

УДК 349.22

DOI: 10.34670/AR.2020.12.29.008

Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы**Сапожникова Надежда Ивановна**

Кандидат юридических наук,
доцент кафедры земельного, трудового и экологического права,
Кубанский государственный аграрный университет,
350044, Российская Федерация, Краснодар, ул. Калинина, 13;
e-mail: sapozhnikova61@mail.ru

Коробицын Денис Сергеевич

Магистрант,
Кубанский государственный аграрный университет,
350044, Российская Федерация, Краснодар, ул. Калинина, 13;
e-mail: sapozhnikova61@mail.ru

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы, касающиеся оплаты труда работников бюджетной сферы, в том числе особенности определения заработной платы названной категории работников в России и за рубежом. Выделяются проблемы, существующие в области оплаты труда работников бюджетной сферы, и предлагаются пути их решения. Сделан вывод о том, что системы оплаты труда сотрудников бюджетной сферы в России и за рубежом значительно отличаются друг от друга. Несмотря на отсутствие возможности перенять ту или иную более качественную и работоспособную систему оплаты труда, необходимо обратить внимание на их преимущества и сильные стороны. Система оплаты труда сотрудников бюджетной сферы в Российской Федерации требует своих доработок и нововведений, однако за последние годы сфера правового регулирования по оплате труда работников бюджетной сферы меняется в лучшую сторону. Постепенно достигаются поставленные задачи, осуществляется совершенствование системы оплаты труда работников бюджетной сферы.

Для цитирования в научных исследованиях

Сапожникова Н.И., Коробицын Д.С. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы // Вопросы российского и международного права. 2020. Том 10. № 10А. С. 54-60. DOI: 10.34670/AR.2020.12.29.008

Ключевые слова

Оплата труда, бюджетная сфера, работник, сотрудник, заработная плата, тарифная ставка.

Введение

В современном мире остро встает вопрос оплаты труда работников. Если рассматривать проблему с точки зрения работника, заработная плата должна соответствовать определенному уровню и позволять работнику обеспечивать не только самого себя, но и свою семью. Кроме этого, важным фактором является возможность свободного развития и ведения достойной жизни. Немаловажен также социальный фактор. Заработная плата – показатель социального статуса человека в обществе. Помимо этого, заработную плату стоит расценивать в качестве эквивалента той пользе, которую приносит сотрудник той или иной организации. То есть чем больше пользы он приносит, тем выше заработная плата. Если же рассматривать обозначенный вопрос с точки зрения работодателя, заработная плата должна вписываться в общий бюджет организации, а также позволять покрывать те или иные издержки. При этом не стоит забывать, что целью любой организации является в первую очередь получение прибыли.

К сожалению, на данный момент вопрос качественного исполнения обязанностей со стороны работников, а также достойной оплаты труда со стороны работодателя весьма актуален. Однако этот вопрос является лишь частью более серьезной проблемы. Речь идет об оплате труда работников бюджетной сферы.

Основная часть

Сферы здравоохранения, образования, науки и другие зачастую подвергались ущемлению со стороны государства. Недостаточный объем финансирования не позволял учителям, врачам и ученым выполнять свою работу на должном уровне. Зачастую представителям данных профессий приходится на собственные деньги закупать необходимое оборудование, канцелярию, оплачивать исследования и так далее.

Осознавая всю серьезность данной проблемы, государство приняло ряд некоторых изменений в систему оплаты труда работников бюджетной сферы. Правительством Российской Федерации предпринимались попытки реформировать систему оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы [Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р]. Однако для изучения их целесообразности следует провести сравнительный анализ данной сферы в России и за рубежом.

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, заработная плата – это оплата труда сотрудника, то есть вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационные и стимулирующие выплаты [Трудовой кодекс Российской Федерации, 2020].

Если говорить о работниках бюджетной сферы, то в этом случае именно государство выступает собственником и в централизованном порядке устанавливает размер заработной платы. Для работников бюджетной сферы данные условия оплаты труда не обговариваются, а устанавливаются на законодательном уровне и не подлежат изменению. Работник информируется об установленных условиях, но при этом изменить их не имеет ни возможности, ни права. Вне государственного контроля могут оставаться только компенсационные и стимулирующие выплаты [Постановление Минтруда России от 30.06.2003].

