

**Развитие методики планирования затрат на оплату труда в бюджетных
организациях**

Е. Ю. Стоцкая

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Псковский государственный университет», город
Псков, Российская Федерация**

Аннотация. В статье ставится задача рассмотреть эффективное управление затратами в бюджетных организациях на примере затрат на оплату труда. В результате анализа автором выявлена необходимость в совершенствовании системы оплаты труда работников организаций бюджетного сектора экономики в связи с падением престижа труда основных категорий работников данного сектора экономики: врачей, учителей, преподавателей, ученых, работников культуры и искусства, государственных служащих и других из-за ошибочно возникшей негативной тенденции отведения этим сферам второстепенной роли в экономике страны. Автор приходит к выводу, что назрела необходимость законодательно закрепить основные принципы организации оплаты труда в бюджетных учреждениях на основе Единой тарифной сетки путем принятия специального федерального закона, который бы обеспечил согласованность соответствующих мер на федеральном уровне и на уровне субъектов РФ и местного самоуправления.

Ключевые слова: планирование, затраты на оплату труда, бюджетные организации, фонд оплаты труда.

Development of a methodology for planning labor costs in budget organizations

E. Yu. Stotskaya

**Federal State Budget Educational Institution of Higher Education "Pskov State
University", Pskov, Russian Federation**

Abstract. In the article the task is set to consider effective cost management in budget organizations on the example of labor costs. As a result of the analysis, the author has identified the need to improve the system of labor remuneration for workers in organizations in the budgetary sector of the economy in connection with the decline in the prestige of the work of the main categories of workers in this sector of the economy: doctors, teachers, teachers, scientists, cultural and art workers, civil servants and others because of mistaken arose a negative tendency to assign to these spheres a secondary role in the country's economy. The author comes to the conclusion that it is necessary to legislatively fix the basic principles of the organization of labor remuneration in budgetary institutions on the basis of the Unified Tariff Scheme by adopting a special federal law that would ensure the consistency of appropriate measures at the federal level and at the level of the subjects of the Russian Federation and local self-government.

Keywords: planning, labor costs, budget organizations, payroll.

На сегодняшний день в нашем государстве существует огромное количество нерешенных вопросов и противоречий в области оплаты труда.

Время устанавливает необходимость такого рода концепции оплаты, которая формировала бы мощные стимулы развития труда в бюджетных учреждениях.

Бюджетная система состоит из государственных учреждений 3-х видов: бюджетные, автономные и казенные [4].

Все три вида учреждений могут быть государственными или муниципальными, главное их отличие это степень финансово-хозяйственной самостоятельности и независимости от государства.

Бюджетное учреждение отвечает по своим обязательствам имуществом, присутствующим у него на праве оперативного управления (за исключением недвижимого и особо ценного движимого).

Бюджетное учреждение не вправе размещать денежные средства на депозитах в кредитных организациях, а также совершать сделки с ценными

бумагами, если иное не предусмотрено федеральными законами. Запрет на получение банковских кредитов не установлен.

В Российской Федерации уже не один год проводится бюджетная реформа, в процессе которой немаловажная роль отдается бюджетированию, направленному на результат: то есть переход от управления затратами к управлению результатам. В рамках данной реформы важную роль играет определение основных принципов бюджетного планирования.

Невзирая на то, что главный закон бюджетной системы – Бюджетный кодекс РФ не предоставляет нам определение термина «бюджетное планирование», используя более точные понятия «составление проекта бюджета» и «планирование бюджетных ассигнований», бюджетное планирование непосредственно связано с закрепленными в Бюджетном кодексе принципами самостоятельности, сбалансированности и результативности бюджетов бюджетной системы Российской Федерации [1].

В настоящее время планирование расходов считается важнейшим инструментом повышения эффективности управления бюджетными финансами. От того, насколько качественно будет осуществляться планирование, во многом зависит обоснованность подготовки и принятия решений, затрагивающих все без исключения сферы финансово-хозяйственной деятельности учреждения. В процессе реформы бюджетного процесса планирование становится одним из главных рычагов, используемых в целях повышения результативности расходов и доходов бюджета, оценки их влияния на экономику.

В составе затрат предприятия расходы на трудовые ресурсы (в форме заработной платы, премий, налогов) составляют значительную долю и существенно влияют на величину прибыли, поэтому планирование фонда оплаты труда имеет особо важное значение.

