

Социальные принципы оплаты труда в бюджетной сфере

Social principles of labor remuneration in the public sector

Приходцев С.М.

Директор МБУДО «ДМШ №11», г. Казань
Stas5199@yandex.ru

Prichodtsev S.M.

Director of MBUDO "DMSH No. 11", Kazan
Stas5199@yandex.ru

Аннотация

Оплата труда в учреждениях, финансируемых за счет бюджетных средств, представлена как результат отношений занятости работников в социально общественно полезной деятельности, связанной с удовлетворением личных и общественных интересов и потребностей. Неустойчивая занятость ограничивает социальные гарантии, поэтому принципы оплаты труда рассмотрены сквозь призму системного социосинергетического подхода, что позволило обозначить социальные принципы оплаты труда в бюджетной сфере. Представленная средняя заработная плата работников бюджетной сферы по отраслям положена в основу рассмотрения рынка труда как сферы занятости с тремя характерными параметрами: социально-ценовыми, количественными и временными.

Ключевые слова: социальные принципы, оплата труда, служащие, бюджет, подход.

Abstract

Labor remuneration in institutions financed from budgetary funds is presented as a result of employment relations of employees in socially socially useful activities related to the satisfaction of personal and public interests and needs. Non-sustainable employment limits social guarantees, so the principles of labor remuneration are considered through the prism of the systemic socio-synergetic approach, which allowed us to identify the social principles of labor remuneration in the budgetary sphere. The presented average wages of public sector employees by industry are the basis for considering the labor market as a sphere of employment with three characteristic parameters: socio-price, quantitative and temporal.

Keywords: social principles, remuneration, employees, budget, approach.

Пристальное внимание сообщества к проблемам заработной платы объясняется ее исключительной важностью для сохранения социальной стабильности в обществе. Прекарная или неустойчивая занятость, в отличие от бюджетной сферы, сопровождается утратой работником типичных стандартных трудовых отношений, ограниченностью социальных гарантий [1], изучение трудового поведения и жизненного мира которой является задачей современной социологии труд в поиске баланса работы и личной жизни [2]. Нормы международного права служат источником основополагающих прав в социальном обществе, которые закрепила еще Всеобщая декларация прав человека:

- 1) каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы;
- 2) каждый человек без какой-либо дискриминации имеет право на равную оплату за равный труд;

- 3) каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое при необходимости другими средствами социального обеспечения;
- 4) каждый имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов;
- 5) каждый имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый отпуск [3, ст. 23,24].

Справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого-бы то ни было различия по полу, должности, должны гарантироваться условия не хуже тех, которыми пользуются другие, с равной платой за равный труд; удовлетворительное существование для них самих и их семей, с обеспечением условий работы, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, одинаковых возможностей продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации. Важным шагом в развитии принципов оплаты труда в 90-е годы прошлого столетия стало утверждение концепции Достойного труда как основы стабильного экономического роста и устойчивого развития [4, с.5]. Причинами, обусловившими её появление, стали процессы глобализации, повлиявшие практически на все стороны жизни мирового сообщества. Глобализация потребовала соблюдения единых стандартов и норм труда в разных странах, формирования единых представлений о стандартах жизни, трудовых отношениях, социальной справедливости. Появление новых технологий также потребовало создания новой трудовой этики, отвечающей новым условиям труда. Одновременно на рубеже тысячелетий усилились различного рода неравенства: неравенство в уровне доходов, в доступе к получению профессии, повышению квалификации и т.п. Всё это и заставило выработать единые принципы понимания стандартов достойного труда: их оптимальные показатели, сочетание которых в целом и должно формировать гармоничные социально-трудовые отношения во всем мире. Достойный труд - это эффективный труд в безопасных условиях, дающий работнику удовлетворение, возможность в полной мере проявить свои способности, навыки и мастерство, труд с достойной оплатой и справедливым распределением плодов прогресса, труд, позволяющий вести семейную жизнь и воспитывать детей.

Занятость по найму и заработная плата являются кардинальными элементами сферы труда. Уровень жизни лиц, работающих по найму, зависит от размеров их заработной платы и от того, когда их заработная плата корректируется и выплачивается. Заработная плата является одной из важнейших тем процесса коллективных переговоров между социальными партнерами. Она также представляет собой решающий фактор совокупного спроса и ключевой элемент экономических показателей стран [5, с.1]. Следовательно, служит основой формирования принципа: «оплата труда – решающий фактор совокупного спроса». Российская Федерация следует международным принципам и нормам формирования и регулирования сферы занятости населения. Рассмотрим принципы оплаты труда через призму системного социосинергетического подхода и путем систематизации научно-обоснованных принципов оплаты труда обозначим социальные принципы оплаты труда госслужащих бюджетных сферы (табл. 1).