В настоящее время широко применяется способ тарифных ставок для определения уровня оплаты труда работников бюджетной сферы. Этот способ предполагает использование особой тарифной системы, с помощью которой и определяется уровень оплаты труда сотрудника. В

соответствии с Трудовым кодексом РФ, приведенная тарифная система определяется как совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

По мнению О.В. Смирнова, тарифная система представляет собой «систему организационно-правовых норм (тарифов), установленных в коллективных договорах, тарифных соглашениях, а также централизованными нормативными актами в целях регулирования заработной платы соответствующих групп работников в зависимости от сложности и условий труда, значимости, интенсивности характера производства, природно-климатических условий, в которых функционируют организации» [Батова, Васюхин, Павлова, Сажнева, 2009, 52].

Такая система состоит из тарифных ставок, которые включают в себя оклады, тарифную сетку, а также тарифные коэффициенты.

На сегодняшний день применение тарифных ставок является одним из наиболее распространенных способов осуществления оплаты труда. Еще одним не менее популярным способом является нормирование оплаты труда на основе специальных нормативных актов [Смирнов, 2006, 125].

Существует ряд как положительных, так и отрицательных сторон системы тарифных ставок, однако она положительно зарекомендовала себя в период инфляции. Стоит отметить также и то, что такая система принимает во внимание специфику исполняемой работы. Система тарифных ставок позволила полностью убедить в том, что работники бюджетной сферы всегда будут обеспечены заработной платой, помимо этого, такая система является межотраслевой, что также положительно сказывается на работниках бюджетной сферы.

Несмотря на большое количество положительных изменений, которые произошли вместе благодаря проведению реформы на применение тарифного плана, существует и ряд недостатков и недоработок, которые необходимо устранить. Таковыми можно назвать невысокую оплату труда (хоть и постоянную). По данным, полученным учеными из Российской академии государственной службы, большинство опрошенных работников бюджетной сферы оказались недовольны размерами своей заработной платы. Подтверждением этому является тот факт, что заработная плата многих работников этой сферы ниже прожиточного минимума.

Все вышеприведенные аргументы подтверждают результативность проведенных реформ, но при этом и показывают необходимость введения дополнительных поправок, а также изменений в уже существующую систему.

В первую очередь, оплата труда должна зависеть от опыта и уровня квалификации сотрудника. При этом важно обращать внимание и на сложность выполняемой работы. Еще одним важным критерием для рассмотрения является целенаправленное приближение показателей минимальной заработной платы к прожиточному минимуму по всем регионам страны. Необходимо привлекать большие средства к выплатам по стимулирующим показателям за особо выдающиеся результаты. Все нововведенные поправки необходимо систематизировать и упорядочить на всей территории Российской Федерации для более точной и четкой работы регулирующих органов.

В настоящее время уровень оплаты труда в бюджетных организациях определяется по следующим принципам: принцип дополнительных выплат за работу в особых условиях либо в условиях, отличающихся от нормальных; принцип единства при исчислении стажа работы; принцип повышения уровня фактической заработной платы; зависимость выплат от квалификации работника; принцип единого порядка аттестации и подтверждения квалификации

сотрудников.

Стоит дополнительно отметить, что применение в бюджетных организациях единой системы тарифных ставок является обязательным для любых организаций, принадлежащих данной сфере. Отмечая особенности установления заработной платы работников бюджетной сферы, следует обратить внимание на то, что в большинстве своем ее состав определяется следующим образом: 70% – основная заработная плата и порядка 30% – компенсационные и стимулирующие выплаты.

В то же время в странах мирового сообщества на основную заработную плату приходится порядка 90%, а на стимулирующие и компенсационные выплаты – около 10%. Такой вариант установления заработной платы видится более приемлемым как обеспечивающий высокий уровень гарантий в области оплаты труда работников бюджетной сферы.

За рубежом представители бюджетных учреждений получают более высокую оплату за свою работу, нежели российские коллеги. Однако стоит отметить тот факт, что, казалось бы, высокие зарплаты за рубежом в действительности не являются полностью таковыми. Нельзя не упомянуть о том, что в других развитых странах, таких как Соединенные штаты Америки, Великобритания или страны Европейского Союза, более высокая стоимость продуктов питания, медицины и образования. Большие суммы средств также уходят и на содержание жилья.

В зависимости от определенного рода деятельности того или иного бюджетного учреждения и формируется уровень заработной платы. Для примера возьмем медицинскую систему в Америке. В нашей стране человек может получить бесплатную медицинскую помощь при наличии полиса обязательного медицинского страхования. Если говорить об американской системе, там необходимо зарегистрироваться в определенном медицинском учреждении и на постоянной основе вносить определенную сумму денежных средств. Такие денежные средства и формируют заработную плату медицинских работников. Причем оказание медицинских услуг в Америке определяется как один из самых дорогих показателей. При этом довольно непросто получить медицинскую лицензию за рубежом, без которой медицинский работник не имеет право оказывать медицинскую помощь. За рубежом работа в медицинской сфере является очень престижной и, соответственно, высокооплачиваемой.

