

# 1. НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ И ФИНАНСОВЫЙ КОНТРОЛЬ

## 1.1. АНАЛИЗ ИЗМЕНЕНИЙ В СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В 2014 Г.

Беспалов М.В., к.э.н., доцент,  
заместитель главного бухгалтера

ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина»

[Перейти на Главное МЕНЮ](#)  
[Вернуться к СОДЕРЖАНИЮ](#)

Статья посвящена рассмотрению основных рекомендаций регулятора по формированию систем оплаты труда работников бюджетных учреждений в 2014 г. Автор подробно анализирует предлагаемые российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений рекомендации по установлению системы оплаты труда в государственных учреждениях, выделяет наиболее важные моменты данного документа. В заключение статьи представлены аргументированные выводы, касающиеся изменений в 2014 г. в системе формирования и распределения фонда оплаты труда бюджетных учреждений.

Одним из современных трендов реформирования бюджетной системы является трансформация системы оплаты труда, в том числе повышение заработной платы сотрудникам образовательных, медицинских и других учреждений. Особое внимание изменению систем оплаты труда связано с установками в так называемых майских указах президента. В частности, в указе Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 г. №597 декларируется о повышении к 2018 г. средней заработной платы врачей, преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе [3]. Кроме того, в системе оплаты труда появилось новое понятие – «эффективный контракт», который необходимо заключить со всеми сотрудниками, но перед этим требуется установить показатели эффективности.

В целом система оплаты труда в бюджетном учреждении устанавливается коллективными договорами, соглашениями и другими локальными документами (п. 3, 4 ст. 152 Бюджетного кодекса РФ, ст. 144 Трудового кодекса РФ, ТК РФ). Для федеральных бюджетных учреждений порядок установления системы оплаты труда утвержден Правительством РФ (п. 1 постановления Правительства РФ от 5 августа 2008 г. №583, ст. 144 ТК РФ).

В 2014 г. бюджетным учреждениям необходимо устанавливать систему оплаты труда с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (квалификационный справочник, утвержденный постановлением Министерства труда РФ от 21 августа 1998 г. №37);
- государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 ТК РФ);
- перечня видов выплат компенсационного характера (утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ, Минздравсоцразвития РФ, от 29 декабря 2007 г. №822);

- перечня видов выплат стимулирующего характера (утвержден приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 г. №818);
- примерных положений об оплате труда, утвержденных учредителями для своих подведомственных учреждений (по согласованию с Министерством трудовых отношений РФ, Минтруд РФ);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Единые рекомендации, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013 г. №11);
- мнения профсоюзов.

При разработке системы оплаты труда определяются основной, вспомогательный и административно-управленческий персонал (ч. 5 ст. 144 ТК РФ, п. 2, 2(1), 7 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. №583).

Важно подчеркнуть, что в 2014 г. учредители (главные распределители бюджетных средств) вправе установить предельную долю зарплаты административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем объеме фонда оплаты труда подведомственных федеральных учреждений (но не более 40%), а также утвердить перечень должностей, относящихся к данным категориям. Если такие показатели и перечни установлены, то их также следует учесть при определении системы оплаты труда (п. 10(2) Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. №583).

Входящие в систему оплаты труда должностные оклады, ставки зарплаты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера необходимо закрепить в коллективных договорах и соглашениях (ст. 41 ТК РФ), трудовых договорах (ст. 57 ТК РФ), а также в Положении об оплате труда и штатном расписании (ст. 135, 144 ТК РФ, п. 1 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. №583).

Для установления системы оплаты труда в 2014 г. в федеральном бюджетном учреждении необходимо:

- распределить должности по профессиональным квалификационным группам;
- установить оклады сотрудникам (в т. ч. руководителю учреждения);
- провести специальную оценку условий труда;
- установить компенсационные и стимулирующие выплаты;
- разработать Положение об оплате труда;
- разработать штатное расписание;
- заключить с сотрудниками дополнительные соглашения к трудовым договорам (ч. 5 ст. 144 ТК РФ, Методические рекомендации, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 22 октября 2007 г. №663).

Отдельно необходимо отметить, что распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. №2190-р утверждена Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг. Действие данной программы распространяется на систему оплаты труда сотрудников государственных (муниципальных) учреждений. Правительственная программа предусматривает совершенствование основных элементов системы оплаты труда, в том числе таких из них.

