

ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В РАЗРЕЗЕ ВИДОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Алексеев Н. А.,

к.э.н., доцент кафедры экономической информатики, учета и коммерции
УО Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины
(г. Гомель, Республика Беларусь)

Телепнёва О.Е.

магистрант экономического факультета
УО Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины
(г. Гомель, Республика Беларусь)

Аннотация. В статье рассматривается современный порядок формирования заработной платы работников бюджетных организаций в рамках действующего правового регламента. Методический аппарат расчета структурных элементов заработной платы проиллюстрирован практическим примером порядка начисления заработной платы и удержаний из нее. Рассмотрено соотношение тарифной и надтарифной частей заработной платы. В статье проанализированы показатели дифференциации заработной платы персонала бюджетных организаций с учетом их ведомственной подчиненности.

Abstract. The article discusses the modern procedure for the formation of wages of employees of budgetary organizations within the framework of the current legal regulations. The methodological apparatus for calculating the structural elements of wages is illustrated by a practical example of the procedure for calculating wages and deductions from it. The ratio of the tariff and above-tariff parts of wages is considered. The article analyzes the indicators of differentiation of wages of personnel of budgetary organizations, taking into account their departmental subordination.

Ключевые слова: Бюджетная организация, оплата труда, оклад, доплаты, надбавки, медианная заработная плата, децильный коэффициент дифференциации.

Key words: Budgetary organization, wages, salary, additional payments, allowances, median wages, decile differentiation coefficient.

Расходы на оплату труда работников организаций, финансируемых из бюджета, зачастую превышают 50 % их текущих расходов, основная часть которых финансируется за счет бюджетных средств. Данная статья расходов прямо связана с ведомственными особенностями деятельности бюджетной организации и рассчитывается на единицу контингента. Современная характеристика тарифной сетки (ТС) бюджетных организаций выражается в сокращении количества тарифных разрядов с 27 до 18 при размахе ТС 1:3. Размер премии в структуре заработной платы законодательно не должен превышать 5 % от оклада. Перечень надбавок с 2020 года значительно сокращен и имеет четко выраженную ведомственную структуру. Например, для учреждений образования применяется надбавка за специфику работы в сфере образования, доплаты за характер труда педагогическим работникам и др. (таблица 1). Для работников учреждений здравоохранения – надбавка за применение (участие в применении) новых, сложных и уникальных методов оказания медицинской помощи. Количество стимулирующих и компенсирующих выплат в 2020 году по сравнению с 2019 годом сокращено более чем в 3 раза. Вместе с тем, методика расчета надбавок и доплат является универсальной.

Таблица 1 – Нормативный регламент оплаты труда организаций учреждений образования

Нормативно-правовой акт	Регламентируемые положения
Указ Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»	– Сформулированы новые условия оплаты труда работников бюджетных организаций на основе 18-разрядной тарифной сетки и базовой ставки. – Закреплена структура заработной платы работников бюджетных организаций: оклад, стимулирующие и компенсирующие выплаты.
Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»	Утверждена тарифная сетка для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций
Постановление	– Установлены тарифные разряды по должностям работников бюджетных

Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»	организаций, должности (профессии) которых являются общими для всех видов деятельности. – Регламентирован размер компенсирующих выплат: доплаты за работу в ночное время установлены в размере 35% от часового оклада работника (сторожа); доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (конкретный размер доплаты устанавливается нанимателем до 100% оклада).
Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 №71 «Об оплате труда работников в сфере образования»	Определены: – тарифные разряды по должностям педагогических работников и служащих, занятых в образовании; – перечень стимулирующих и компенсирующих выплат педагогическим работникам и служащим, занятым в образовании; – надбавки за специфику работы в сфере образования (в зависимости от квалификационной категории работника); – доплаты за сложность выполняемой работы; за характер труда педагогическим работникам; за выполнение отдельных видов работ; за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога (надбавка по каждому из оснований устанавливается в размере до 60% (включительно) от базовой ставки); – надбавка молодым специалистам; – надбавка за высокие достижения в труде (устанавливается, как правило, на месяц и выплачивается за фактически отработанное время), конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом) – надбавка за сложность и напряженность труда работникам бюджетных организаций сферы образования в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности, и иных средств, не запрещенных законодательством; – доплата за особые условия труда работникам бюджетных организаций сферы образования, родителям-воспитателям, приемным родителям в размерах от базовой ставки за работу.
Декрет Президента РБ от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»	Надбавка за работу по контракту не более 50% оклада. Конкретный размер надбавки устанавливается (изменяется) нанимателем в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год

