплаты отпусков;
- суммы стимулирующих и компенсационных выплат (доплаты, надбавки, премии и т.п.).

Выходные пособия при увольнении сотрудников учитываются в составе пособий по социальной помощи населению (а не в составе расходов по оплате труда).

В составе начислений на оплату труда учитываются расходы по оплате взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Начисление выплат осуществляется в порядке, установленном отраслевыми и ведомственными нормативными актами.

Требования Трудового кодекса Российской Федерации особо оговаривают условия оплаты труда работников бюджетной сферы.

Статьей 6 ТК РФ органам государственной власти субъектов Российской Федерации предоставлено право принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к полномочиям федеральных органов государственной власти.

При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению

бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

Произведем расчет заработной платы штатным работникам ОМВД России по Усть-Абаканскому району. Имеются следующие данные о начислениях и удержаниях по платежной ведомости за март 2020 г.:

- начислена заработная плата штатным работникам учреждения (включая все компенсационные выплаты) - 350 000 руб.;

- удержан налог на доходы физических лиц (с учетом налоговых вычетов, установленных налоговым законодательством) - 40 000 руб.;

- удержаны алименты на содержание несовершеннолетних детей - 12 000 руб.;

- удержаны суммы в возмещение материального ущерба, нанесенного в результате недостачи материальных запасов, - 2000 руб.;

- удержаны ранее выданные подотчетные суммы, остатки которых при представлении авансового отчета не были возвращены в кассу учреждения, - 3000 руб.;

- начислены пособия по временной нетрудоспособности (за дни временной нетрудоспособности после второго) - 55 000 руб.;

- выплачено из кассы - 312 000 руб., не выплачено - 36 000 руб.

В составе расходов по оплате труда в ОМВД России по Усть-Абаканскому району учитываются:

- суммы начисленной заработной платы штатному персоналу бюджетных учреждений;

- суммы начисленного основного и дополнительного денежного довольствия военнослужащих;

- суммы дополнительной платы за сверхурочную и ночную работу, а также за работу в выходные дни;

- суммы оплаты отпусков;

- суммы стимулирующих и компенсационных выплат (доплаты, надбавки, премии и т.п.).

При этом под доплатами понимаются выплаты к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящие компенсационный характер, за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда. Доплаты за условия труда включаются в тарифные ставки (оклады) при всех расчетах, связанных с оплатой труда.

Из этого следует, что, в частности, надбавки, исчисляемые в процентах от должностного оклада или тарифной ставки, рассчитываются с учетом доплат. Доплаты являются выплатами компенсационного характера. Наиболее распространенными видами доплат являются доплаты за работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, за работу в выходные и праздничные дни, за работу в ночное время, за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника и т.п.

Выходные пособия при увольнении сотрудников учитываются в составе пособий по социальной помощи населению (а не в составе расходов по оплате труда).

Принятие расходов к бюджетному учету осуществляется в соответствии с общим методом бюджетного учета, закрепленным в Инструкции по бюджетному учету, - методом начислений. То есть расходы по оплате труда принимаются к учету в момент их начисления (а не фактической выплаты).

Размеры и порядок выплат, осуществляемых работникам бюджетных учреждений, устанавливаются, как правило, ведомственными и отраслевыми нормативными документами, разработанными на базе основных требований трудового законодательства.

Рассмотрим начисление заработной платы по отделу внутренних дел, на нескольких примерах.

Денежное довольствие инспектора Мартынова О.Г. за сентябрь месяц 2020 г., начислено: согласно штатному расписанию установлен должностной

оклад – 2765,00 и оклад по званию – 2202,00; процентная надбавка за выслугу лет - 45%; надбавка за сложность, напряженность – 120%; ежемесячное денежное поощрение, в количестве 1 должностного оклада – 2765,00; квартальная премия – 75% денежного содержания; районный коэффициент – 30%; северный коэффициент – 30 % .

