

УДК 331.22

О.А. Цвиркун

Кузбасский гуманитарно-педагогический институт Кемеровского государственного университета, Новокузнецк, email: oksanacvirkun@yandex.ru

РАЗРАБОТКА ОЦЕНОЧНЫХ ЛИСТОВ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ДЕТСКИХ ЛАГЕРЕЙ

Ключевые слова: заработная плата, стимулирующие выплаты, оценочный лист, интенсивность работы, премия.

Одним из значимых мест в бухгалтерском учете является учет заработной платы в связи с тем, что он является неотъемлемой частью работы каждой организации. Заработная плата имеет значение для работодателя и работника. Для работника заработная плата является основным источником дохода, мотивирующим его на повышение производительности труда, а для работодателя – издержками, расходами. В данное время государство передало многие свои функции организациям, которые могут сами устанавливать размеры и системы оплаты, стимулирования сотрудников. В статье обозначены недостатки при стимулировании оплаты труда сотрудников детского лагеря и разработан оценочный лист, на основании которого работник, во-первых, сам сможет оценить свою работу, указать на то, что было сделано и на каком уровне, во-вторых, это сможет сделать его непосредственный руководитель. Также разработан перечень стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, которые могут быть учтены при начислении заработной платы сотрудникам.

О.А. Tsvirkun

Kuzbass Humanitarian Pedagogical Institute of Kemerovo State University, Novokuznetsk, email: oksanacvirkun@yandex.ru

DEVELOPMENT OF ASSESSMENT SHEETS AND INCENTIVE PAYMENTS FOR STAFF OF CHILDREN'S CAMPS

Keywords: salary, incentive payments, evaluation sheet, work intensity, bonus.

One of the most important places in accounting is payroll accounting due to the fact that it is an integral part of the work of every organization. Wages matter to the employer and the employee. For an employee, wages are the main source of income, motivating him to increase labor productivity, and for an employer, they are costs and expenses. Currently, the state has transferred many of its functions to organizations that can set their own sizes and payment systems and incentives for employees. The article identifies shortcomings in stimulating the remuneration of employees of the children's camp and has developed an assessment sheet, on the basis of which the employee, firstly, will be able to evaluate his work himself, indicate what has been done and at what level, secondly, his immediate supervisor will be able to do it. A list of incentive payments for intensity and high performance has also been developed, which can be taken into account when calculating salaries for employees.

Заработной плате уделяется большое внимание в публицистической и научной литературе, законодательных актах, правовых и нормативных документах. Урегулирование аспектов по начислению заработной платы в организации лежит на самом учреждении. При осуществлении хозяйственной деятельности в организации происходят трудовые отношения с сотрудниками, которые приводят к расчетам по заработной плате, с государственными фондами, налоговой инспекцией, фондом пенсионного и социального страхования и др.

Цель исследования

Целью данного исследования является рассмотрение недостатков при оплате труда сотрудников детского лагеря, разработка оценочных листов для расчета стимулирующих выплат, перечня таких выплат за интенсивность и высокие результаты работы, а также доплат за работу в вечернее время. Исследование проводилось на основе данных отчетных документов детского лагеря, функционирующего в г. Новокузнецке, инспектированы приказы о начислении стимулирующих выплат, изучен меха-

низм начисления доплат за работу в вечерние время.

Обзор литературы

Организация системы заработной платы равно представляет интерес и зарубежным и отечественным экономистам. Можно выделить таких ученых как Э.Дж. Доллан, Д.Е. Линдсей, С.Л. Брю, Р. Яковлев, Л. Жуков, В. Давыдова, Б. Генкина, которые рассматривают многие аспекты системы оплаты труда рабочих [1]. Государство на законодательном уровне регулирует величину минимального размера оплаты труда. Основной законодательный акт, который регулирует отношения между работником и работодателем – это Трудовой кодекс РФ. Выплаты стимулирующего характера учреждение вправе определять самостоятельно, регулируя их локальными актами. Это позволяет мотивировать сотрудников на более высокую производительность труда, что в целом сказывается положительно на всей деятельности организации.

Результаты исследования

Наряду с Положением об оплате труда во многих организациях разрабатывается Положение о стимулировании работников. В детском лагере оно существует и содержит следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (10% от стимулирующего фонда);
- выплаты за качество выполняемых работ (40% от стимулирующего фонда);
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет (5% от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии);
- премиальные выплаты по итогам работы (40% от стимулирующего фонда);
- иные поощрительные и разовые выплаты (5% от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии).

Анализ документов о назначении стимулирующих выплат показал, что они начисляются на основании приказов, которые содержат только одну формулировку «согласно выполнению утвержденных критериев и показате-

лей результативности и эффективности работы». Однако данная формулировка довольно расплывчата. Работники зачастую фактически не имеют возможности письменно подтвердить результаты своей деятельности и стимулирующие выплаты начисляются по рекомендации руководителя структурного подразделения, который не ведет никаких журналов учета трудовых достижений сотрудников.