В процессе экономического обоснования этого показателя необходимо учитывать следующие требования, адаптированные к специфике каждой организации:

1. Соответствие размера оплаты труда количеству и качеству индивидуального или корпоративного труда;
2. Зависимость оплаты труда от результатов работы как отдельного сотрудника, так и деятельности организации в целом;
3. Стимулирование повышения эффективности использования трудовых ресурсов с помощью оплаты труда;
4. Обеспечение государственных гарантий в области оплаты труда.

При определении плановой величины фонда оплаты труда необходимо ориентироваться на достижение экономически обоснованных пропорций в части развития трудовых показателей. Это означает, что рост объема работы должен сопровождаться относительным снижением уровня расходов по заработной плате при увеличении абсолютного значения фонда и повышения средней заработной платы одного сотрудника в условиях опережающего роста производительности труда.

К основным исходным предпосылкам планирования фонда оплаты труда относятся:

- ✓ результаты экономического анализа развития этого показателя за предшествующие годы;
- ✓ рассчитанная на планируемый период численность работников;
- ✓ положения по оплате и премированию труда, разработанные на предприятии;
- ✓ законодательно-нормативные материалы по вопросам труда и заработной платы.

Чтобы организовать бюджетирование в учреждении, в особенности затрат на оплату труда, и обеспечить его эффективное функционирование, необходимо провести ряд подготовительных работ. В сумме они и составят организацию бюджетирования в учреждении.

Организация бюджетирования включает следующие основные группы работ:

- ✓ проектирование и утверждение финансовой структуры организации;
- ✓ разработка структуры генерального бюджета организации;
- ✓ утверждение бюджетной политики (или раздела в учетной управленческой политике).

Грамотное управление учреждением и установление идеальных соотношений мер труда и его оплаты, является фундаментом нормирования и оплаты труда. В учреждениях нормы труда решаются в рамках ответственности учреждения и регулируются законодательными нормами ТК РФ: ст. 159 гл.22 обеспечивает использование систем нормирования труда, устанавливаемых работодателем с учетом мнения профоргана или коллективным договором, а ст. 129 ТК РФ дает определение зарплате, как вознаграждению за труд.

Выражается мера затрат труда нормами:

- времени;
- выработки;
- обслуживания;
- времени обслуживания;
- численности работников (управляемости). [2]

Нормы труда рассчитываются с учетом особенностей учреждения. Для работ, однородных по выполнению, устанавливаются и применяются типовые нормы - отраслевые, межотраслевые, профессиональные и др.

Организация труда в учреждении использует целый ряд мероприятий, направленных на создание приемлемых условий для эффективного функционирования учреждения, в том числе и успешного воспроизводства рабочей силы. В этом комплексе нормирование труда становится важнейшим и понимается не только, как определение критериев затрат труда в виде норм на выполнение трудовых операций, но и практическое совершенствование мотивации, т. е. оплаты труда, улучшение условий труда и повышение трудовой дисциплины.[4]

Устанавливая нормы труда, учреждение используют разные методы. Наиболее распространены аналитический и опытно-статистический.

Аналитический метод объединяет два способа разработки норм труда:

- ✓ расчетный, в основе которого лежат типовые нормативы;
- ✓ исследовательский, определяющий нормы хронометражными измерениями, фотографиями рабочего дня, изучением временных потерь.

Опытно-статистический метод рассматривает созданное за прошлые периоды положение в учреждении как базовое для сравнения с планируемым периодом.

Сегодня коренным образом меняются организация и нормирование труда в муниципальных и госучреждениях. Это предусмотрено распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, утвердившим «Программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда, изменения и разработки типовых норм труда федеральными органами исполнительной власти в период с 2013 по 2018».[5]

Заключается она в переходе на прогрессивную систему эффективного контракта: предполагается, что заработок персонала бюджетной сферы будет зависеть от показателей работы и от качества государственных услуг, предоставляемых гражданам.

Вследствие этого сегодня в бюджетной сфере вырабатываются и внедряются схемы нормирования труда, базирующиеся на рекомендациях Министерства труда. В частности, разработчиками используются типовые нормы, установленные отраслевыми федеральными министерствами. При отсутствии типизированных норм по отдельным видам работ, учреждения вправе подготавливать собственные нормативы времени или численности, используя хронометражные исследования. А если нет типовых норм труда по должностям или видам работ, то нормирование осуществляют с учетом рекомендованных вышестоящей организации, либо привлекая сторонних специалистов на договорной основе.

Система нормирования государственных учреждений – совокупность решений, объединенных в локальном акте или коллективном договоре, определяющий:

1. используемые в учреждении нормы по должностям или профессиям с указанием методов их установления;
2. порядок внедрения норм труда, применимых к предметным условиям производства либо рабочему месту;
3. подготовка замены или пересмотра норм труда в соответствии с оценкой степени напряженности и других подобных показателей;
4. контроль соблюдения установленных норм.