Сумма оклада =  $2765 + 2202 = 4967$  руб.

Надбавка за выслугу лет =  $4967 * 45\% = 2235,2$  руб.

Надбавка за сложность, напряженность =  $4967 * 120\% = 5960,4$  руб.

Ежемесячное поощрение = 2765 руб.

Квартальная премия =  $4967 * 75\% = 3725,3$  руб.

Районный и северный коэффициенты =  $(4967 + 2235,2 + 5960,4 + 2765 + 3725,3) * 60\% = 19652,9 * 60\% = 11791,7$  руб.

Итого начислено =  $19652,9 + 11791,7 = 31444,6$  руб.

Начислен НДФЛ =  $31444,6 * 13\% = 4087,8$  руб.

Сумма к выдаче =  $31444,6 - 4087,8 = 27356,8$  руб.

Далее рассмотрим начисление заработной платы милиционера мобильного взвода ОБППСМ.

Денежное довольствие милиционера мобильного взвода ОБППСМ за апрель месяц 2020 г., начислено: согласно штатному расписанию установлен должностной оклад – 2948,00 и оклад по званию – 1725,00; ночные и праздничные дни – 237,07; процентная надбавка за выслугу лет - 40%; надбавка за сложность, напряженность – 100%; ежемесячное денежное поощрение, в количестве 1 должностного оклада – 2948,00; доплата за классность - 5%; районный коэффициент – 30%; северная надбавка – 30% .

Сумма оклада =  $2948 + 1725 = 4673$  руб.

Ночные и праздничные дни = 237,07 руб.

Надбавка за выслугу лет =  $4673 * 40\% = 1869,2$  руб.

Надбавка за сложность, напряженность =  $4673 * 100\% = 4673$  руб.

Ежемесячное денежное поощрение = 2948 руб.

Доплата за классность =  $4673 * 5\% = 233,7$  руб.

Районный и северный коэффициенты =  $(4673 + 237,07 + 1869,2 + 4673 + 2948 + 233,7) * 60\% = 14633,97 * 60\% = 8780,4$  руб.

Итого начислено =  $14633,97 + 8780,4 = 23414,37$  руб.

Начислен НДФЛ =  $23414,37 * 13\% = 3043,9$  руб.

Сумма к выдаче =  $23414,37 - 3043,9 = 20370,47$  руб.

Расчет командировочных осуществляется в соответствии со ст. 168 ТК РФ. В случае направления в служебную командировку бухгалтер ОВД обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, в ОМВД России по Усть-Абаканскому району определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Таким образом, при отражении в бюджетном учете данных авансового отчета, представленных подотчетным лицом по возвращении из командировки, в ОВД используются как минимум три аналитических счета учета расходов учреждения.

Рассмотрим на примере расчет командировочных расходов в ОМВД России по Усть-Абаканскому району. Командированному работнику перед убытием в командировку выдан аванс в размере 30 000 руб. По окончании командировки подотчетным лицом представлен авансовый отчет в израсходовании полученной суммы. При этом расходы на проезд составили 12 000 руб., расходы по найму помещения - 5000 руб., расходы по приобретению материальных запасов (прочих) - 10 000 руб. Кроме того, за

время командировки работник должен получить суточные в размере 6000 руб.

Бухгалтером ОМВД были сделаны следующие бухгалтерские записи:

- при выдаче аванса:

дебет счета 020805560 "Увеличение задолженности подотчетных лиц по оплате транспортных услуг", кредит счета 020104610 "Выбытия из кассы" - 12 000 руб. - на сумму аванса для оплаты проезда;

дебет счета 020809560 "Увеличение задолженности подотчетных лиц по оплате прочих работ, услуг", кредит счета 020104610 - 5000 руб. - на сумму аванса для оплаты расходов по найму помещений;

дебет счета 020801560 "Увеличение задолженности подотчетных лиц по заработной плате", кредит счета 020104610 - 6000 руб. - на сумму аванса в части, соответствующей размеру суточных за время командировки;

дебет счета 020822560 "Увеличение задолженности подотчетных лиц по приобретению материальных запасов", кредит счета 020104610 - 9000 руб. - на сумму аванса под приобретение материальных запасов.