Таблица 1

Виды и содержание социальных принципов оплаты труда в бюджетной сфере

Социальные принципы оплаты труда	Содержание социальных принципов оплаты труда в бюджетной сфере
принцип эффективного управления оплатой труда при соблюдении социальных гарантий	оплата труда не должна быть подконтрольна исполнительному органу, а должна включать контрольные механизмы и быть соизмерима со значимостью выполняемых функций при соблюдении конституционных социальных гарантий
принцип корректировки на риск	при корректировке оплаты труда с учетом принимаемых рисков необходимо использовать количественные показатели и мотивированное суждение
принцип премирования	оплата труда должна увязывать размер премиального фонда с общи-

по результатам труда по сроку достижения результата	ми показателями и результатами деятельности, с вкладом отдельных сотрудников и подразделений в общие результаты с правом отмены или сокращения выплат при неэффективной деятельности, снижении объема гарантированных социальных благ; сроки выплаты заработной платы должны учитывать временные горизонты реализации рисков, что позволит нефиксированное вознаграждение (бонусы, премии) осуществлять по сроку достижения результата, получения прибыли от иной приносящей доход деятельности
принцип сочетания форм оплаты труда	сочетание форм оплаты труда, как денежные средства, акции, должно учитывать эффективность действий и варьироваться в зависимости от должности и выполняемых функций, уровня социализации
принцип контрольно-надзорного анализа	контрольно-надзорные органы должны подтверждать соответствие действующей системы оплаты труда установленным принципам при соблюдении социальных гарантий

Составлено автором.

При этом, в основе правового регулирования указанных социальных принципов лежит общемировой принцип: достойная оплата за достойный труд. Критерии достойной заработной платы в России еще предстоит разработать, но для многих членов общества они очевидны: справедливое распределение вознаграждения за выполненную работу в безопасных условиях, развивающих способности работника, это работа, которая с уважением воспринимается работником и обществом.

В бюджетной сфере оплата труда отличается стабильностью выплат, периодическим пересчетом с повышением на инфляцию, что не гарантировано в коммерческой сфере, ориентированной на приращение прибыли в интересах собственников.

По мнению исследователей частный бизнес всегда будет более гибким в отношении наличности, величины выплат, чем любое учреждение госсектора [6, с. 4]. Главным мотивом деятельности частного сектора всегда будет получение прибыли. Поскольку государственные учреждения функционируют за счет бюджетных ассигнований от налоговых поступлений, далеких от рыночных условий, то они должны ответственно управлять ресурсам и подчиняться определенным правилам в отношении использования ресурсов [7, с. 10]. Природа бюджетных организаций такова, что они, получая ассигнования, потребляют, а не создают денежные средства, поэтому в денежном стимулировании рабочей силы не могут иметь такую же свободу, как коммерческие организации. Источник выплат: бюджет или рынок вызывают различия в оплате труда по результатам. Рынок труда выступает сферой занятости имеющих у каждого компетенций и социальных предпочтений, которому характерны социально-ценовые параметры (уровень заработной платой и объем социальных благ, удовлетворяющих социальные потребности), количественными параметрами (с учетом численности занятых) и временные параметры (исходя из отработанного времени при выполнении возложенных на работника задач и функций).

К тому же работники бюджетной сферы и работники частного сектора по-разному реагируют на мотиваторы, так как в каждом секторе выгоды и издержки системы внешней мотивации оцениваются индивидуально. Бюджетная сфера обладает специфическими признаками. Пока оплата по результатам используется чисто механистически, для улучшения результатов. Порою вместо денежных премий или надбавок сотрудникам предоставляется свободное время, или денежное вознаграждение сочетается с внутренними стимулами.

По мере роста стажа возрастает дополнительное вознаграждение и применение доплат за стаж способствует снижению текучести кадров. На заработную плату могут влиять факторы, не связанные с ростом производительности труда, например, рост доли работников с более высокой заработной платой может привести к росту средней заработной платы за 9 месяцев 2023 г., наибольшая величина которой охватывает науку, высшую школу (табл. 2).

