

**Григорьева Александра Сергеевна**  
студент Забайкальского института железнодорожного транспорта  
Россия, г. Чита

**Полякова Светлана Алексеевна**  
студент Забайкальского института железнодорожного транспорта  
Россия, г. Чита

**Малахова Евгения Витальевна**  
к.э.н., доцент Забайкальского института железнодорожного транспорта  
Россия, г. Чита

## Стимулирующие выплаты работникам бюджетных организаций

Неотъемлемой частью экономики государства является занятость населения. Главным критерием занятости является численность трудоспособного населения России.

На рисунке 1 представлена динамика численности населения России в период с 2007-2020 гг.<sup>1</sup>

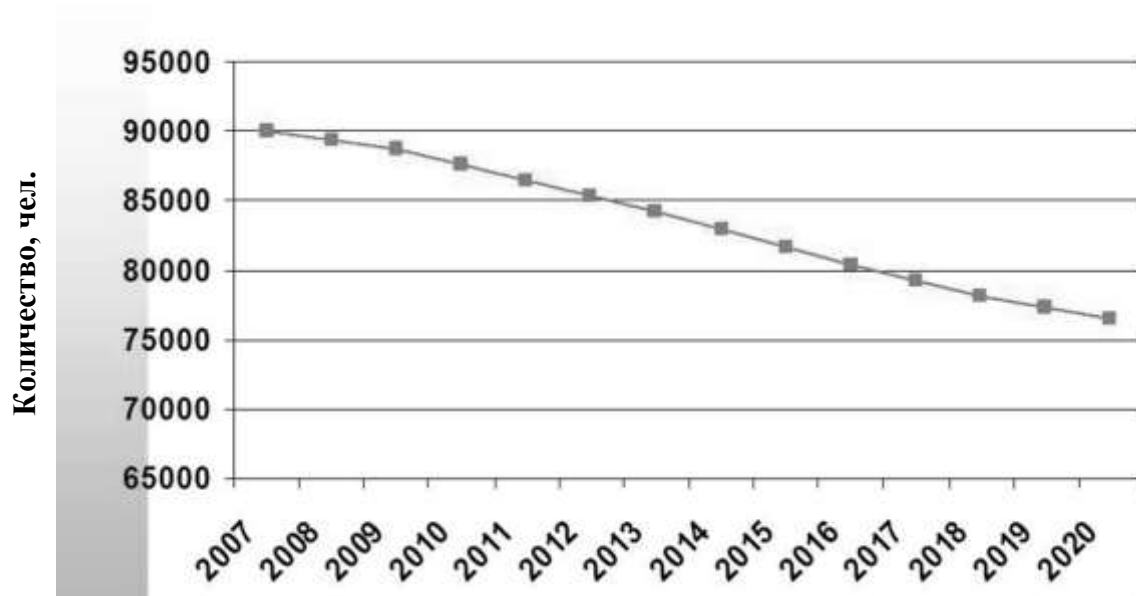


Рисунок 1 - Динамика численности населения России в период с 2007-2020 гг.

Как видно из представленной диаграммы население, готовое и, что немало важно, способное работать с каждым годом уменьшается. Данная проблема для экономики губительна и требует немедленных решений.

<sup>1</sup> Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. Режим доступа: <http://old.gks.ru/>

В 2019 году правительство России увеличило возраст трудоспособного населения, увеличив возраст выхода на пенсию, такое решение приведет к увеличению числа работоспособного населения.

На рисунке 2 наглядно показана разница возраста выхода на пенсию в России в 2018-2019 гг.