Рассмотрим определение налога на доходы физического лица в ОМВД. С.П. Фадеев получает доход только по основному месту работы. Он имеет двух детей: в возрасте двух лет и студента вуза дневной формы обучения в возрасте 20 лет, что подтверждается заявлением работника и соответствующими справками.

В 2020 г. за работу в ОМВД по трудовому договору С.П. Фадееву начислено в счет оплаты труда: в январе - 10 000 руб., в феврале - 10 000 руб. - в марте - 10 000 руб.

Налог на доходы за январь:

1. Доход за январь составил 35 000 руб. Работник имеет право на следующие налоговые вычеты: 1400 руб. ( $1400 * 2$ ) - на содержание детей. Таким образом, в январе вычет составил 2800 руб.

2. Сумма дохода, к которому применяется налоговая ставка, определяется путем вычитания из общего дохода работника указанных льгот:  
 $35\ 000 - 2800 = 32200$  руб.

3. Сумма налога на доходы рассчитывается по ставке 13% и составляет  
 $32200 * 0,13 = 4186$  руб.

Следовательно, в январе с С.П. Фадеева будет удержан налог в сумме 4186 руб.

На основании вышеизложенного можно сделать следующий вывод, что основными задачами учета труда и его оплаты в ОМВД России по Усть-Абканскому району являются: точный учет личного состава работников, отработанного ими времени и объема выполняемых работ; правильное исчисление сумм оплаты труда и удержаний из нее; учет расчетов с работниками организации, бюджетом, органами социального страхования, Государственным фондом занятости населения, фондами обязательного медицинского страхования и Пенсионным фондом РФ; контроль за рациональным использованием трудовых ресурсов, фонда оплаты труда и фонда потребления; правильное отнесение начисленной оплаты труда и отчислений на социальные нужды на счета издержек производства и обращения и на счета целевых источников.

### **ПРОЕКТНАЯ ЧАСТЬ 3 РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОМВД РОССИИ ПО УСТЬ-АБАКАНСКОМУ РАЙОНУ**

Для совершенствования расчетов по оплате труда в ОМВД России по Усть-Абаканскому району необходимо использовать автоматизированную систему «1С Зарплата и кадры». Данная программа проста в использовании и позволяет экономить рабочее время бухгалтера расчетной группы.

Правила документооборота – это один из важных элементов учетной политики. «Инталев: Документооборот 2020» - автоматизированная система документооборота и бизнес-процессов (workflow), которая интегрирована с учетной системой "1С:Предприятие 8.0". «Инталев: Документооборот 2020» может функционировать как самостоятельно, для решения задач автоматизации документооборота и бизнес-процессов, так и взаимодействуя с учетными системами на платформе "1С:Предприятие 8.0".

Экономическая значимость социально-трудовых отношений по мере развития производительных сил, процессов индустриализации, научно-технической революции существенно возрастает. Анализ процессов развития социально-экономической системы показывает: от забастовок, стихийных выступлений работников страдает все общество, теряя при этом определенную часть внутреннего национального продукта. Поддержание экономической и социальной стабильности, являющейся условием развития любой социально-экономической системы, формирует объективную необходимость и возможность разрешения противоречий в социально-трудовых отношениях.

Современная организация должна обеспечивать гарантированный законодательством минимальный размер оплаты труда, условия труда и меры социальной защиты работников независимо от организационно-правовых форм предприятий и форм собственности, на которой они основаны, и соблюдение данных отношений между работниками и работодателем

является главным инструментом повышения производительности труда работников и как следствие увеличения прибыли организации.