Таблица 2

Средняя заработная плата работников бюджетной сферы по отраслям

Отрасль	Категория работников социальной сферы и науки в ор-	Средняя зар-
---------	---	--------------

	ганизациях бюджетной сферы	плата, руб.
Образование: педагогические работники	в дошкольных образовательных организациях	45594,3
	в образовательных организациях общего образования	53637,4
	в организациях дополнительного образования детей	51112,3
	в организациях начального и среднего профессионального образования	53248,2
	в организациях высшего профессионального образования	115282,7
	в образовательных, медицинских организациях или организациях, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей)	
Здравоохранение	врачи и работники медицинских организаций, имеющие высшее медицинское (фармацевтическое) образование	106313
	средний медицинский (фармацевтический) персонал	52509
	младший медицинский персонал	45239,4
Социальное обеспечение и культура	Социальные работники	46063,6
	Работники учреждений культуры	54043
Наука	Научные сотрудники	123263,3

Источник: Средняя заработная плата отдельных категорий работников социальной сферы и науки//Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/itog-monitor_03-2023.htm

Изменение цены рабочей силы на рынке труда в сторону её роста или снижения порою не связаны с конкретным ростом производительности труда в той или иной организации, субъекте федерации, но может привести к изменению динамики соотношения производительности труда и заработной платы. На любом участке общественного производства выделяют такие факторы, как: личный фактор роста производительности труда; организационный фактор совершенствования организации труда; технический фактор совершенствования технологии выпуска и придание ему новых свойств, положительно воспринимаемых социумом.

В современной российской модели экономики заработная плата есть остаточная доля работника в доходе предприятия, поэтому существует следующая взаимосвязь роста производительности труда и заработной платы: Рост производительности труда → Рост дохода → Рост прибыли → Рост заработной платы → Рост производительности труда и т.д.

В коммерческой сфере нормы оплаты устанавливаются работодателем при формировании прибыли, а в бюджетной сфере - при формировании бюджетных ассигнований. При этом органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления самостоятельно определяют размеры увеличения бюджетных ассигнований на формирование фондов оплаты труда работников подведомственных государственных и муниципальных учреждений с учетом индексации этих фондов. Бюджетные ассигнования на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений рекомендуется направлять преимущественно на увеличение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений в пределах запланированных бюджетных ассигнований [8]. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, экономики по коммунальным платежам и материальным затратам и средств, от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера. Основным принципом действующей системы оплаты труда является разделение заработной платы на гарантированную часть за исполнение должностных обязанностей, и на неограниченную стимулирующую часть, зависящую от эффективно и результативно выполненной работы. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы призваны обеспечить оплату выполнения работниками своих должностных обязанностей, определяемых трудовыми договорами, должностными инструкциями, которые устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к уровню квалификации, с учетом объема выполняемой работы и ее слож-

ности, что находит отражение в локальном акте, коллективном договоре, соглашении в порядке социального партнерства между представителем работодателя (подведомственных данному органу учреждений) и органом территориального отраслевого профсоюза. Базовые оклады являются минимальными, имеют постоянный характер, к ним могут применяться увеличивающие коэффициенты с учетом уровня квалификации. Компенсационные выплаты не носят постоянного и обязательно характера, они призваны возместить рост обязанностей при выполнении условиях, отклоняющихся от нормальных. Эффективный контракт - это достойная оплата за качественный и результативный труд [9]. Сложным в процессе проведения аттестации госслужащих является оценка их профессионализма объективно, без административного вмешательства, поэтому расходы на оплату труда являются приоритетным объектом внутреннего контроля учреждений [10] и финансового контроля ресурсов территорий [11]. В оценке эффективности не учитывается полезность для общества выполняемых функций при их качественном и формальном результативном выполнении. Нельзя забывать и про предоставляемые социальные льготы работникам бюджетной сферы, которые не допустимы для многих россиян (транспорт, медицинские расходы, санаторно-курортное лечение), ее налогообложение [12]. Каждый субъект бизнеса, выбрав систему налогообложения [13] формирует структуру затрат в любой сфере: и в коммерческой и бюджетов и каждой отрасли, включая здравоохранение, образование, строительство [14] и другие как можно оптимально и эффективно, создавая большую социальную дельту для прибыльного накопления и премирования. Безусловно, заработная плата должна быть пропорциональна квалификации, должно присутствовать соотношение оплаты труда к его качеству, на которое необходимо обращать внимание при аудите [15], ведь полнота налоговых поступлений, включая страховые взносы на фонд оплаты труда, удержание НДФЛ перед перечислением работникам формирует налоговый потенциал региона [16] в части отчислений, поступающих в бюджет субъекта федерации. Престижная госслужба из-за высокого статуса в обществе государственного служащего и реальных возможностей ежемесячной стабильной занятости и индексированных выплат в условиях роста безработицы. Всем работающим необходимы и важны социальные гарантии на госслужбе, которые выражаются в пользовании услугами ведомственной медицины, транспорта, пенсионных выплат и другие социальные гарантии по окончанию госслужбы, как и возможность планировать карьеру, формируя объем потребления благ [17]. И только с превышением изменений реальных доходов уровня инфляции можно утверждать о приближении к устойчивому качественному развитию [18], несмотря на рост потребительских предпочтений [19]. Интересы любого трудового коллектива, представляющего массовую социальную общность [20] работников учреждений бюджетной сферы, всегда направлены на рост реальных доходов при максимальном соблюдении социальных гарантий. Таким образом, оплата труда в учреждениях бюджетной сферы, финансирование которых осуществляется, преимущественно, за счет бюджетных средств должна являться результатом результативных отношений занятости работников в социально общественно полезной деятельности, связанной с удовлетворением как личных, так и общественных интересов и потребностей в целях устойчивого качественного развития общества.