В связи с этим можно ввести оценочные листы для сотрудников, содержащие количественные и качественные параметры, позволяющие максимально объективно взвесить вклад каждого сотрудника в деятельность учреждения. При заполнении такого листа сотрудник будет понимать, за что ему положены выплаты стимулирующего характера. По результатам заполнения данных оценочных листов руководитель подразделения, а затем и премиальная комиссия смогут объективно оценить работу сотрудников.

В законодательстве не предусмотрена форма такого оценочного листа, поэтому при его разработке необходимо руководствоваться профессиональными стандартами, должностными инструкциями и включать в критерии оценочного листа те, которые нужны именно данному учреждению.

На основании специфики работы детского лагеря могут быть разработаны оценочные листы для сотрудников в разрезе каждой специальности. Оценочный лист бухгалтера представлен в таблице 1.

Работник в конце каждого месяца должен заполнить свой оценочный лист и передать его руководителю подразделения. Руководитель подразделения представит на рассмотрение все оценочные листы премиальной комиссии, которая каждый балл оценит в рублевом эквиваленте. По результатам оценки комиссии, стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты и за качество выполняемой работы будут распределены. Выплаты за выслугу лет можно выплачивать один раз в конце года при наличии экономии денежных средств на оплату труда. При отсутствии указанной экономии на данную выплату можно направить средства от приносящей доход деятельности [2].

Таблица 1

Пример оценочного листа для бухгалтера

№	Критерий	Показатель эффективности	Индикаторы	Максимальный балл	Источник информации	Периодичность	Самооценка	Оценка руководителя	Расхождение
1	Интенсивность и высокие результаты	Модернизация рабочего процесса	Отсутствие замечаний и оперативное выполнение работ	9	Журналы Операций, отчеты за данный период	Ежемесячно			
		Выполнение экстренных работ	Отсутствие замечаний, качественное оперативное выполнение работ	10	Ежемесячный отчет за данный период	Ежемесячно			
		Высокая результативность, качество работы при выполнении разовых поручений администрации	Отсутствие замечаний, качественное и оперативное выполнение работ	9	Журналы операций, отсутствие замечаний	Ежемесячно			
2	Качество выполняемых работ	Комплексный анализ состояния и прогноз развития курируемого направления	Наличие положительной динамики показателей мониторинговых и других исследований	8	Отчет за данный период	Ежемесячно			
		Организация своевременного и качественного составления документации	Предоставление документации в установленные сроки	6	Отсутствие замечаний. Журнал операций	Ежемесячно			
		Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	Факт отсутствия	5	Акты проверок	Ежемесячно			
		Культура общения с сотрудниками учреждения	Отсутствие жалоб	6	Отсутствие жалоб	Ежемесячно			
		Своевременность, оперативность и качество подготовки отчетов	Предоставление документации в установленные сроки	4	Акты проверок	Ежемесячно			
		Обеспечение сохранности бухгалтерских документов и оформление их в архив	Отсутствие замечаний	1	Отсутствие замечаний	1	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	
		Отсутствие штрафных санкций	Отсутствие замечаний	1	Отсутствие замечаний	Ежемесячно			
		Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	Факт выполнения	1	Факт выполнения	Ежемесячно			
				60					

Таблица 2

Перечень стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Наименование стимулирующих выплат	Размер выплат (в абсолютной величине)	Срок, на который устанавливается выплата	Должности
1	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	500 руб.	единовременно	Все должности
2	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	300 руб.	единовременно	Все должности
3	Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности	400 руб.	единовременно	Все должности
4	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	500 руб.	единовременно	Все должности
5	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм	300 руб.	единовременно	Все должности
6	Интенсивность и напряженность труда (дополнительные работы не входящие в круг должностных обязанностей)	500 руб.	единовременно	Все должности
7	Благоустройство и уборка территории	300 руб.	единовременно	Все должности
8	Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб	400 руб.	единовременно	Все должности
9	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря, моющих и расходных материалов	300 руб.	единовременно	Все должности
10	Дополнительные виды работ по ремонту помещений, оборудования и территории учреждения	300 руб.	единовременно	Все должности
11	Уход за комнатными растениями в местах общего пользования	200 руб.	единовременно	Обслуживающий персонал, столовая
12	Устранение неполадок, возникающих по техническим, стихийным и иным причинам	500 руб.	единовременно	Кочегары, слесари, электрики, водители
13	Своевременное, качественное обслуживание и текущий ремонт систем отопления, водоснабжения, канализации	300 руб.	единовременно	Кочегары, слесари
14	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов и оборудования	500 руб.	единовременно	Зам/директора по АХЧ, Зав/столовой, Зав/складом Зам/директора по УВР
15	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	300 руб.	единовременно	Слесарь, рабочий по КОРЗ, плотник