В связи с этим разработаны следующие мероприятия направленные на совершенствование и регулирование социально-трудовых отношений ОМВД России по Усть-Абаканскому району:

1) Внедрить систему материального стимулирования работников ОМВД России по Усть-Абаканскому району.

95% Большая часть сотрудников ОМВД хотели бы изменить подход к оплате труда, т.е. пересмотреть положение о премировании и сделать данную систему прозрачной, что впоследствии должно привести к повышению эффективности деятельности работников организации, поэтому предлагается следующая система материального стимулирования:

а) Надбавки за: разнообразие работ – 5% от оклада – за совмещение должностей;

б) Выплачивать премию по итогам работы в квартал и в конце года в размере 20% от оклада всем работникам организации.

в) Оплачивать проезд работников до места работы – оплачивать стоимость проездных билетов.

Внедрение данного мероприятия повысит заинтересованность работников ОМВД России по Усть-Абаканскому району к результатам труда, что позволит повысить трудовую активность работников, а так же приведет к увеличению производительности труда и увеличению прибыли организации.

2) Организовать комнату отдыха. Имели место быть случаи, когда возникали конфликтные ситуации по поводу того, что работники обедали на рабочем месте в главном помещении.

Предлагается организовать комнату отдыха, в которое используется для складирования инвентаря, руководству ОМВД России по Усть-Абаканскому району предлагается использовать данное помещение и организовать в нем комнату отдыха – кабинет психологической нагрузки и организовать место для приема пищи.

Кабинет психологической разгрузки – это усовершенствованный вариант комнаты отдыха, в которой созданы оптимальные условия для быстрого и эффективного снятия эмоционального перенапряжения, восстановления работоспособности, проведения психотерапевтических и психогигиенических мероприятий.

Площадь кабинета психологической составит 20 кв. м. Комната оборудуется мягкими креслами с подлокотниками, в которых можно принять полулежащее положение (кресла желательно накрыть полиэтиленовой пленкой и обеспечить подставками для ног), магнитофоном, с кондиционером, так же планируется установить аквариум.

Внедрение данного мероприятия позволит снизить нагрузки на работников, профессиональные обязанности которых связаны с негативными эмоциями или работа требует особой концентрации внимания, также будет способствовать мотивации персонала при выборе места работы, обеспечивает контакт с сотрудниками, помогает выявлять проблемы на рабочих местах, дает возможность регулировать должностные взаимоотношения и сглаживать острые углы, выявляя дискомфортные области в деятельности персонала.

Затраты на внедрение данного мероприятия составят:

- стоимость ремонта помещения – 40 тыс. руб.,
- покупка необходимого оборудования – 60 тыс. руб.
- итого затрат – 100 тыс. руб.

3) Обучить на курсах по деловому общению.

Внедрение данного мероприятия позволит повысить эффективность деятельности оперативных работников.

Стоимость обучения 8 работников составит – 48 тыс. руб.

В результате проведенного анализа можно сделать следующий вывод, что на ОМВД России по Усть-Абаканскому району произошло увеличение управленческих расходов на 100 тыс. руб. На данное повышение повлияло увеличение процентного соотношения премий с результатами работы.

Вследствие повышения величины премий на ОМВД России по Усть-Абаканскому району не произошло улучшение результатов финансово - хозяйственной деятельности. В результате на ОМВД России по Усть-Абаканскому району предлагаем ввести следующие штрафные санкции:

- всем сотрудникам, опоздавшим более чем на 5 минут, штраф 30 руб. в каждом случае;
- всем сотрудникам за прогул, штраф 100 руб. в каждом случае;
- отсутствие на маршруте в рабочее время ТП, а также экипажа грузовых автомобилей штраф 300 руб.;
- не выполнение поставленных задач штраф 100 руб.;
- если сотрудник не поставил в известность о своем увольнении за 14 дней, лишается премиального фонда 100%;
- отсутствие на рабочем месте более 20 минут штраф 30 руб. а коллективное отсутствие на рабочем месте штраф по 50 руб.;
- курение и пьянство на рабочем месте лишение премии 100%;
- хищение ТМЦ, порча имущества – возмещение ущерба и лишение премии 100%;
- несвоевременная сдача отчета штраф 100 руб.;
- неисполнение распоряжений непосредственного руководителя лишение премии 10%;
- опоздание на 5 минут на ранее объявленную планерку штраф 100 руб.;
- не выполнение плана по товарообороту лишение премии руководителя 100%.

