

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/otchet-po-praktike/408980>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Экономика

ВВЕДЕНИЕ 3

1. ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИИ-БАЗЫ ПРАКТИКИ 5

2. ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА И АНАЛИЗА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ 7

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 15

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 16

ПРИЛОЖЕНИЕ 18

Таким образом, учет начислений заработной платы в ОМВД России по Березниковскому городскому округу ведется на счете 70. Аналитический учет счета 70 ведется на лицевых счетах работников, приступивших к работе на начало года по каждому члену трудового коллектива и лицам, работающим по трудовому договору. Операции по начислению заработной платы отражаются в журнале-ордере на счете 70.

ОМВД России по Березниковскому городскому округу проводит оценку своей деятельности по усовершенствованию системы охраны труда и раскрывает ее результаты, в том числе с помощью ежегодных годовых отчетов. Анализ результатов работы в этом направлении помогает корректировать дальнейшие действия и устранять факторы риска. Для целей бухгалтерского учета затраты на оплату труда формируются в соответствии с Положением по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99). Фонд оплаты труда в ОМВД России по Березниковскому городскому округу – сумма вознаграждений, предоставленных наемным работникам в соответствии с количеством и качеством их труда, а также компенсаций, связанных с условиями труда.

Фонд оплаты труда включает начисленные суммы заработной платы в денежной форме за отработанное и неработающее время, компенсационные выплаты, связанные с условиями труда, надбавки, премии и разовые поощрения. анализ использования рабочей силы и повышение производительности труда следует рассматривать в тесной связи с оплатой труда.

В свою очередь, повышение уровня заработной платы способствует повышению производительности и продуктивности. Неотъемлемой частью деятельности ОМВД России по Березниковскому городскому округу является анализ расходов на оплату труда. При этом проводится систематический мониторинг использования фонда оплаты труда и выявляются возможности экономии за счет повышения производительности труда. Производительность - это эффективность затрат труда, выраженная в количестве продукции, произведенной работником за единицу времени, или в количестве времени, затраченного на производство единицы продукции. Численность сотрудников является показателем состояния трудовых ресурсов ОМВД России по Березниковскому городскому округу, которые обеспечивают безопасность организации рабочей силой. Анализ безопасности труда включает сравнение фактической численности персонала с предыдущими периодами во всех классификационных группах.

Анализ структуры доходов работников осуществляется динамически путем расчета темпов роста/прироста и в отчетном году в сравнении с плановыми показателями. После такого анализа изучаются изменения доходов по сравнению с плановыми значениями, предыдущими периодами, а также изменения в структуре доходов. Затем они подробно анализируют каждый элемент дохода работников. Большая часть, как правило, составляет фонд заработной платы. Что касается доходов работников, то наибольшее внимание уделяется общему составу фонда оплаты труда, включая выплаты за отработанное время, за не отработанное время и за поощрительные выплаты.

Анализ состава фонда оплаты труда позволяет более точно выявить причины образования перерасхода и выявить резервы сбережений фонда оплаты труда, оценить эффективность его использования и выявить непроизводительные выплаты. Информация о составе фонда оплаты труда позволяет установить, в какой степени на предприятии используются стимулирующие формы оплаты труда, способствующие повышению производительности труда. Основная часть фонда оплаты труда - это тарифный фонд, поэтому его анализу следует уделить особое внимание. Целесообразно более детально изучить вопрос использования тарифного фонда для оплаты труда работников по отдельным подразделениям компании. При этом необходимо иметь в виду, что снижение затрат на оплату труда для этого фонда достигается главным

образом за счет снижения трудоемкости продукции и правильного учета выполненных работ. Необходимо установить правильность и своевременность пересмотра норм производительности (времени) и расценок, связанных с организационными и техническими мерами по снижению трудоемкости, выяснить возможность более широкого введения технически обоснованных норм времени, проверить правильность отнесения работ к группам с более высокой оплатой (тяжелая, горячая работа), путем проведения оценки работы, поскольку неправильное решение этих вопросов является основной причиной завышения тарифного фонда заработной платы.