Таблица 3

Начисление заработной платы педагогу-организатору за ноябрь 2022 года

Должность	Оклад	Доплата за работу в сельской местности	Персональный коэффициент	Районный коэффициент	Стимулирующие выплаты	Итого
Педагог-организатор	12173	3043,25	12173	8216,78	10000	45606,03

Таблица 4

Начисление заработной платы педагогу-организатору за ноябрь 2022 года

Должность	Оклад	Доплата за работу в сельской местности	Персональный коэффициент	Доплата за работу в вечернее время	Районный коэффициент	Стимулирующие выплаты	Итого
Педагог-организатор	12173	3043,25	12173	362	8325,38	10000	46311,93

Выплаты стимулирующего характера для работников должны быть:

- объективными, т.е. выплата должна определяться на основе оценки результатов труда и достижение коллективных результатов;
- предсказуемыми, т.е. работник должен знать, какой размер вознаграждения он получит в зависимости от результатов его деятельности в учреждении;
- адекватными, т.е. выплата должна соответствовать вкладу каждого работника в деятельность учреждения;
- своевременными, т.е. выплата должна следовать за выполнением достижением результата;
- прозрачными, т.е. правила начисления выплаты должны быть понятны всем работникам учреждения [3].

В связи с этим можно разработать примерный перечень стимулирующих выплат по итогам работы, представленный в таблице 2.

Стимулирующие выплаты работникам за интенсивность и высокие результаты работы могут выплачиваться также за счет экономии базовой части фонда оплаты труда учреждения или за счет централизованного фонда.

Все виды выплат необходимо фиксировать приказом руководителя и согласовывать с первичным выборным органом учреждения.

В Трудовом кодексе Российской Федерации нет понятия «вечернее время»,

поэтому работодатель не обязан его оплачивать, если иное не установлено в Локальных актах учреждения [4]. В Коллективном договоре можно прописать следующую формулировку:

«Оплата труда за работу в вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области-Кузбасса и работодателями Кемеровской области-Кузбасса и оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В вечернее время – 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели» [5].

Компенсационные выплаты за работу в вечернее время коснутся таких должностей как «вожатый», «звукорежиссер», «педагог-организатор» и «воспитатель». Исходя из вышесказанного, работодатель обязан будет оплатить работу в вечернее время по указанным должностям.

В таблицах 3 и 4 приведен пример расчета заработной платы педагога-организатора без учета компенсационной выплаты (табл. 3) за работу в вечернее время и с учетом доплаты (табл. 4).

Нормы рабочего времени в 2022 году при 36-часовой неделе составляют 1 775,40 часов. Поэтому при работе до 21-00 педагогом-организатором доплата за ноябрь будет рассчитана так: $12173/1775,4*(3*22)+20\%=543$ руб., где 3 – это объем работы в вечернее время с 18-00 до 21-00, 22 – количество рабочих дней в ноябре 2022 г., а 20% – доплата за работу в вечернее время.

В итоге сотрудник получит на 706 рублей больше, чем начисление без компенсационной доплаты за работу в вечернее время. Таким образом, работник за год в среднем может получить более 8 тыс. рублей заработной платы.

В связи с этим, необходимо с работниками учреждения, работающими

в указанных должностях, заключить дополнительные соглашения к трудовым договорам, где указать доплату за работу в вечернее время как обязательную для выплаты.

Выводы

Процесс осуществления расчетов с персоналом ответственный и трудоемкий. Стимулирование сотрудников к выполнению дополнительных функций снизит необходимость в найме новых сотрудников и сократит текучесть кадров. Установление доплат за работу в вечернее время отдельным категориям работающих приведет к повышению среднемесячной заработной платы и позволит соблюсти требования локальных актов учреждения. Премияльные выплаты из средств от приносящей доход деятельности позволят довести среднемесячную заработную плату до конкурентоспособного уровня.

Библиографический список

1. Долан Э.Дж., Линдсей Д. Микроэкономика. СПб.: АО Санкт-Петербург оркестр, 1994. 446 с.
2. Жуков А.Л. Система премирования и критерии её эффективности // Справочник кадровика. 2015. № 7. С. 24.
3. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2022 г., протокол N 11). [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/406065889/#review> (дата обращения 20.12.2024).
4. Российская Федерация. Кодексы. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (дата обращения: 18.12.2024).
5. Кузбасское региональное соглашение между Кемеровским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кузбасса», Правительством Кемеровской области – Кузбасса и работодателями Кемеровской области – Кузбасса на 2022-2024 годы. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.bulleten-kuzbass.ru/bulletin/310758> (дата обращения: 18.12.2024).