Во-первых, совершенствование порядка установления окладов, тарифных ставок на основе актуализации:

- профессионально-квалификационных требований к сотрудникам, профессиональных квалификационных групп (ПКГ);

- типовых норм труда, которые устанавливаются федеральными органами исполнительной власти в порядке, определенном постановлением Правительства РФ от 11 ноября 2002 г. №804;
- норм труда, которые устанавливает учреждение самостоятельно в локальных нормативных актах (ст. 159 ТК РФ). При разработке системы нормирования труда в учреждении целесообразно использовать Методические рекомендации, утвержденные приказом Минтруда РФ от 30 сентября 2013 г. №504;
- содержания трудовых функций по соответствующим должностям в трудовых договорах в соответствии с законодательством;
- минимальных окладов (ставок) по ПКГ, рекомендуемых федеральными органами исполнительной власти для подведомственных учреждений.

Во-вторых, совершенствование системы стимулирующих выплат, исходя из необходимости увязки повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ) на основе:

- введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности;
- установления стимулирующих выплат, соответствующих таким показателям, критериям и условий их назначения (с отражением в положениях об оплате труда сотрудников, локальных нормативных актах, трудовых договорах);
- отмены неэффективных стимулирующих выплат;
- использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений.

Правительственная программа совершенствования системы оплаты труда в бюджетных учреждениях должна быть реализована в три этапа.

Этап 1 (2012-2013 гг.). На данном этапе происходит:

- формирование нормативно-правовой базы, необходимой для реализации программы;
- актуализация нормативно-правовой базы для оценки эффективности труда сотрудников;
- заключение трудовых договоров с сотрудниками (в связи с введением эффективного контракта). Рекомендации по оформлению трудовых отношений при введении эффективного контракта утверждены приказом Минтруда РФ от 26 апреля 2013 г. №167н;
- введение прозрачного механизма оплаты труда руководителей бюджетных учреждений.

На этапе 2 (2014-2015 гг.) планируется:

- актуализация (разработка) показателей эффективности деятельности сотрудников для обеспечения увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых государственных услуг (выполняемых работ);
- совершенствование квалификационных требований к сотрудникам (разработка профессиональных стандартов) с учетом современных требований к качеству услуг;
- установление базовых окладов по ПКГ;
- продолжится заключение трудовых договоров с сотрудниками (в связи с введением эффективного контракта).

На этапе 3 (2016-2018 гг.) планируется завершение работ по заключению трудовых договоров с сотрудниками (в связи с введением эффективного контракта).

В 2014 г. размер должностных окладов сотрудников бюджетных учреждений устанавливает руководитель с учетом установленной в учреждении системы оплаты труда. Размер должностных окладов зависит от того, к какой ПКГ относятся занимаемые должности. Для каждого вида экономической деятельности утверждены свои ПКГ. ПКГ могут быть структурированы по квалификационным уровням. По каждому квалификационному уровню должностной оклад устанавливается в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня ква-

лификационной подготовки, которая нужна для соответствующей работы.

Если при формировании ПКГ не структурированы по квалификационным уровням, то все должности служащих, входящих в одну группу, считаются примерно равноценными по сложности выполняемой работы. Поэтому им может быть установлен одинаковый оклад для всех должностей, включенных в одну группу. Подчеркнем, что должностной оклад руководителя бюджетного учреждения определяется трудовым договором. При этом должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя (п. 2(1), 3, 6 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. №583).

Кроме должностного оклада, системой оплаты труда бюджетных учреждений могут быть предусмотрены выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера для всех сотрудников учреждения можно установить в процентах к окладам, ставкам зарплаты или в абсолютных размерах. Они не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, и назначаются за работу:

- с тяжелыми, вредными (опасными) и иными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ);
- в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149-154 ТК РФ), в том числе за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника, за выполнение работ различной квалификации, за работу в ночное время и т.д.;
- со сведениями, составляющими государственную тайну (работу с шифрами, рассекречивание, засекречивание);
- другие компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством или коллективными договорами (соглашениями) (п. 2(1), 4, 8 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. №583, подп. д-з п. 11 Рекомендаций, утвержденных приказом Минтруда РФ от 26 апреля 2013 г. №167н, приказом Минздравоохранения РФ от 29 декабря 2007 г. №822).

Отметим, что районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на фактический заработок сотрудника с учетом выплат, установленных системой оплаты труда (оклад, стимулирующие и компенсационные выплаты) (письмо Минздравоохранения РФ от 16 февраля 2009 г. №169-13).

В свою очередь для стимулирования сотрудников бюджетных учреждений к качественным результатам труда и их поощрения за работу предусмотрены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (приказ Минздравоохранения РФ от 29 декабря 2007 г. №818).

При установлении системы оплаты труда в бюджетных учреждениях (а также в трудовых договорах) нужно предусмотреть конкретные выплаты стимулирующего характера, в том числе:

- за интенсивность: надбавка за интенсивность, премии за высокие результаты работы и за выполнение особо важных и ответственных работ;
- за качество работ: надбавка за квалификационную категорию, премия за образцовое выполнение государственного задания;
- надбавки за выслугу лет, стаж непрерывной работы;

- премиальные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, год.

