

УДК 331.217:334.012

## **СУЩНОСТЬ И СТРУКТУРА ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЕКТОРА**

**Попова Ю.А.**

*Ассистент кафедры бухгалтерского учета и аудита  
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет  
промышленных технологий и дизайна»  
г. Санкт-Петербург, Россия*

### **Аннотация**

Данная статья раскрывает актуальность вопроса структуры оплаты труда работников в организациях государственного сектора экономики. Анализируются и сравниваются понятия «оплата труда» и «вознаграждение работника». Приводится описание термина «заработная плата» и его составных частей. Раскрывается значение выстраивания структуры и определения размера заработной платы сотрудников бюджетных учреждений и влияние данного показателя на развитие экономики страны в целом.

**Ключевые слова:** МСФО, оплата труда, вознаграждение работника, государственный сектор, бухгалтерский учет, заработная плата.

## **ESSENCE AND STRUCTURE OF PAYMENT IN THE PUBLIC SECTOR ORGANIZATIONS**

**Popova Ju.A.**

*Assistant of the department of accounting and audit  
FSBEI HE «Saint Petersburg State University  
of Industrial Technologies and Design»  
St. Petersburg, Russia*

### **Annotation**

This article reveals the relevance of the issue of the structure of remuneration of employees in organizations of the public sector of the economy. The concepts of "remuneration" and "employee remuneration" are analyzed and compared. The article describes the term "salary" and its components. The article reveals the importance of building the structure and determining the salary of employees of budgetary institutions and the impact of this indicator on the development of the country's economy as a whole.

**Keywords:** IAS, remuneration, employee compensation, public sector, accounting, wages.

На сегодняшний день, принимая во внимание, необходимость усиления контроля за расходованием бюджетных средств в качественном плане, особый интерес в государственных бюджетных учреждениях занимают вопросы рассмотрения особенностей оплаты труда работников, видов их вознаграждений и порядка раскрытия информации об этом в финансовой отчетности. Данный факт обуславливает актуальность рассматриваемой тематики.

В целях нормативного отражения расчетов с сотрудниками предприятий по оплате их труда в бухгалтерском учете применяется международный стандарт финансовой отчетности (International Accounting Standards) 19 – Вознаграждения работникам. Данный стандарт раскрывает суть все существующих выплат, производимых в обмен на услуги, выполненные работниками, содержит в себе структуру и порядок отражения данных выплат в процессе учета. Вознаграждения согласно МСФО 19 бывают следующих видов:

- краткосрочные,
- по окончании трудовой деятельности,
- выходные пособия,
- прочие долгосрочные [1].

Однако необходимо отметить интересный факт, что в российском законодательстве применяется термин «оплата труда» в противовес используемому в международной практике учета понятию как раз-таки «вознаграждение работника».

Для того, чтобы перейти к более подробному рассмотрению вопроса оплаты труда работников, необходимо пояснить, какие организации в структуре экономики относятся к государственному сектору. Это государственные корпорации, национальные предприятия, органы местного, регионального и федерального уровня, большая часть учреждений здравоохранения и образования, социальных служб и др. Иными словами, организации, которые находятся непосредственно в собственности государства. [2]

Отдельного внимания заслуживает тот факт, что, говоря об оплате труда в организациях государственного сектора, ведущую роль в принятии решений играют процедуры, проводимые административными политизированными структурами. Таким образом возможно сделать вывод, что рыночные силы применимые для других секторов экономики здесь в полной мере не действуют. Бюджетный сектор может изменять заработную плату своих работников ориентируясь в определенной степени на частные структуры. В основном же в определяющую роль в процессе установления оплаты труда в государственном секторе играют коллективные переговоры, в рамках которых и применяется аналогичная информация частников. [3] Проводятся подобные переговоры профсоюзами и административными ведомствами соответствующих направлений. При этом важным является также учет существующих ограничений бюджета и уровня инфляции.

Согласно Трудовому кодексу РФ № 197-ФЗ от 30.12.2001: «Заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд, которая зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы, а также компенсационных выплат (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 стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)» [4].

Исходя из сути приведенного определения, становится понятно, что большое значение имеет квалификация работника. Данный вопрос регламентируется государственными органами, отвечающими за выстраивание политики и регулированию в нормативном правовом поле сферы занятости. Таковым органом на федеральном уровне ранее было министерство здравоохранения и социального развития (ныне упразднено), которое утвердило

ПКГ (профессиональные квалификационные группы) и разработало критерии отнесения к ним профессий рабочих и должностей служащих.

Вместе с тем, следующей ступенью имеющей важное значение в ходе формирования заработной платы является должность работника. Ее наименование определяется исходя из конкретных обязанностей, которые и определяют требуемую квалификацию сотрудника. Нормативным документом, регулирующим вопросы наименования должностей и соотнесения их с конкретной квалификацией, является «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих». В свою очередь в соответствии со ст. 57 трудового кодекса РФ одним из обязательных условий для включения в трудовой договор является: «трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы)». [4] Таким образом, становится понятно, что при определении величины оклада основополагающим критерием выступает квалификация работника.