Тарификация работников определяется в соответствии с наименованием занимаемой должности, согласно заключенному трудовому договору (контракту) и штатному расписанию организации. Например, тарифный разряд по должности "главный бухгалтер" определяется в соответствии с п.п. 2.1.5 п. 2 Инструкции о порядке установления тарифных разрядов по должностям (профессиям) работников бюджетных организаций, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 3 апреля 2019 года №13. Тарифный разряд руководителям структурных подразделений организации (например, по должности "начальник отдела бухгалтерского учета и отчетности" и др.) определяется в соответствии с п.п 2.1.4 п. 2 указанной инструкции.

Алгоритм формирования заработной платы к выдаче включает две стадии расчета: начисления заработной платы и удержания из заработной платы (таблица 2).

Порядок начисления заработной платы

1. Оклад.[1].

Оклад начисляется исходя из присвоенной работнику квалификационной категории. Например, преподавателю, имеющему высшую квалификационную категорию, устанавливается 11 тарифный разряд с соответствующим тарифным коэффициентом, равным 1,91.[2]

При расчете оклада учитывается соотношение планового фонда рабочего времени (ФРВп =1391 час) и педагогической нагрузки на ставку (ПН=800 час). При размере базовой ставки (БС) в 185 руб. сумма оклада составит:

Оклад=1391/800×1,91×185,00= 614,39руб.

2. *Компенсация расходов на приобретение учебной и методической литературы* педагогическим работникам осуществляется в размере 24,5% от базовой величины (27 руб.).
27×0,245=6,62 руб.

3. *Надбавка за высокие достижения в труде* рассчитывается пропорционально проценту от оклада по решению нанимателя (22%).
614,39×0,22= 135,17руб.;

4. *Надбавка за специфику работы в сфере образования* также регламентируется законодательно и определяется пропорционально проценту от оклада [1, п.3.2]. Для преподавателя, имеющего высшую квалификационную категорию, данный вид надбавки равен 65%.
614,39×0,65= 399,35руб.

5. *Надбавка за стаж* (НС) работы рассчитывается по формуле 1 с учетом педагогической нагрузки

$$НС = БС \times РН \times ФРВп \div ПН \quad (1)$$

Где: РН – размер надбавки за стаж (%)

Для сотрудника, имеющего стаж работы в бюджетной организации на 01.01.2020г. более 15 лет, размер надбавки за стаж составит 30%.

1391/800×0,3×185,00= 96,50руб.

6. *Надбавка за высокие достижения в труде (разовая)* определяется в проценте от оклада по решению нанимателя.

614,39×0,17= 104,45руб.;

7. *Надбавка за работу по контракту* [3] определяется в проценте от оклада по приказу нанимателя (6%).

614,39×0,06=36,86руб.;

8. Премия (5%).
614,39×0,05 = 30,72руб.

Порядок удержания из заработной платы

1. Пенсионный, профсоюзный взнос удерживается в размере 1% со всего заработка за минусом компенсации расходов на приобретение учебной и методической литературы.
(1424,06-6,62)×0,01= 14,17 руб.