Также в системе оплаты труда (трудовых договорах) можно предусмотреть другие стимулирующие выплаты, предусмотренные законодательством или актами, содержащими нормы трудового права. Перечень рекомендуемых выплат приведен в подп. а-г п. 11 Рекомендаций, утвержденных приказом Минтруда РФ от 26 апреля 2013 г. №167н.

Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для сотрудников бюджетных учреждений необходимо определять с учетом показателей и критериев оценки эффективности их труда, разработанных в учреждении. Такие показатели (критерии) следует закрепить в коллективных и трудовых договорах, соглашениях, локальных актах, например, в Положении о стимулирующих выплатах (п. 2(1), 5 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. №583). Для федеральных бюджетных учреждений принципы разработки показателей и критериев приведены в п. 16 Единых рекомендаций, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013 г. №11.

При разработке Положения о стимулирующих выплатах бюджетное учреждение может руководствоваться Программой совершенствования системы оплаты труда. В частности, проанализировать установленные в учреждении выплаты, формально классифицированные как стимулирующие, но фактически не мотивирующие сотрудников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, с целью их упразднения (раздел IV Программы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. №2190-р).

Условия выплат премий и компенсаций, мер социальной поддержки необходимо отразить в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Сделать это нужно в форме, исключающей неоднозначное толкование таких условий и понятной сотрудникам и работодателю. При этом в трудовом договоре следует указать абсолютные размеры выплат или единицы измерения, в которых установлены выплаты (проценты), и условия, при которых они осуществляются (п. 13 Рекомендаций, утвержденных приказом Минтруда РФ от 26 апреля 2013 г. №167н).

В современных условиях многих бюджетных учреждений сталкиваются со значительными трудностями в процессе установления новых должностных окладов, стимулирующих надбавок, определения реальных принципов и критериев эффективности сотрудников. Поэтому Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 г., утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013 г., протокол №11, имеют принципиальное значение, так как задают дальнейший вектор в развитии современной системы оплаты труда в бюджетной сфере.

Анализ рекомендаций по установлению систем оплаты труда работников бюджетных учреждений показал ориентацию законодательной базы на увеличение должностных окладов. Таким образом, основная часть зарплаты работников бюджетной сферы должна состоять (оценочно на 80-85%) из должностного окла-

да, оставшаяся часть зарплаты приходится на стимулирующую и компенсирующую часть.

Также анализ документа выявил стремление регулятора максимально конкретизировать суммы должностных окладов, критерии назначения стимулирующих выплат, перечень компенсирующих выплат. Все это свидетельствует об унификации процедуры формирования и распределения фонда заработной платы.

Положительным моментом конкретизации и унификации формирования зарплаты бюджетников является снижение субъективизма в процессе определения должностных окладов, стимулирующих и компенсирующих выплат. Также в рассматриваемом документе большое внимание уделено трудовому договору как главному документу трудовых взаимоотношений. Регулятор предписывает отражать в нем конкретные суммы должностных окладов, принципы распределения стимулирующих выплат и варианты компенсирующих выплат.

Отдельного внимания заслуживает позиция регулятора, согласно которой изменение системы оплаты труда работников бюджетных учреждений не должно привести к снижению реальной зарплаты сотрудников. В анализируемом документе подчеркивается, что увеличение фонда заработной платы государственных учреждений в 2014 г. должно пойти в первую очередь на увеличение должностных окладов работников этих учреждений. Что также отражает стремление регулятора максимально снизить субъективизм в распределении фонда оплаты труда, так как должностные оклады являются постоянными и едиными для всех работников соответствующей профессиональной квалификационной группы. В отличие от стимулирующих выплат, которые распределяются хотя по определенным критериям, однако все же более субъективным способом.

Еще одним важным моментом в анализируемом документе является ограничение максимальной заработной платы руководителя бюджетного учреждения. Как и в предыдущие годы, средняя зарплата руководителя не должна превышать более чем в восемь раз средней зарплаты остальных работников организации [7].

Отражены в рассматриваемых рекомендациях и отраслевые особенности. В первую очередь уделено внимания образовательным учреждениям, в том числе отмечено, что в должностные оклады работников образования должны входить суммы надбавок за ученые степени и суммы денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией, которые до 1 сентября 2013 г. начислялись отдельно и не входили в основной должностной оклад работника.

В целом Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 г. направлены на унификацию процедуры распределения фонда оплаты труда в бюджетной сфере. Регулятор стремится максимально регламентировать механизм начисления оплаты труда сотрудникам бюджетных учреждений, сделать его более прозрачным, менее субъективным и коррупционированным.

Данные рекомендации можно оценить как положительные и «заботящиеся» о работниках бюджетной сферы. Однако их выполнение потребует от кадровых и бухгалтерских служб бюджетных учреждений более внимательной работы с формированием и распределением фонда оплаты труда.