С введением системы штрафных санкций на ОМВД России по Усть-Абаканскому району значительно улучшится поведение персонала, что положительно повлияет на результаты работы предприятия. На основании проведенных исследований выявлено, что мотивацию, а следовательно и использование трудовых ресурсов и рост производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. На результаты

производственно-хозяйственной деятельности организации, динамику выполнения планов производства оказывает влияние степень использования трудовых ресурсов. Основные задачи анализа использования трудовых ресурсов состоят в том, чтобы наиболее точно оценить выполнение установленных заданий и выявить резервы дальнейшего роста производительности труда и экономного расходования фонда заработной платы, увеличения производства продукции. Проведем анализ использования фонда заработной платы работников ОМВД России по Усть-Абаканскому району (см. табл. 3.1).

Таблица 3.1 - Анализ использования фонда заработной платы

Показатели	2019 г.	2020 г.	Отношение к 2019 г.	
			абсолютное	%
Фонд заработной платы ППП, тыс.руб.	1512	1764	+252	116,7
Среднесписочное число работающих	19	21	+2	110,5
Среднегодовая заработная плата одного работающего	79,6	84	+4,4	105,5

По данным анализа таблицы 3.1 видно, что произошло увеличение фонда заработной платы в 2020 году по сравнению с 2019 годом на 252 тыс. руб., что составило 16,7 %. Отклонения фонда заработной платы составят за счет изменения:

- численности работников  $(21 - 19) * 79,6 = 159,2$  тыс.руб.;
- средней заработной платы  $(84-79,6) * 21 = 92,4$  тыс.руб.

Итого:  $159,2 + 92,4 = 251,6$  тыс.руб.

На увеличение фонда оплаты труда повлияло увеличение средней заработной платы одного работающего, она увеличилась на 4,4 тыс.руб., фонд заработной платы увеличился на 92,4 тыс.руб. На увеличение фонда заработной платы также повлияло увеличение численности работников на 2 человек, фонд заработной платы увеличился на 159,2 тыс.руб.

Форма найма и увольнений работников - гибкая (по срочным контрактам и договорам).

Формы оплаты труда на предприятии:

- повременная (оклады). Оплата труда начисляется по фактически проработанному времени.

Порядок и характер взаимоотношений между работодателем и сотрудниками предприятия определяется трудовым договором. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

На ОМВД России по Усть-Абаканскому району работники получают заработную плату один раз в месяц 20 числа следующего за отчетным, месяца. Трудовым кодексом РФ рекомендовано получение заработной платы два раза в месяц. В целях стимулирования и повышения результатов деятельности в учреждении, предлагаем внедрить выплату заработной платы два раза в месяц, равными частями. Так же предприятие не оплачивает больничные листы и отпускные. Предложим так же оплату данных платежей, в соответствии с законодательством.

На ОМВД России по Усть-Абаканскому району необходимо усиление обратной связи. Обратная связь бывает внутренней - то есть идущей от самой работы и внешней - в случае, когда потребитель результатов работы отзывается об их качестве, а также в случае публичной похвалы.