Как было отмечено ранее, формирование системы оплаты труда сотрудников бюджетного сектора происходит в ходе переговоров профсоюзов и государственных структур, т.е. путем разработки и согласования коллективных соглашений и договоров. Наряду с этим, безусловно, большую роль играют федеральные нормативные акты, законы и иная нормативно-правовая документация, действующая на территории Российской Федерации. Исходя из всего этого выделяют основные части заработной платы сотрудников учреждений государственного сектора, которые далее рассмотрим подробнее.

1. Первостепенную роль в структуре вознаграждения работников играет базовый оклад. Данный показатель определяется Правительством РФ по ПКГ, а обеспечивается учреждениями государственного сектора за счет использования средств бюджета федерального уровня.

2. Принимая во внимание различный уровень сложности выполняемых работ, а, главное, квалификации работников, в ходе формирования заработной платы к базовому окладу применяются персональные повышающие коэффициенты, расчет которых происходит в предусмотренных пределах, установленных для вознаграждения работников.

3. Следующей составной частью зарплаты работников являются выплаты компенсационного характера, перечень которых был утвержден приказом Минздравсоцразвития РФ № 822 от 29.12.2007, а именно:

- за опасные и(или) вредные и иные особые условия труда;
- за сверхурочные работы, совмещение должностей (профессий), работы в ночное время, работы различной квалификации, т.е. за работы в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за работы в местностях, имеющих особые климатические условия;
- за засекречивание, рассекречивание, работу с информацией, содержащей государственную тайну и шифры. [5]

Однако также следует отметить, что, рассматривая данную часть заработной платы работника учреждений государственного сектора, следует подразделять ее с выплатами, которые не входят в состав вознаграждения сотрудника, т.к. подразумевают выполнение им свои непосредственных трудовых обязанностей или иных подобных работ. Данные выплаты регламентируются статьей 165 трудового кодекса Российской Федерации и включают в себя, например, выплаты в ходе совмещения получения образования и работы, по причине направления в командировки, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, в рамках выполнения общественных или государственных обязанностей и др. [4]

4. Еще одним важным элементом, входящим в состав заработной платы работников государственных учреждений, являются стимулирующие выплаты: премии, надбавки и доплаты стимулирующего характера, иные поощрения.

Наряду с обозначенными выше основными частями вознаграждения работников бюджетных учреждений допускаются иные выплаты при наличии таковых.

Исходя из всего вышесказанного становится возможно сделать вывод, что систему оплаты труда сотрудников организаций государственного сектора формируют оклад, с учетом коэффициентов повышающего характера, надбавки и доплаты, имеющие компенсационный и стимулирующий характер. Далее, основываясь на данной системе, происходит установление конкретного уровня заработной платы, регламентируемого и закрепляемого в трудовом договоре с работником. В свою очередь государство принимает на себя обязательства в области оплаты труда и дает определенные гарантии. К ним относятся контроль за соблюдением работодателями требований трудового законодательства, установление минимального размера оплаты труда работников и своевременного характера выплат, а затем и осуществление деятельности по обеспечению пропорционального роста цен на потребительские товары и уровня реальной зарплаты. [6]

На уровне конкретных учреждений государственного сектора происходит не только исполнение указанных требований, но и подготовка отчетности по данному вопросу, составляемой по итогам завершения финансового года. В этой связи, важно понимать, что на сегодняшний день в нормативном плане данный вопрос находится в высокой степени проработки, о чем свидетельствует наличие и повсеместное применение МСФО в сфере расчетов с работниками. В свою очередь, функционирование организаций на основе данных стандартов способно принести эффект в виде повышения результатов управления человеческими ресурсами учреждения, производительности их труда, а значит, получения ряда преимуществ, как то развитие связей международного характера и увеличение результативности, устойчивости национальной экономики в целом.

### **Библиографический список:**

1. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» / введен в действие на территории Российской Федерации приказом Минфина России от 28.12.2015 № 217н; с учетом поправок документов МСФО, введенных в действие на территории Российской Федерации приказами Минфина России от 27.06.2016 № 98н; от 04.06.2018 № 125н; от 12.07.2018 № 153н.
2. Бобров, А.В., Чеберко, Е.Ф. Государственный сектор экономики страны и перспективы его развития [Текст] / А.В. Бобров, Е.Ф. Чеберко // Экономика. - 2018 - №2. - С. 14-27.
3. Ропотан С. В., Артёменко А. С., Скарнина Е. В. Проблемные аспекты формирования финансовых результатов организаций в современной экономике // Молодой ученый. — 2017. — №8. — С. 618-621.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2020) // “Российская газета”. - N 256. - 31.12.2001.
5. Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях [Текст]: приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. N 822 // “Российская газета”. - N 30. - 13.02.2008.
6. Гейц, И.Г. Новые системы оплаты труда работников бюджетной сферы [Текст] / И.Г. Гейц. - М.: Дело и сервис (ДиС), 2017. - 225 с.

*Оригинальность 87%*