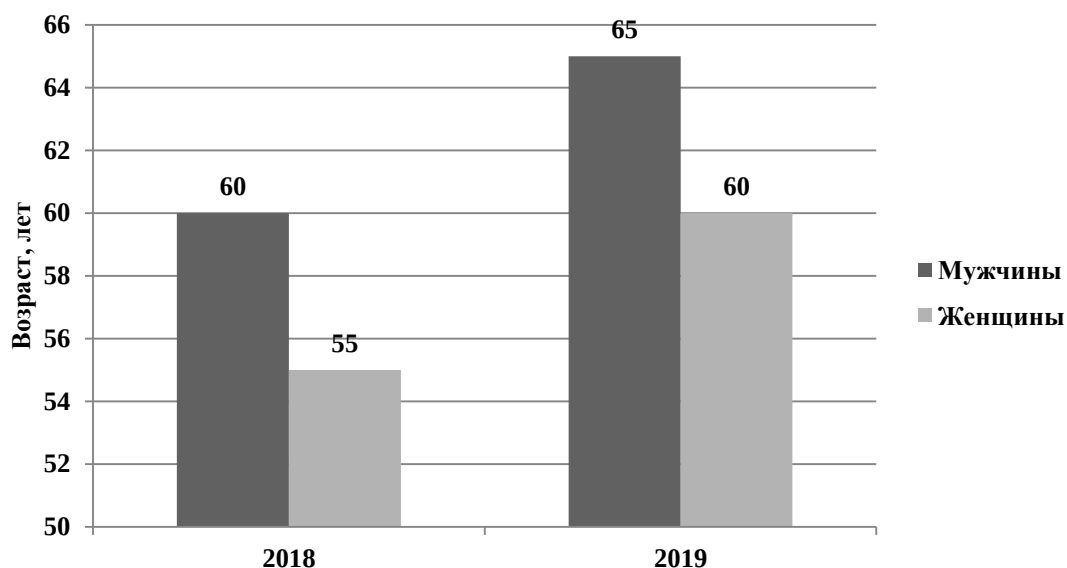


Рисунок 2 - Разница возраста выхода на пенсию в России в 2018-2019 гг.

Работающее население должно получать заработную плату, превышающую количество расходов, необходимое для индивидуальной жизни. В случае если работнику не будет выплачена соответствующая заработная плата, то и результаты труда будут в геометрической прогрессии ухудшаться.

Система оплаты труда в бюджетной сфере Российской Федерации построена так, что четко определенная часть заработной платы – должностной оклад не позволяет работнику компенсировать затраченные ресурсы, а чтобы устранить этот недостаток вводятся различные доплаты.<sup>2</sup>

Доля работников бюджетных организаций в общей численности работающего населения России составляет более 30% [5]. Это работники госучреждений и госкорпораций. Учитывая численность работников

<sup>2</sup> Манохина А.Р. Проблемы заработной платы в бюджетном учреждении // Современные научные исследования и инновации. 2017. № 6 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2017/06/83517> (дата обращения: 01.02.2020).

бюджетной сферы, довольно серьезной проблемой выступает проблема оплаты труда. Заработная плата работников бюджетной сферы состоит из оклада, а также выплат – компенсационной и стимулирующей. Помимо этого работникам могут быть выплачены премии. Должностной оклад и компенсационные выплаты строго регламентированы нормами права. Стимулирующая надбавка и премия – зависят от усмотрения руководителя, и их размер не ограничен законодательством. Это вызывает проблему справедливости начисления этих элементов оплаты труда, а также проблему коррупционных проявлений.

Целью данного исследования выступает изучение стимулирующих выплат работникам бюджетных организаций, изучение подходов к тиражированию опыта применения стимулирующих выплат при оплате труда работников на все профессии бюджетной сферы.

Выплата стимулирующей надбавки предусмотрена с целью повышения мотивации высокоэффективного труда, трудовой и творческой активности сотрудников. В ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) в качестве стимулирующих выплат называются доплаты и надбавки стимулирующего характера. Однако их понятие, также как характер таких выплат, особенности их начисления в законе не раскрываются. Нет и научно обоснованной классификации стимулирующих выплат. Кроме того, в главе 21 Трудового кодекса Российской Федерации нет ни одной статьи, посвященной указанным выплатам. В части 1 статьи 144 ТК РФ закреплено положение о системах стимулирующих доплат и о праве работодателя (а не обязанности) устанавливать стимулирующие выплаты. Исходя из изложенного, можно сказать, что стимулирующие надбавки не урегулированы должным образом в законе. В соответствии с ТК РФ (статья 41, статья 45, статья 57) они должны определяться коллективным договором, соглашением, локальными нормативно-правовыми актами предприятия и трудовым договором. Обычно, во всех этих документах порядок и сумма стимулирующих выплат не расписывается подробно [5]. Следовательно, можно сделать вывод, что

решение о начислении таких выплат принимает единолично руководитель, руководствуясь субъективным мнением.