Внутренняя обратная связь является более надежной, т.к. действует непосредственно на работника во время выполнения задания. Верный способ стимулирования этой связи - постановка четких и конкретных целей, не

указывая при этом путь их достижения. Другой способ - введение в процесс изготовления проверок на качество. Это позволит работнику немедленно исправлять недостатки, и соответственно корректировать процесс выполнения работы, приближая его к максимально эффективному. А значит, в результате подобные сбои в будущем уже не повторятся. Очень часто бывает ситуация исключительно негативной обратной связи, то есть, когда работники узнают только о недостатках своей работы. Таким образом, они лишаются вознаграждения за хорошую работу. С другой стороны известно, что люди почти не реагируют на критическую обратную связь. Работник не воспримет отрицательные оценки более чем по двум-трем параметрам. Однако, если менеджер чередует положительную и отрицательную критику, то информация о неудачах будет воспринята полнее.

Другая крайность - когда начальник неспособен критиковать своих подчиненных. В этом случае неудачи как бы фиксируются и работник не получает возможность исправлять свои ошибки, а часто даже не знает нужно ли это делать. Часто люди сопротивляются введению обратной связи, так как не были к этому подготовлены, не знают как ее обеспечить. Для эффективности внешней обратной связи необходимо, чтобы она была правдивой, точной, подробной, осуществлялась незамедлительно. Сообщение о плохом выполнении работы только демотивирует работника. Если же указать, что именно было сделано неправильно, почему это случилось, как исправить ситуацию, и при этом не забыть затронуть положительные аспекты работы, эффективность такой обратной связи, несомненно, возрастет. Она может быть еще выше, если работник выяснит эти вопросы сам.

Все вышеизложенное и подвигло к разработке системы мотивации персонала компании с целью достигнуть значительных улучшений в организационной эффективности, максимизации возврата на вложенные инвестиции в человеческий капитал. Прежде чем разрабатывать систему мотивации персонала, руководством фирмы было проведено анкетирование

всех работников с ОМВД России по Усть-Абаканскому району целью выяснения основных мотивов, которые заставляют работать лучше и эффективнее. В тоже время, само по себе анкетирование - это один из способов привлечь сотрудников фирмы к ее проблемам, недостаткам в работе, высказать свое мнение. Причастность, принадлежность, как одно из понятий мотивационной модели Маслоу - социальный контакт - групповая принадлежность.

Основными аспектами, которые необходимо отметить при разработке системы мотивации, выявленные в результате анкетного опроса сотрудников отдела продаж, являются:

- фактором, который мотивирует работника выполнять свою работу лучше, является «Деньги, гарантии, компенсации» (среднее значение 1,22), причем этот фактор отмечен всеми респондентами и имеет самый высокий ранг среди других;

- факторы «Принадлежность к эффективно работающей группе» и «Личная удовлетворенность» также отмечены большинством респондентов и имеют средний ранг;

- отмечен и тот факт, что основными адекватно вознаграждаемыми моментами работы являются «Достижение краткосрочных целей» и «Производительность труда», а наименее - «Эффективный член команды». А если учесть тот факт, что оптимальной системой премирования, по мнению работников, является вознаграждение от «Индивидуальной работы» и «Работа команды», то следует отметить проблему разработки адекватной системы вознаграждений в зависимости от индивидуальных и командных результатов работы;

- необходимо отметить и тот факт, что основой материального стимулирования сотрудники отдела продаж выделяют «Прямую связь с результатами труда».

На основе анкетного опроса и анализа полученных данных, руководством компании было принято решение разработать систему

мотивации работников отдела продаж, которая наиболее полно учитывала бы потребности персонала и компании для достижения стратегических целей развития фирмы.

Далее разработаем мероприятия по стимулированию работников отдела продаж, направленных на увеличение объемов реализуемой продукции. Основой построения данной системы является разработка адекватной потребностям и желаниям сотрудников компании системы нематериальных стимулов и условий оплаты труда, основанной на следующих принципах:

- материальное поощрение и премирование индивидуальных и групповых заслуг;
- бонусное, нематериальное поощрение;
- проведение соревнований между работниками;
- аттестация сотрудников.