В целом фонд оплаты труда федерального бюджетного учреждения формируется, исходя из средств, поступающих из федерального бюджета (субсидии на выполнение государственного задания, целевые субсидии на осуществление выплат стимулирующего характера) и средств поступающих от деятельности, приносящей доход (п. 11 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. №583).

В заключение отметим, что рассматриваемые рекомендации 2013 г. во многом совпадают с аналогичным документом 2012 г., т.е. носят преемственный характер. Поэтому кардинальных изменений в системе оплаты труда работников бюджетных учреждений после выхода данного документа ждать не следует.

## Литература

1. Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 дек. 2001 г. №197-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Об образовании в РФ [Электронный ресурс] : федер. закон от 29 дек. 2012 г. №273-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики [Электронный ресурс] : указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. №597. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений [Электронный ресурс] : постановление Правительства РФ от 5 авг. 2008 г. №583. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг. [Электронный ресурс] : утв. распоряжением Правительства РФ от 26 нояб. 2012 г. №2190-р. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
6. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 г. [Электронный ресурс] : утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 дек. 2013 г., протокол №11. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
7. Беспалов М.В. Новый порядок финансирования вузов: выживут сильнейшие [Текст] / М.В. Беспалов // *Налоги и финансы.* – 2012. – №2. – С. 36-38.
8. Беспалов М.В. Роль государства в формировании программ социально-экономического развития регионов России в условиях глобализации [Текст] / М.В. Беспалов // *Вестн. Тамбовского ун-та ; Сер.: Гуманитарные науки.* – 2006. – №4. – С. 212-215.
9. Беспалов М.В. Повышение конкурентоспособности региональной экономики посредством реализации эффективной государственной и региональной социально-экономической политики [Текст] / М.В. Беспалов // *Региональная экономика: теория и практика.* – 2010. – №19. – С. 71-75.
10. Гарант [Электронный ресурс] : справ.-информационная система. Режим доступа: <http://www.garant.ru>.
11. КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справ.-правовая система. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

## Ключевые слова

Бюджетные учреждения; система оплаты труда; должностной оклад; стимулирующие; компенсационные выплаты; трудовой договор; образовательные организации.

*Беспалов Михаил Владимирович*

## РЕЦЕНЗИЯ

За последние три года российская бюджетная система подверглась значительным преобразованиям. В первую очередь необходимо отметить принятие Федерального закона от 8 мая 2010 г. №83-ФЗ, который разделит все бюджетные учреждения на казенные, автономные и непосредственно бюджетные. В дальнейшем поменялась система финансирования, вместо смет бюджетные учреждения стали получать субсидии на выполнение государственного задания.

Значительное влияние на реформирование системы оплаты труда в бюджетной сфере оказал Указ Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 г. №597. В данном документе президентом ставится задача повышения к 2018 г. средней заработной платы врачей, преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе.

Одним из последних документов, посвященных регулированию системы оплаты труда в бюджетных учреждениях, стало утверждение решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 г. от 25 декабря 2013 г. Рассмотрению и подробному анализу этого важнейшего для бюджетной сферы документа посвящена научная статья Беспалова М.В.

Статья Беспалова Михаила Владимировича характеризуется тщательной проработкой вопросов, касающихся анализа современной системы оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях. Изучение научной работы показывает, что автору удалось представить собственный независимый взгляд на современные тенденции, происходящие в системе формирования и распределения фонда оплаты труда бюджетных учреждений.

К наиболее значимым результатам исследования Беспалова М. В. следует отнести вывод о том, что основная часть зарплаты работников бюджетной сферы должна состоять из должностного оклада, оставшаяся часть зарплаты приходится на стимулирующую и компенсирующую части.

Автор справедливо считает, что положительным моментом конкретизации и унификации формирования зарплаты бюджетников является снижение субъективизма в процессе определения должностных окладов, стимулирующих и компенсирующих выплат.

Статья Беспалова М.В. выполнена на высоком теоретическом уровне, является целостным самостоятельным исследованием сложной экономической проблемы, логичным по структуре. Результаты проведенного исследования системы оплаты труда работников бюджетных учреждений в дальнейшем могут быть использованы сотрудниками кадровых и бухгалтерских служб бюджетных учреждений при формировании собственных систем оплаты труда на конкретных предприятиях.

В целом работа Беспалова М. В. отвечает требованиям Высшей аттестационной комиссии РФ к научным статьям и заслуживает положительной рецензии и публикации в журнале «Аудит и финансовый анализ».

*Пахомов М.А., д.э.н., проф. ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный университет им. Г.П. Державина»*

[Перейти на Главное МЕНЮ](#)  
[Вернуться к СОДЕРЖАНИЮ](#)