2. Подоходный налог удерживается в размере 13% за минусом методической литературы, льготы на детей (иждивенцев) в размере 34,00 руб. и стандартного налогового вычета по подоходному налогу в размере 117,00руб. (если размер подлежащего налогообложению дохода за месяц не превышает 709,00 руб.).
(1424,06-6,62-34,00)×0,13=179,85руб.

Таблица 2 – Порядок начисления заработной платы преподавателю высшей категории

Начисления на заработную плату					Удержания из заработной платы		
Месяц	Вид оплаты	Отработано дней	%	Сумма, руб.	Месяц	Вид удержания	Сумма, руб.
05	Методическая литература	20	100	6,62	05	Пенсионный взнос	14,17
05	Надбавка за высокие достижения в труде	20	22	135,17	05	Профсоюзный взнос	14,17
05	Надбавка за специфику работы в образовании	20	65	399,35	05	Подоходный налог	179,85

05	Надбавка за стаж работы	20	30	96,50			
05	Надбавка за высокие достижения в труде (разовые выплаты)	20	17	104,45			
05	Надбавка за контракт	20	6	36,86			
05	Педагогическая нагрузка (оклад)	20	100	614,39			
05	Премия	20	5	30,72			
Итого начислено				1424,06	Итого удержано		208,19
К выплате							1215,87

Таким образом, тарифная часть в структуре заработной платы составляет 43,15 %, надбавок и доплат – 54,69 %, премии – 2,16 %. В совокупности надтарифная часть заработной платы равна 56,85 %. Обозначенное соотношение свидетельствует о снижении стимулирующей роли премии при одновременном усилении влияния квалификационных характеристик работников бюджетной организации на заработную плату через систему тарификации и надбавок. Заработная плата работника бюджетной организации за декабрь складывается в среднем на 12 процентов выше, чем заработная плата за январь следующего года за счет сложившейся практики ежегодной выплаты премии в увеличенном размере за счет накопленной экономии фонда оплаты труда.

Несмотря на утвержденный универсальный алгоритм расчета заработной платы работников организаций, финансируемых из бюджета, их медианная заработная плата дифференцирована по видам деятельности (таблица 3, рисунок 1). Распределение заработной платы работников бюджетных организаций по диапазонам позволяет провести расчет медиальной величины (M); первого ($K1$) и третьего квартилей ($K3$); первого ($D1$) и девятого децилей ($D9$); децильного коэффициента дифференциации (k) среднемесячной заработной платы в разрезе видов экономической деятельности бюджетных организаций.

$$M = i_0 + i_m \times \frac{0.5 \times \sum_{i=0}^n N_i - \sum_{i=0}^{i-1} N_i}{N_i} \quad (2)$$

Где: i_0 – начальное значение интервала, содержащего медиану; i_m – величина медианного интервала; $\sum_{i=0}^n N_i$ – накопленная частота в максимальном диапазоне заработной платы; $\sum_{i=0}^{i-1} N_i$ – сумма накопленных частот, предшествующих медианному интервалу; n – частота медианного интервала.

$$K1 = Q_0 + \Delta Q \times \frac{0.25 \times \sum_{i=0}^n N_i - \sum_{i=0}^{i-1} N_i}{Q_i} \quad (3)$$

$$K3 = Q_0 + \Delta Q \times \frac{0.75 \times \sum_{i=0}^n N_i - \sum_{i=0}^{i-1} N_i}{Q_i} \quad (4)$$

Где: Q_0 – начальные значения первого и третьего квартильных интервалов; ΔQ – величина квартильного интервала; $\sum_{i=0}^n N_i$ – накопленная частота в максимальном диапазоне заработной платы; $\sum_{i=0}^{i-1} N_i$ – сумма накопленных частот, предшествующих квартильному интервалу; n – частота квартильного интервала.

$$D1 = D_0 + \Delta D \times \frac{0.1 \times \sum_{i=0}^n N_i - \sum_{i=0}^{i-1} N_i}{D_i} \quad (5)$$

$$D9 = D_0 + \Delta D \times \frac{0.9 \times \sum_{i=0}^n N_i - \sum_{i=0}^{i-1} N_i}{D_i} \quad (6)$$