Еще одной составляющей бюджетной сферы является сфера образования. Как уже говорилось выше, несмотря на кажущуюся высокую оплату труда, по американским меркам и с учетом необходимых затрат она не является настолько большой. В Соединенных Штатах Америки заработная плата учителя складывается из нескольких показателей. Важным является показатель рабочих часов. Причем учитываются только аудиторные часы, проведенные с обучающимися. Дополнительные курсы повышения квалификации, проверка заданий обучающихся, производимая на дому, и внеурочные занятия дополнительно не оплачиваются. Большое значение при установлении оплаты труда имеет количество научных степеней, а также званий и научных работ. Для преподавания в высших учебных заведениях преподавателю необходимо получить докторскую степень, степень магистра или, по крайней мере, бакалавра. Заработная плата при этом определяется статусным положением преподавателя – чем он выше, тем выше заработная плата. Размер иных надбавок, устанавливаемых преподавателям, не превышает, как правило, 4,5%. Помимо этого, лимитируются размеры получаемых премий, например, не более 1000 долларов в Вирджинии, Вермонте и Вашингтоне. Можно сказать, что каждый штат определяет свои положения о начислении заработной платы к имеющимся общим положениям.

Важной частью бюджетной сферы в Америке является военная сфера. Начисление

заработной платы в этой сфере частично схоже с начислениями в сфере преподавания. Чем выше звание, тем выше заработная плата. В основном именно этот показатель является ключевым для определения заработной платы военнослужащего. Вместе с тем имеется еще один фактор, при котором заработная плата ставится в зависимость от занимаемой должности: результат собеседования является определяющим при назначении человека на ту или иную должность. В зависимости от социального уровня и значимости занимаемой должности, работнику устанавливают определенную заработную плату.

В американской системе оплаты труда существуют три основных вида оплаты: почасовая; годовое жалование служащих; единовременное вознаграждение административных руководителей.

Таковы основные виды оплаты труда, но американские руководители постоянно рассматривают новые системы поощрения и стимулирования большей работоспособности и самоотдачи в трудовой сфере среди своих работников.

В Америке считают, что наиболее эффективен тот сотрудник, который видит наглядный результат своей работы. То есть все системы поощрений и дополнительных вознаграждений ориентированы именно на это. Помимо того, что у сотрудников возникает большее желание работать по причине вычленения личных выгод, стоит отметить, что такая система позволяет постоянно наращивать производительность самой компании. Работники, стремясь получить дополнительные льготы или выплаты, работают на благо крупной организации.

Заключение

На основе полученных результатов можно сделать вывод о том, что системы оплаты труда сотрудников бюджетной сферы в России и за рубежом (в частности, в Америке) значительно отличаются друг от друга. Несмотря на отсутствие возможности перенять ту или иную более качественную и работоспособную систему оплаты труда, необходимо обратить внимание на их преимущества и сильные стороны.

Безусловно, система оплаты труда сотрудников бюджетной сферы в Российской Федерации требует своих доработок и нововведений, однако за последние годы сфера правового регулирования по оплате труда работников бюджетной сферы меняется в лучшую сторону.

Постепенно достигаются поставленные задачи, осуществляется совершенствование системы оплаты труда работников бюджетной сферы.

Библиография

1. Батова Т.Н., Васюхин О.В., Павлова Е.А., Сажнева Л.П. Экономика промышленного предприятия_СПб.: ИТМО, 2009. 249 с.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: Норма, 2007. 448 с.
3. Гринько А.Г., Ельчанинова О.В. Влияние кризиса на бюджетную политику // Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации. 2016. С. 84–86.
4. Грязнов А.Я. Основы организации и оплаты труда. М., 2009. 470 с.
5. Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. М.: Спарк, 2012. 767 с.
6. Никифоров А. Основные направления реформирования заработной платы // Экономист. 2009. № 4. С. 38–45.
7. О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 гг. (с изм. и доп.): распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р // Собрание законодательства РФ. 2012. № 49. Ст. 6909.
8. Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры: постановление Минтруда России от 30.06.2003. № 41 // Бюллетень нормативных актов

- федеральных органов исполнительной власти. 2003. № 51. 22 декабря.
9. Смирнов О.В. (ред.) Трудовое право России. М.: Проспект, 2006. 528 с.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) // Собрание законодательства РФ. 2020. № 29. Ст. 4520.

