

**ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА В БЮДЖЕТНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЯХ**

Акимова Г.Л.

студентка группы ЭБ 432

*«Института Экономики и Управления» Крымский Федеральный Университет
имени В.И. Вернадского*

Симферополь, Россия

Цугунян А.М

*Кандидат экономических наук, доцент кафедры бухгалтерского учета,
анализа и аудита*

*«Института Экономики и Управления» Крымский Федеральный Университет
имени В.И. Вернадского*

Симферополь, Россия

Аннотация: Статья посвящена изучению особенностей системы оплаты труда в бюджетных учреждениях, так как именно благодаря этому мы можем рассчитывать на высокую результативность труда, лояльность и ответственность бюджетных работников, которые вносят значительный вклад в конкурентоспособность страны, потому что именно они оказывают населению очень значимые услуги в области здравоохранения, образования и т.п. и тем самым формируют его образовательный и трудовой потенциал.

Ключевые слова: заработная плата, бюджетное учреждение, выплаты, компенсация.

FEATURES OF COMPENSATION IN BUDGETARY INSTITUTIONS

Akimova G. L.

student of the EB group 432

*"Institute of Economy and Management" Crimean Federal University of V.I.
Vernadsky*

Simferopol, Russia

Tsugunyan A. M

*Candidate of Economic Sciences, associate professor of accounting, analysis and
audit*

*"Institute of Economy and Management" Crimean Federal University of V.I.
Vernadsky*

Simferopol, Russia

Annotation: Article is devoted to studying of features of system of compensation in budgetary institutions as exactly thanks to it we can count on high effectiveness of work, loyalty and responsibility of the budgetary workers which carry out the significant contribution to competitiveness of the country because, exactly, they render to the population very significant services in the field of health care, educations, etc. and by that form his educational and labor potential.

Keywords: the earned payment, budgetary institution, payments, compensation.

Целью работы является исследование особенностей учета начисления и выплаты заработной платы работникам бюджетной сферы в современных условиях хозяйствования.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач:

- изучить особенности учета заработной платы работников бюджетной сферы;

- рассмотреть особенности начисления заработной платы бюджетным работникам в современных условиях хозяйствования.

Эффективность функционирования бюджетного учреждения, как и любой организации, находится в тесной связи с системой организации учета оплаты труда. Независимо от сферы деятельности, труд функционирует как целенаправленная деятельность людей, как основной источник их доходов. Работа, в целом, представляет собой совокупность действий, которые люди используют при осуществлении какой-либо деятельности.

В Российской Федерации право на труд гарантируется Конституцией Российской Федерации и Трудовым кодексом, в которых утверждено право на труд каждого гражданина, с целью предоставления возможности зарабатывать себе на жизнь работой, который он самостоятельно выбирает.

Основой всех расходов, осуществляемых в бюджетных учреждениях, являются расходы на оплату труда, на которые приходится в среднем от 60 до 85% совокупных расходов. Учет расходов на оплату труда является одним из важнейших направлений работы учетного аппарата каждого бюджетного

учреждения. Именно это обуславливает актуальность проблем, связанных с особенностями учета, начислениями и выплаты заработной платы работникам бюджетных учреждений.

Осуществление начисления и выплаты заработной платы в бюджетных учреждениях в соответствии со ст. 144 ТК РФ устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами на основании федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и других нормативных правовых актов субъектов РФ или правовых актов органов местного самоуправления [2].

Заработная плата - это вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которую по трудовому соглашению собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу [1]. Заработная плата при правильной организации обеспечивает прямую связь доходов с количеством и качеством затраченного труда. Именно с ее помощью оценивается квалификация работника, сложность выполняемой им работы, объем и качество производства материальных благ, предоставляемых услуг. То есть, показатели оплаты труда дают общее представление о внутренней деятельности бюджетного учреждения и выступают средством контроля за мерой труда.

В бюджетных учреждениях выплаты по заработной плате осуществляются в первую очередь вместе с перечислением в фонды обязательных платежей, а финансирование расходов на оплату труда работников бюджетных учреждений осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных сметой доходов и расходов на эти цели.