Где: D_0 – начальные значения первого и девятого децилей; ΔD – величина децильного интервала;
 $\sum_{i=0}^n N_i$ – накопленная частота в максимальном диапазоне заработной платы; $\sum_{i=0}^{i-1} N_i$ – сумма накопленных частот, предшествующих децильному интервалу; n – частота децильного интервала.

$$k = \frac{D_9}{D_1} \quad (6)$$

Таблица 3 – Диапазоны распределения численности работников бюджетных организаций по величине заработной платы (май 2020) [7, с.265]

Вид экономической деятельности	Всего работников	Диапазон размера начисленной среднемесячной заработной платы, руб.						
		менее 300,0.	300,1 – 500,0	500,1 – 800,0	800,1 – 1000,0	1000,1– 1500,0	1500,1– 2000,0	Более 2000,0
Образование:								
Чел.	367205	12083	87436	114989	56922	74837	16140	4798
%	100	3,29	23,82	31,32	15,50	20,38	4,39	1,30
Накопленные частоты	100	3,29	27,11	58,43	73,93	94,31	98,70	100
Здравоохранение и социальные услуги:								
Чел.	248607	7239	34823	76483	35534	46896	20978	26654
%	100	2,92	14,00	30,77	14,29	18,87	8,43	10,72
Накопленные частоты	100	2,92	16,92	47,69	61,98	80,85	89,28	100,00
Творчество, спорт, развлечения и отдых:								
Чел.	47897	4340	13533	19237	4782	3990	1076	939
%	100	9,06	28,25	40,16	9,98	8,34	2,24	1,97
Накопленные частоты	100	9,06	37,31	77,47	87,45	95,79	98,03	

$$M_{\text{образование}} = 500,1 + 299,9 \times (0,5 \times 100 - 27,11) / 31,32 = 719,27 \text{ руб.}$$

$$M_{\text{здравоохранение}} = 800,1 + 199,9 \times (0,5 \times 100 - 47,69) / 14,29 = 832,40 \text{ руб.}$$

$$M_{\text{творчество, спорт}} = 500,1 + 299,9 \times (0,5 \times 100 - 37,31) / 40,16 = 594,84 \text{ руб.}$$

$$K1_{\text{образование}} = 300,1 + 199,9 \times (0,25 \times 100 - 3,29) / 23,82 = 482,29 \text{ руб.}$$

$$K1_{\text{здравоохранение}} = 500,1 + 299,9 \times (0,25 \times 100 - 16,92) / 30,77 = 578,82 \text{ руб.}$$

$$K1_{\text{творчество, спорт}} = 300,1 + 199,9 \times (0,25 \times 100 - 9,06) / 28,25 = 412,88 \text{ руб.}$$

$$K3_{\text{образование}} = 1000,1 + 499,9 \times (0,75 \times 100 - 73,93) / 20,38 = 1026,34 \text{ руб.}$$

$$K3_{\text{здравоохранение}} = 1000,1 + 499,9 \times (0,75 \times 100 - 61,98) / 18,87 = 1344,98 \text{ руб.}$$

$$K3_{\text{творчество, спорт}} = 500,1 + 299,9 \times (0,75 \times 100 - 37,31) / 40,16 = 781,53 \text{ руб.}$$

$$D1_{\text{образование}} = 300,1 + 199,9 \times (0,1 \times 100 - 3,29) / 23,82 = 356,39 \text{ руб.}$$

$$D1_{\text{здравоохранение}} = 300,1 + 199,9 \times (0,1 \times 100 - 2,92) / 14 = 401,19 \text{ руб.}$$

$$D1_{\text{творчество, спорт}} = 300,1 + 199,9 \times (0,1 \times 100 - 9,06) / 28,25 = 306,74 \text{ руб.}$$