Действия, направленные на развитие системы оплаты труда в правоохранительных органах, не должны быть «точечными», не должны быть «отложенными» или представлять собой решение существующих проблем. Они должны быть системными и регулярными, долгосрочными, направленными на развитие правоохранительной системы и учитывать социально-экономические приоритеты, существующие и потенциальные вызовы и угрозы национальной безопасности Российской Федерации. В связи с этим в основу системы денежной удовлетворенности сотрудников должны быть положены следующие принципы:

- справедливое вознаграждение за труд с учетом важности правоохранительных органов для общества и государства, риска и опасности для жизни сотрудников, масштабов преступности и сложности современных криминальных схем;
- недопустимость ухудшения материального положения работников;
- совершенствование системы денежного обеспечения с учетом изучения правоохранительной деятельности в правоохранительных органах, складывающейся социально-экономической ситуации и приоритетов долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации;
- совершенствование механизма регулярной индексации денежной массы на основе уровня инфляции и социально-экономических показателей развития государства;
- заинтересованность сотрудников в улучшении результатов профессиональной деятельности;
- формирование эффективной системы материального стимулирования с учетом результатов профессиональной деятельности.

При этом важнейшей задачей на сегодняшний день является разработка и принятие Концепции развития государственной социальной политики МВД России на долгосрочную перспективу, составной частью которой должны стать положения, касающиеся системы оплаты труда сотрудников. Это позволит систематизировать принципы и основные направления деятельности Российской Федерации в сфере государственной социальной политики в МВД России в едином документе, четко обозначить вектор ее дальнейшего развития и совершенствования.

Чтобы достичь эффективных результатов, целесообразно разработать комплекс мер по стимулированию кадров МВД:

1. Материальный стимул для ОМВД и его сотрудников. Важность материальных вознаграждения сотрудников – один из основных стимулов для работников, роль его в социальном и экономическом кризисе значительно увеличилась. Стимулы как вознаграждение сейчас слабо мотивированы, поэтому нужно ввести дополнительные выплаты непосредственно с целевыми показателями предприятия, а также надбавки. Надбавки предполагают выполнение определенного стандарта, требований и внутренних правил и дополнительной мотивации.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001).

Справочная правовая система Консультант Плюс.

2. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: НИЦ Инфра-М, 2019. – 380 с.

3. Васильева А.В. Теоретические основы оплаты труда // Научное сообщество студентов : материалы XVI Междунар. студенч. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 29 дек. 2017 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.] – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017. – С. 168-170.

4. Внутрифирменное планирование [Текст]: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» Учебное пособие / Стрелкова Л.В., Макушева Ю.А. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2020. - 367 с.

5. Грибов В.Д. Экономика организации (предприятия) [Текст]/ В.Д. Грибов, В.П. Грузинов, В.А. Кузьменко. – М.: Кнорус, 2020. – 416 с

6. Колосова О.Г. Организация оплаты труда как фактор конкурентоспособности предприятия на рынке [Текст] / О.Г. Колосова // Вестник Омского университета, Серия «Экономика». – 2017. – №2. – с. 87-93.

7. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет (финансовый и управленческий) [Текст]: Учебник / Н.П. Кондраков. –

5-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2020. – 584 с.

8. Литвинова К.Е. Недостатки систем премирования и пути их решения [Текст] / К.Е. Литвинова // Вопросы экономики и управления. – 2017. – №1. – с. 66-69.
9. Рогоженко А.А. Система «плавающих» окладов как метод оптимизации фонда оплаты труда [Текст] / А.А. Рогоженко, Л.С. Филатова // Экономика и управление. – 2019. – №1. – с. 84-90.
10. Рубаева Л.М. Системы оплаты труда и проблема оплаты труда в современной России [Текст] / Л.М. Рубаева, Ю.Р. Исакова // Экономика и предпринимательство. – М., 2017. – №2-1 (79-1). – С. 131-134.
11. Рысаева Р.Р. Современные системы оплаты труда, применяемые на российских предприятиях [Текст] // Наука, образование, общество: тенденции и перспективы развития : материалы IX Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 12 февр. 2018 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.] – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2018. – С. 266-267.
12. Рябчикова Т.А. Оплата труда персонала [Текст]: учебное пособие / Т.А. Рябчикова. – Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. – С. 54-74
13. Сергеева В.Э. Заработная плата и оплата труда [Текст] // Научное сообщество студентов : материалы XIV Междунар. студенч. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 26 мая 2017 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.] – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2019. – С. 258-260.
14. Уколов Ю.Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. Практикум [Текст]: Учебное пособие / Ю.Д. Уколов. – Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2017. – С. 50-56.
15. Чекмарева Д.Д. Понятие организации оплаты труда и основные принципы формирования фонда оплаты труда на предприятии [Текст] // Сборник статей Международной научно-практической конференции: В 3 ч. – Пенза: Наука и Просвещение, 2020. – С. 106-108.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/otchet-po-praktike/408980>