Приказом Минздравсоцразвития РФ №818 от 29.12.2007 г. (в редакции №810н от 17.09.2010 г.) утвержден перечень видов стимулирующих выплат в федеральных бюджетных организациях. В стимулирующие выплаты включают:

- премиальные по итогам работы;
- за выслугу лет, стаж непрерывной работы;
- за качество работы;
- за высокие результаты и интенсивность работы.

Следует отметить, что многие авторы научных исследований, изучая особенности оплаты труда работников бюджетной сферы, сходятся в том, что стимулирующие добавки при существующей системе оплаты труда таких работников – необходимы, поскольку они позволяют установить достойную оплату труда, привязать оплату труда (ее уровень) к трудовому вкладу каждого работника[1]. В то же время, единодушны авторы исследований и в том, что эффективного метода начисления стимулирующих доплат не выработано, и это может привести к несправедливому распределению оплаты труда среди сотрудников учреждений бюджетной сферы.

В данном ракурсе, как справедливо отмечает П.А. Евдокимов, стимулирующие выплаты приобретают тесную связь с оценкой персонала [3]. При этом следует использовать такие показатели, которые будут одновременно соответствовать следующим условиям:

- позволят представлять руководству учреждения информацию в компактном и удобном для обработки и анализа виде;
- позволят охватывать все сферы деятельности конкретного сотрудника с возможностью измерить его индивидуальный вклад в достижение целей бюджетного учреждения.

Согласно Указа Президента Российской Федерации № 597 [7], предусматривающем поэтапное совершенствование системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики. Указано, что повышение оплаты

должно быть обусловлено достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг.

Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.<sup>3</sup>

Для заключения эффективного контракта работодателю необходимо определиться с лицами, подлежащими заключению данного трудового договора.

На рисунке 3 представлены виды эффективных контрактов в зависимости от того, принимается ли работник вновь, либо уже состоит в трудовых отношениях.