$$D9_{\text{образование}} = 1000,1 + 499,9 \times (0,9 \times 100 - 73,93) / 20,38 = 1394,27 \text{ руб.}$$

$$D9_{\text{здравоохранение}} = 2000 + 499,9 \times (0,9 \times 100 - 89,28) / 10,72 = 2033,54 \text{ руб.}$$

$$D9_{\text{творчество, спорт}} = 1000,1 + 499,9 \times (0,9 \times 100 - 87,45) / 8,34 = 1000,41 \text{ руб.}$$

$$k_{\text{образование}} = 1394,27 / 356,39 = 3,9$$

$$k_{\text{здравоохранение}} = 2033,54 / 401,19 = 5,1 \text{ к}$$

$$k_{\text{творчество, спорт}} = 1000,41 / 306,74 = 3,26$$

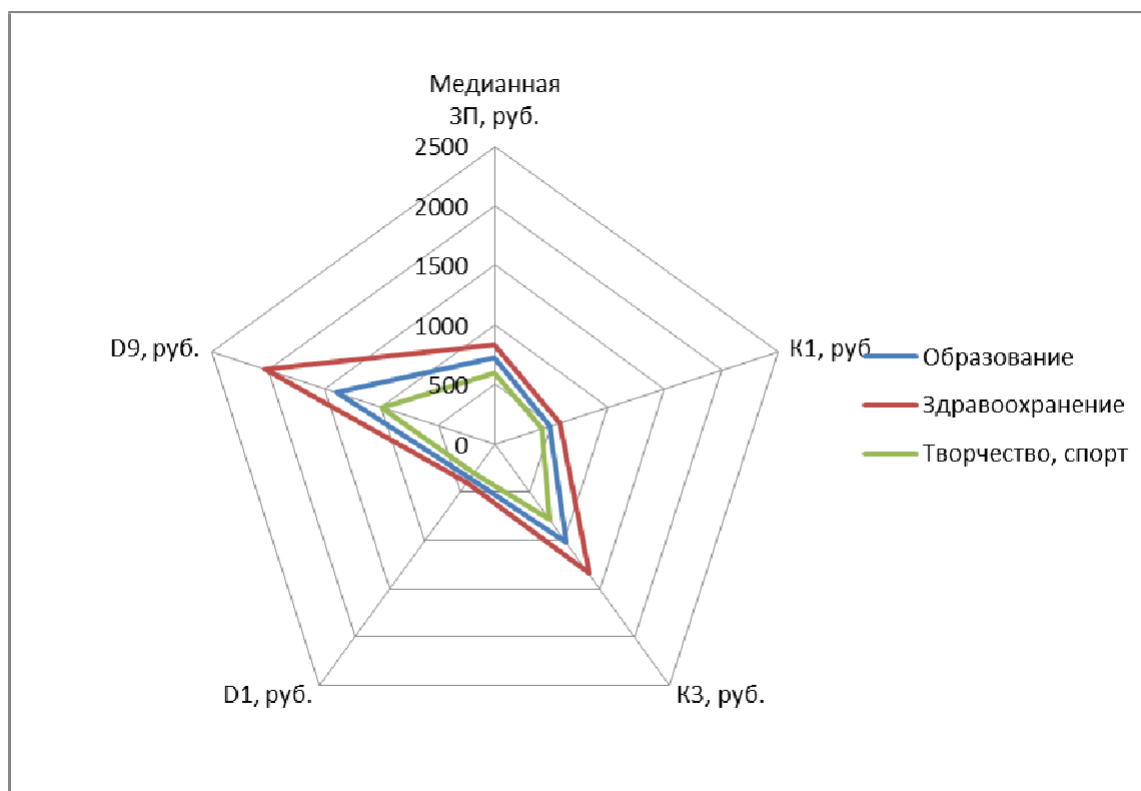


Рисунок 1 – Распределение показателей дифференциации заработной платы работников бюджетных организаций по видам деятельности