Для более четкой разработки системы мотивации определена организационная структура ОМВД России по Усть-Абаканскому району с выделением рабочих групп.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Повышение экономической эффективности создает необходимые условия для расширения и обогащения материальной базы народного благосостояния за счет роста производительности труда, повышения фондоотдачи, экономии средств производства и улучшения качества продукции. Таким образом, повышение экономической эффективности является решающим материальным фактором реализации высшей и конечной цели общественного производства. Экономическая эффективность включает в себя и качественную, и количественную стороны, которые в своей совокупности определяют меру данного вида эффективности. Мера экономической эффективности выражает целевую направленность развития общественного производства, воплощается в фонде потребления общества.

Представляется, что улучшение количественного и качественного состава кадров правоохранительных органов возможно при выполнении следующих условий.

Объектом исследования выбран ОМВД России по Усть-Абаканскому району.

Систему кадрового обеспечения необходимо существенным образом модернизировать. Денежное содержание, материальное обеспечение сотрудников целесообразно довести до уровня, соответствующего сложности и опасности их труда, гарантирующего их экономическую независимость, надежную антикоррупционную защиту, способную предотвратить отток квалифицированных специалистов в коммерческие структуры.

Организовать тщательный профессионально-психологический отбор, повысить квалификационные требования к лицам, претендующим на работу в правоохранительных органах, установив в качестве обязательных критериев их профессиональной пригодности безупречную нравственную репутацию и служебную справедливость. Периодически осуществлять

проверку их пригодности к качественному выполнению профессиональных функций.

Полностью исключить из числа кандидатов на службу ограниченно годных по заключению центра психологической диагностики, поскольку это приводит к постоянному росту группы повышенного риска и нежелательным последствиям.

Наладить взаимодействие правоохранительных органов и СМИ для формирования в глазах общественного мнения адекватного образа сотрудника, поскольку положительные примеры работы в отличие от отрицательных не становятся достоянием гласности.

До тех пор пока работа в правоохранительных органах не станет престижной в глазах гражданского населения, будет сохраняться текучесть кадров, отсутствие конкурсного отбора лиц, поступающих на службу, закрепление профессионального звена сотрудников.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. – 2019. - №4.
2. Гражданский Кодекс Российской Федерации. В 4 ч. [Электронный ресурс]: федер. закон от 30.11.1994г. №51-ФЗ ред. от 06.12.2020. – Режим доступа: КонсультантПлюс.
3. Налоговый Кодекс Российской Федерации: в 2 ч.: в ред. от 29.12.2017 (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2021) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс.
4. О бухгалтерском учете [Электронный ресурс]: федер. закон от 06.12.2011 г. №402-ФЗ ред. от 31.12.2020. – Режим доступа: КонсультантПлюс.
5. Положение об оплате труда и премирования работников УТ МВД России по ЦФО [Электронный ресурс]: в ред. от 31.12.2020. – Режим доступа: КонсультантПлюс.
6. Алексеева, Г.И. Бухгалтерский учет. / Г.И. Алексеева, Т.П. Алавердова - М.: Маркет ДС, 2018. - 616 с.
7. Абрютина, М.С. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия. / М.С. Абрютина - М.: «Филин», 2017. - 248 с.
8. Акчурина, Е.В. Бухгалтерский финансовый учет: Учебное пособие. / Е.В. Акчурина - М: Экзамен, 2018.-416 с.
9. Анциферова, И.В. Бухгалтерский финансовый учет: учебное пособие. - 2-е изд., перераб и доп. / И.В. Анциферова - М.: Издательско-торговая корпорация «Дасиков и Ко», 2017.- 800 с.
10. Агеева, Е.И. Кредитная политика как инструмент управления дебиторской задолженностью.// Финансовый менеджмент. – 2019. №6.- С. 22-33.
11. Бабаев, Ю.А. Бухгалтерский учет: учебник / Ю.А. Бабаева. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2017. - 392 с.