В бюджетных учреждениях применяются преимущественно месячные тарифные ставки заработной платы - должностные оклады, размер которых определяются на основании тарификации, которая проводится постоянно действующей тарификационной комиссией [3, с.158].

В бюджетных учреждениях допускаются работы в праздничные и выходные дни, вызванные необходимостью обслуживания населения

(медицинские учреждения, пансионаты и т. п.). Оплата труда в эти дни проводится в размере: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам – в размере двойной часовой или дневной ставки; работникам, получающим месячный оклад - в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный и нерабочий день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени - размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада. Помимо доплаты за сверхурочное время работы или работу в праздничные и выходные дни работнику, по его желанию, может быть предоставлен другой день отдыха в ближайшие две недели.

При расчете баланса рабочего времени следует иметь в виду, что в праздничные и нерабочие дни продолжительность работы работников сокращается на один час при пятидневной и при шестидневной рабочей неделе, а накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов [4, с.87].

Оплата труда работников в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов) осуществляется в повышенном размере, устанавливаемом генеральным и отраслевым соглашениями, коллективным договором, но не ниже 20% тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

Также в бюджетных учреждениях может применяться совместительство, то есть выполнение работником, кроме своей основной, другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время на том же или другом предприятии, в учреждении, организации.

Оплата труда при работе по совместительству производится согласно объему фактически выполненной работы и не учитывается при подсчете среднего заработка.

Заработная плата в большинстве бюджетных учреждений выплачивается два раза в месяц: за первую половину месяца - аванс в размере 50% заработка за минусом сумм налогов, подлежащих удержанию в установленном порядке. За

вторую половину месяца - фактический месячный заработок за вычетом аванса и удержаний [1].

На выплату аванса составляется платежная ведомость. За вторую половину месяца заработная плата, как правило, выдается по расчетно-платежной ведомости.

Следовательно, начисление заработной платы работникам бюджетного учреждения составляет расчет его заработка за месяц, с учетом должностного оклада, различных доплат и надбавок, премий, компенсаций, оплаты отпусков за вычетом удержаний [3, с. 51].

Заработная плата, начисленная работникам за отработанное время или за выполненную работу, для бюджетных учреждений являются фактическими расходами, отражаются по статье "Расходы на оплату труда работников" включая оплату труда в денежной форме всех работников бюджетных учреждений по должностным окладам, ставкам или расценкам, а также годовые доплаты к этим ставкам (за ранг, стаж, выслугу лет, ученая степень, сверхурочные часы и др.).

Государство осуществляет регулирование оплаты труда работников бюджетных учреждений путем: установления размера минимальной заработной платы и других государственных норм и гарантий; установление условий и размеров оплаты труда на основании законодательных и других нормативных актов РФ, генеральных, отраслевых, региональных соглашений, коллективных договоров в пределах ассигнований за счет общих и специальных фондов.

Выводы: В данной работе мы изучили особенности учета и начисления заработной платы работникам бюджетных учреждений и сделали вывод, что организация учета затрат на оплату труда в бюджетной сфере выступает трудоемким процессом, который включает много особенностей, в зависимости от специфики и сферы деятельности учреждения, поэтому требует правильной организации системы учета и автоматизации этого участка работы, с целью сокращения материальных и трудовых затрат на сбор, обработку и анализ

данных по труду и ее оплаты для принятия обоснованных оперативных управленческих решений.

Библиографический список:

1. Конституция Российской Федерации. М., 2002.
2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 30.06.2003)
3. Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. №583 (в ред. Постановления Правительства РФ от 14 января 2014 г. №20) "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений"
4. Абузярова Н.А. Правовое регулирование заработной платы в бюджетной сфере // Журнал российского права. — 2012. — № 5. — С. 35—46.
5. Гейц, И.В. Учет и оплата труда работников государственных и муниципальных учреждений: актуальные вопросы. Применение "1С: Зарплата и кадры бюджетного учреждения 8": Учебные материалы "1С: Бухгалтерский и налоговый консалтинг" / И.В. Гейц, Е.А. Кадыш. - М.: 1С-Публишинг, 2012. - 443 с.