Features of compensation of public sector employees

Nadezhda I. Sapozhnikova

PhD in Law,
Associate Professor at the Department of land, labor and environmental law,
Kuban State Agrarian University,
350044, 13 Kalinina st., Krasnodar, Russian Federation;
e-mail: sapozhnikova61@mail.ru

Denis S. Korobitsyn

Master Student,
Kuban State Agrarian University,
350044, 13 Kalinina st., Krasnodar, Russian Federation;
e-mail: sapozhnikova61@mail.ru

Abstract

The article discusses issues related to the compensation of public sector employees, including the specifics of determining the wages of the named category of workers in Russia and abroad. It is noted that today the issue of high-quality performance of duties by employees, as well as decent wages on the part of the employer is very relevant. However, this issue is only part of a larger problem, the problem of compensation of public sector employees. The problems that exist in the field of compensation of public sector employees are highlighted, and ways of their solution are proposed. The authors conclude that the salary systems for public sector employees in Russia and abroad differ significantly from each other. Despite the lack of an opportunity to change one or another higher quality and efficient remuneration system, it is necessary to pay attention to their advantages and strengths. The system of remuneration of public sector employees in the Russian Federation requires its own improvements and innovations, however, in recent years, the sphere of legal regulation of compensation of public sector employees has been changing for the better. The set tasks are gradually being achieved, the system of compensation of workers in the budgetary sphere is being improved.

For citation

Sapozhnikova N.I., Korobitsyn D.S. (2020) Osobennosti oplaty truda rabotnikov byudzhetnoi sfery [Features of compensation of public sector employees]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 10 (10A), pp. 54-60. DOI: 10.34670/AR.2020.12.29.008

Keywords

Remuneration of labor, budgetary sphere, worker, employee, salary, wage rate.

References

1. Batova T.N., Vasyukhin O.V., Pavlova E.A., Sazhneva L.P. (2009) *Ekonomika promyshlennogo predpriyatiya* [Industrial enterprise economics]. Saint Petersburg: ITMO Publ.
2. Genkin B.M. (2007) *Ekonomika i sotsiologiya truda* [Economics and sociology of labor]. Moscow: Norma Publ.
3. Grin'ko A.G., El'chaninova O.V. (2016) Vliyaniye krizisa na byudzhetyuyu politiku [The impact of the crisis on budgetary policy]. *Sovremennaya ekonomika: aktual'nye voprosy, dostizheniya i innovatsii* [Modern economy: topical issues, achievements and innovations], pp. 84–86.
4. Gryaznov A.Ya. (2009) *Osnovy organizatsii i oplaty truda* [Fundamentals of organization and remuneration]. Moscow.
5. Korshunov Yu.N., Korshunova T.Yu., Kuchma M.I., Shelomov B.A. (2012) *Kommentarii k Trudovomu kodeksu RF* [Commentary on the Labor Code of the Russian Federation]. Moscow: Spark Publ.
6. Nikiforov A. (2009) Osnovnye napravleniya reformirovaniya zarabotnoi platy [The main directions of reforming wages]. *Ekonomist* [Economist], 4, pp. 38-45.
7. O programme po etapnogo sovershenstvovaniya sistemy oplaty truda v gosudarstvennykh (munitsipal'nykh) uchrezhdeniyakh na 2012 – 2018 gg. (s izm. i dop.): rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 26.11.2012 № 2190-r [About the program for the gradual improvement of the remuneration system in state (municipal) institutions for 2012 – 2018 (with amendments and additions): Order of the Government of the Russian Federation No. 2190-r of November 26, 2012] (2012). *Sobranie zakonodatel'stva RF. St. 6909* [Collected Legislation of the Russian Federation], 49. Art. 6909.
8. Ob osobennostyakh raboty po sovместitel'stvu pedagogicheskikh, meditsin-skikh, farmatsevticheskikh rabotnikov i rabotnikov kul'tury: postanov-lenie Mintruda Rossii ot 30.06.2003. № 41 [On the specifics of part-time work of pedagogical, medical, pharmaceutical workers and cultural workers: Resolution of the Ministry of Labor of Russia No. 41 of June 30, 2003.] (2003). *Byulleten' normativnykh aktov federal'nykh organov ispolnitel'noi vlasti* [Bulletin of normative acts of federal executive bodies], 51. 22nd December.
9. Smirnov O.V. (ed.) (2006) *Trudovoe pravo Rossii* [Labor law of Russia]. Moscow: Prospekt Publ.
10. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii: feder. zakon RF ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 31.07.2020) [Labor Code of the Russian Federation: Federal Law of the Russian Federation No. 197-FZ December of 30, 2001 (as amended on July 31, 2020)] (2020). *Sobranie zakonodatel'stva RF. St. 4520* [Collected Legislation of the Russian Federation], 29. Art. 4520.