Литература

1. Бочаров В. Ю., Климова С. Г. Готова ли российская социология труда реагировать на новые вызовы? (аналитический обзор двух научных конференций) // Социологический журнал. – 2022. – Т. 28, № 2. – С. 178-191. – DOI 10.19181/socjour.2022.28.2.8993.
2. Бочаров В. Ю. Баланс работы и личной жизни как основание типологического анализа трудового поведения // Качество занятости наёмных работников и самозанятых в России : материалы Всероссийской научно-практической конференции, Уфа, 14 декабря 2022 года. – Москва: Федеральный научно-исследовательский социологический центр Российской академии наук, 2023. – С. 7-14.
3. Всеобщая декларация прав человека. Принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года. Веб сайт ООН. URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr (дата обращения: 16.04.2024).

4. Достойный труд. Безопасный труд. Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда 2006 года. Женева, Международное бюро труда, 2006. 17 с.
5. Глобальные тенденции в сфере оплаты труда и изменения политики в области заработной платы в отдельных странах; Политика в области заработной платы, рост производительности и занятость / Международное бюро труда. Административный совет. 310-я сессия. Комитет по занятости и социальной политике, Женева, март 2011. 21 с.
6. Antoinette Weibel, Katja Rost, Margit Osterloh .Pay for Performance in the Public Sector–Benefits and (Hidden) Costs. URL: <http://jpart.oxfordjournals.org/> // Journal of Public Administration Research and Theory. Oxford, 2009. 26pg
7. Perry J., Trent A. E., S. Y. Jun. Back to the Future? Performance-Related Pay, Empirical Research, and the Perils of Persistence // Theory to Practice, 2009. P. 46.
8. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 г., протокол N 4пр// URL: <https://rg.ru/documents/2024/01/17/document-oplata-truda.html> (дата обращения: 16.04.2024)
9. Эффективный контракт// URL: [https:// www.irkzan.ru/Documents/Detail/184e39b8-6093-49f9-9479-7ffd5196e5ea/](https://www.irkzan.ru/Documents/Detail/184e39b8-6093-49f9-9479-7ffd5196e5ea/)
10. Лазарева Н. В. Внутренний контроль оплаты труда // Экономика и предпринимательство. – 2019. – № 1(102). – С. 1132-1135.
11. Лазарева Н. В. Финансовый контроль как элемент управления финансовыми ресурсами территории / Н. В. Лазарева ; Ростовская государственная экономическая академия. – Ростов-на-Дону : Ростовская государственная экономическая академия, 2000. – 181 с.
12. Лазарева Н. В. Налоги и налогообложение : учебное пособие по специальностям "Финансы и кредит", "Бухгалтерский учет, анализ и аудит", "Мировая экономика", "Налоги и налогообложение". – Ростов-на-Дону : Общество с ограниченной ответственностью "Феникс", 2009. – 311 с.
13. Лазарева, Н. В. Учет и налогообложение субъектов предпринимательства // Стратегии развития предпринимательства в современных условиях : Сборник научных трудов IV национальной (с международным участием) научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 23–24 января 2020 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2020. – С. 242-245.
14. Лазарева Н. В. Яшунова А.А Методы учета затрат в строительной организации // Ученые записки Тамбовского отделения РoCМУ. – 2020. – № 17. – С. 36-43.
15. Лазарева, Н. В. Аудит систем налогообложения // Экономика и предпринимательство. – 2020. – № 1(114). – С. 626-629.
16. Лазарева Н. В. Налоговый потенциал регионов // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 7(144). – С. 660-663.
17. Лазарева Н. В. Макроэкономика. Продвинутый уровень : Учебник. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью "Русайнс", 2023. – 268 с.
18. Рубан-Лазарева, Н. В. Макроэкономические параметры стратегии финансов устойчивого качественного развития // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2023. – № 9. – С. 93-99. – DOI 10.17513/vaael.2979.
19. Долгорукова И. В., Леонтьева Т. В. Изменение институтов потребления в современном российском обществе// Социальная политика и социология. – 2022. – Т. 21, № 2(143). – С. 61-68. – DOI 10.17922/2071-3665-2022-21-2-61-68..
20. Долгорукова И. В. Практикум по социологии социальной жизни : Учебное пособие. – Тверь : Тверской государственный университет, 2024. – 119 с. – ISBN 978-5-7609-1907-6.