После утверждения определенной схемы нормирования труда формируется Фонд оплаты труда работников на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Учитывая опыт предыдущих лет, опираясь на выявленные недостатки при расчете ФОТ рассчитывается прогнозируемый ФОТ на год.

Обязательными условиями для расчета ФОТ являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- а) минимальный размер оплаты труда;
- б) включение в трудовой договор условий оплаты труда, в том числе размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), квалификации работников и сложности выполняемых работ, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера;
- в) размеры районных коэффициентов и порядок их применения для расчета заработной платы работников учреждений бюджетной сферы;
- г) размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или)

опасными и иными особыми условиями труда, которые не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

д) Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также примеры работ [2].

Планирование расходов на оплату труда представляет собой всего лишь примерный список обязательных издержек, которые предприятие понесет в текущем периоде. Разработанный прогноз – всего лишь минимизирует затраты, который понесет учреждение в течение текущего финансового года, итоговые цифры которого могут меняться.

Необходимость в совершенствовании системы оплаты труда работников организаций бюджетного сектора экономики назрела в связи с падением престижа труда основных категорий работников этого сектора экономики: врачей, учителей, преподавателей, ученых, работников культуры и искусства, государственных служащих и других из-за ошибочно возникшей негативной тенденции отведения этим сферам второстепенной роли в экономике страны.

Несмотря на то, что оплата труда работников организаций социально-культурных отраслей, которые составляют основную часть бюджетной сферы, производится на основе Единой тарифной сетки, а для работников органов государственного управления в соответствии с институтом государственной службы введено денежное содержание государственных служащих, вопросы материального стимулирования (оплаты труда) указанных работников взаимосвязаны.

Принятие же отдельных решений по этим вопросам приводит к созданию диспропорций в оплате труда, к нарушению соотношений между отраслями

бюджетной сферы, категориями работников и возникновению на этой почве социального напряжения.

Необходимо повысить стимулирующую роль заработной платы как основного источника доходов трудящихся, обеспечив при этом оптимальные соотношения между оплатой труда работников бюджетной и внебюджетной сфер. Важно также определить место и роль Единой тарифной сетки в организации федеральной системы оплаты труда работников бюджетной сферы, унифицировать тарифные и другие условия оплаты, труда в целях обеспечения единства в оценке трудовой деятельности работников различных отраслей в зависимости от сложности, квалификации и условий труда.

Решить эти задачи на первом этапе можно, приблизив размер оплаты труда работников низших разрядов Единой тарифной сетки к величине прожиточного минимума, а также законодательно обеспечив возможность регулирования, заработной платы в субъектах РФ на основе Единой тарифной сетки с учетом реально складывающегося уровня жизни в регионах и состояния региональных бюджетов.

В Конституции РФ вопросы законодательства о труде отнесены к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов. Однако проблема оплаты труда в учреждениях финансируемых из бюджетов различных уровней, не нашла отражения ни в федеральном, ни в региональных законодательствах. В этой связи Единая тарифная сетка, утвержденная постановлением Правительства РФ в качестве системы организации оплаты труда в бюджетной сфере, в правовом отношении не является строго обязательной для субъектов Федерации и органов местного самоуправления.

Субъекты РФ и органы местного самоуправления имеют собственные источники доходов и обладают правом самостоятельно определять направления расходования средств своих бюджетов. Поэтому конкретные условия оплаты труда, сроки и размеры повышения ставок и окладов работников учреждений бюджетной сферы местного подчинения определяются субъектами РФ и

органами местного самоуправления, исходя из имеющихся финансовых возможностей.

На данном этапе назрела необходимость законодательно закрепить основные принципы организации оплаты труда в бюджетных учреждениях на основе Единой тарифной сетки путем принятия специального федерального закона, который бы обеспечил согласованность соответствующих мер на федеральном уровне и на уровне субъектов РФ и местного самоуправления.

Литература

1. "Бюджетный кодекс Российской Федерации" от 31.07.1998 N 145-ФЗ (ред. от 28.03.2017);
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017);
3. Изабакаров И. Г., Ниналалова Ф. И. Бюджетная система Российской Федерации. М., 2013;
4. Википедия – свободная энциклопедия. URL: <https://ru.wikipedia.org/> (дата обращения: 25.10.2017);
5. КонсультантПлюс URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 25.10.2017).