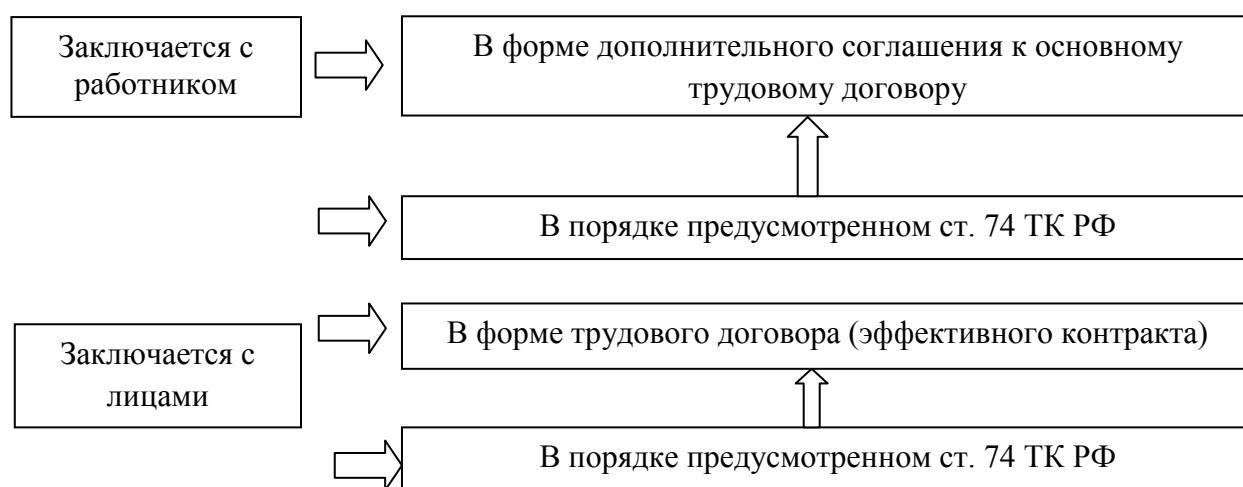


Рисунок 3 - Виды эффективных контрактов

Множество современных исследований в сфере оплаты труда в бюджетном секторе посвящено сущности и условиям введения в практику эффективных контрактов в здравоохранении. Эффективный контракт в качестве основной из целей включает справедливую оценку оплаты труда, на основе вклада работника, достижения целевых показателей [4].

<sup>3</sup> Электронный ресурс: «Бухгалтерский учет. Налоги. Аудит» <https://www.audit-it.ru/>

При этом ключевым элементом внедрения эффективного контракта выступает выработка критериев эффективности деятельности работников, определения в соответствии с ними выплат стимулирующего характера.

Принятый методологический подход предполагает, что система показателей эффективности должна носить «сквозной» характер: для учреждений устанавливаются целевые показатели, направленные на повышение качества и эффективности медицинской помощи, на их основе организациями здравоохранения устанавливаются критерии для отдельных групп работников, для каждого работника, призванные обеспечить привязку уровня оплаты труда к трудовому вкладу. На практике обеспечить прозрачность, бесконфликтность и действенность стимулирующих выплат не удается. Итак, учитывая сказанное, утверждать, что стимулирующие выплаты действительно выполняют функции справедливого определения оплаты труда в здравоохранении пока нельзя.

В то же время, опыт внедрения института эффективного контракта, включающего в качестве надбавок стимулирующие выплаты, активно тиражируется на сферы образования, культуры, сфере социального обслуживания [2]. При этом применение стимулирующих выплат сталкивается с проблемами, выявленными исследователями в сфере здравоохранения.

Таким образом, стимулирующие добавки при оплате труда работников бюджетной сферы могут стать действенным механизмом установления справедливой оплаты труда в соответствии с трудовым вкладом каждого работника. В то же время, отсутствие выработанной методологии распределения стимулирующих выплат приводит к неэффективному начислению стимулирующих выплат, ведет к возможным коррупционным проявлениям. Авторы научных исследований сходятся во мнении о том, что в настоящее время существующий механизм оплаты труда работников бюджетных учреждений не обеспечивает справедливой оплаты затраченных усилий. При этом эффективное применение стимулирующих выплат может послужить механизмом, обеспечивающим справедливую оплату за труд в

бюджетной сфере. При этом требуется выработка методологии начисления стимулирующих доплат в отдельных сферах бюджетной деятельности (здравоохранении, образовании, сфере культуры, сфере социального обслуживания) в зависимости от установленных контрольных (целевых) показателей и поставленных задач.

### **Список литературы**

1. Буянова А.В. Место стимулирующих выплат в системе оплаты труда работников бюджетной сферы // Проблемы экономики и юридической практики. – 2018. - № 6. – С. 162-165.
2. Васильев С.В. Эффективный контракт в сфере социального обслуживания населения // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2018. -№ 11-1. – С. 47-54.
3. Евдокимов П.А. Методический подход к оценке эффективности труда работников бюджетных организаций для осуществления стимулирующих выплат: Российская наука в современном мире сборник статей XX международной научно-практической конференции. - 2019. - С. 67-69.
4. Козеева Т.Н., Коновалова В.Г. Внедрение эффективных контрактов в организациях здравоохранения: проблемы и условия их преодоления // Вестник университета.- 2016. -№ 11. – С. 201-204.
5. Манохина А.Р. Проблемы заработной платы в бюджетном учреждении // Современные научные исследования и инновации. 2017. № 6 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2017/06/83517> (дата обращения: 01.02.2020).
6. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. Режим доступа: <http://old.gks.ru/>
7. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
8. Электронный ресурс: «Бухгалтерский учет. Налоги. Аудит» <https://www.audit-it.ru/>

© А.С Григорьева, 2020

© С.А. Полякова, 2020

© Е.В. Малахова, 2020