12. Богодская, Т.Г. Списание кредиторской задолженности (получение аванса). // Бухгалтерский учет.- 2019. - №20. - С. 13-17.
13. Бурдюгова, С.Н. Просроченная дебиторская задолженность, учет и налогообложение отдельных операций.// Бухгалтерский учет. – 2019. - №9. С. 16-21.
14. Бухгалтерский учет: учебник/ Н.К. Муравицкая, Г.И. Лукьяненко.-М: КНОРУС, 2017.-544с.
15. Бухгалтерский учет: учебное пособие/ СП. Суворова, М.Е. Ханенко, А.О. Шапотова, А.М. Ковалева.-М.: КНОРУС, 2016.-344с.
16. Волков, Н.Г. Практическое пособие по бухгалтерскому учету./ Н.Г. Волков - М.: ООО "ИД "Бухгалтерский учет", 2017. - 346 с.
17. Велби, Т.К. Бухгалтерский (финансовый) учет: учебник / Т.К. Велби - М.: издательство Проспект – 2017. - 448 с.
18. Васильева, Л.С. Финансовый анализ: учебник/ Л.С. Васильева, М.В. Петровская. - М.: КНОРУС, 2018.- 544 с.
19. Суглобов, Е.А. Бухгалтерский учет и аудит: уч пособие - 2-е издание / Е.А. Суглобов, Б.Т. Жарылгасова - М.: КНОРУС, 2016. - 496 с.
20. Полянова, С.И. Бухгалтерский учет: уч. пособие. / С.И. Полянова, Е.В. Старовойтова, О.В. Соловьева - М.: ИНФРА-М, 2017. - 391 с.
21. Латынова О.В. Бухгалтерский учет: учебное пособие. / О.В.Латынова - М.: КНОРУС, 2016. - 236 с.
22. Макальская, М.Л. Бухгалтерский учет, учебник для ВУЗов. / М.Л. Макальская, И.А. Фельдман - М.: Высшее образование, 2017. - 443с.
23. Машинистова, Г.Е. Бухгалтерский учет: Пособие для подготовки к экзамену на звание Профессиональный бухгалтер. / Г.Е. Машинистова - М.: Экзамен, 2017.-576 с.
24. Чая В.Т., Латынова О.В. Бухгалтерский учет: учебное пособие под ред., д-ра экономических наук, проф. В.Т. Чая - М.: КНОРУС 2018. - 496 с.

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Хакасский технический институт – филиал ФГАОУ ВО  
«Сибирский федеральный университет»  
институт  
«Экономика и гуманитарные дисциплины»  
кафедра

УТВЕРЖДАЮ

зав. кафедрой ЭИГД

 Т.Б. Коняхина

подпись      инициалы, фамилия

« 11 » 06 2021 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

38.03.01 Экономика

код – наименование направления

Организация оплаты труда на примере ОМВД России по Усть-Абаканскому  
району  
тема

Руководитель

 11.06.2021 доцент к.э.н..  
подпись, дата      должность, ученая степень

М.А. Кузнецова  
инициалы, фамилия

Выпускник

 11.06.2021  
подпись, дата

Ю.Е. Прокопьева  
инициалы, фамилия

Абакан 2021

Продолжение титульного листа бакалаврской работы по теме «Организация оплаты труда на примере ОМВД России по Усть-Абаканскому району»

Консультанты по  
разделам:

Теоретическая часть  
наименование раздела

*К* 11 06 2021  
подпись, дата

М.А. Кузнецова  
инициалы, фамилия

Аналитическая часть  
наименование раздела

*К* 11 06 2021  
подпись, дата

М.А. Кузнецова  
инициалы, фамилия

Проектная часть  
наименование раздела

*К* 11 06 2021  
подпись, дата

М.А. Кузнецова  
инициалы, фамилия

Нормоконтролер

*К* 11 06 2021  
подпись, дата

М.А. Кузнецова  
инициалы, фамилия