Таким образом, виды экономической деятельности бюджетных организаций по значению медиальной величины «зарплатного ряда» распределились следующим образом: в учреждениях здравоохранения 50% работников в 2019 году имели среднемесячную заработную плату, превышающую 832,4 руб.; в учреждениях образования 50% работников имели среднемесячную заработную плату, превышающую 719,27 руб. Столько же работников имели заработную плату менее медиальной величины. Наименьшая заработная плата <594,84 руб. отмечалась у 50% персонала бюджетных организаций, оказывающих услуги в сфере спорта, развлечений и отдыха. В сфере образования 25% персонала имели заработную плату менее 482,29 руб.; зарплата 25% персонала превышала 1026,34 руб. Аналогичное соотношение в сфере здравоохранения составило 578,82 руб. и 1344,98 руб.; в учреждениях спорта, творчества и развлечений – 412,88 руб. и 781,53 руб. Соотношение между минимальной заработной платой (первый дециль ряда) и максимальной (девятый дециль ряда) позволяет оценить децильный коэффициент дифференциации. Минимальная заработная плата 10% самых высокооплачиваемых категорий персонала учреждений образования в 2019 году превысила максимальную заработную плату 10% наименее квалифицированных работников в 3,9 раза, в учреждениях здравоохранения в 5,1 раза, в учреждениях спорта, творчества и развлечений в 3,26 раза. Среднее значение децильного коэффициента в Беларуси в ноябре 2019 г. составляло 4,1; медианная зарплата равнялась 635,4 рубля, что на 24,1%, или на 201,5 рубля меньше средней заработной платы по стране [7, с.314].

ЛИТЕРАТУРА

1. Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 03 июня 2019г. №71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями. [Электронный ресурс] Режим доступа: https://pravo.by/upload/docs/op/W21934276_1562014800.pdf – Дата доступа: 02.09.2020

2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019г. № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций». [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.government.by/upload/docs/fileb925b0c771de9d07.PDF> – Дата доступа: 05.09.2020

3. Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины». [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://belzakon.net/Законодательство/Декреты/1999/108169> – Дата доступа: 02.09.2020.

4 Указ Президента Республики Беларусь от 18 января 2019г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций». [Электронный ресурс] Режим доступа: [http:// president. gov. By / ru / official_documents_ru / view / ukaz-27-ot-18-janvarja-2019-g-20345/](http://president.gov.by/ru/official_documents_ru/view/ukaz-27-ot-18-janvarja-2019-g-20345/) – Дата доступа: 03.09.2020

5 Постановление Национального статистического комитета Республики Беларусь от 19 августа 2013г. №163 «Об утверждении формы государственной статистической отчетности 12-т «Отчет по труду» и указаний по ее заполнению». [Электронный ресурс] Режим доступа: [https:// pravo. By / upload / docs / op/ T21302552p_1378501200.pdf](https://pravo.by/upload/docs/op/T21302552p_1378501200.pdf) – Дата доступа: 10.09.2020

6 Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 3 апреля 2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций». [Электронный ресурс] Режим доступа: https://pravo.by/upload/docs/op/W21934102_1556312400.pdf – Дата доступа: 10.09.2020

7 Труд и занятость в Республике Беларусь 2019. Статистический сборник. – Национальный статистический комитет РБ, 2020. –Мн.: РУП ИВЦ Национального статистического комитета. – 314 с.

Журналу присвоен Российский индекс научного цитирования (РИНЦ). Подписано в печать 13.12.2020 г. Формат 60×84 1/8.

Усл. печ. л. 3,7. Уч.-изд. л. 2,8. Тираж 9 экз. Заказ 336 кс.

Отпечатано в Редакционно-издательском центре Академии управления при Президенте Республики Беларусь. Ул. Московская, 17, 220007, г. Минск.