

О.В. Вавейкова,
гл. специалист отдела методического обеспечения
АС «Смета» НПО «Криста»

Переход бюджетных учреждений сферы образования на отраслевые системы оплаты труда

Переход к отраслевым системам оплаты труда в бюджетных учреждениях сферы образования позволит не только повысить общий уровень оплаты труда работников, но и усилить мотивацию специалистов к повышению качества результата труда, создать условия для привлечения в бюджетные отрасли высококвалифицированных кадров, повысить прозрачность систем оплаты труда. В статье будет рассмотрен переход бюджетных учреждений сферы образования на новые системы оплаты труда с использованием программного продукта «Смета» разработки НПО «Криста».

Идея отказа от единой тарифной сетки (ЕТС) в госсекторе и перехода на отраслевую систему оплаты труда работников бюджетной сферы высказывалась с 2002 года. Основанием являлось то, что применение единой для всех отраслей тарифной сетки существенно осложняло проведение работы по дальнейшему совершенствованию и повышению уровня оплаты труда работников бюджетной сферы. По решению Правительства Российской Федерации (Федеральный закон от 22 августа 2004 г. №122-ФЗ) для оплаты труда работников федеральных государственных учреждений было закреплено применение иной системы оплаты труда, отличной от ЕТС.

Новые системы оплаты труда построены на единых основополагающих принципах и при этом должны учитывать специфику каждой из бюджетных отраслей. При внедрении новых систем оплаты труда повышение общего уровня оплаты труда работников бюджетных учреждений осуществляется, как правило, за счет увеличения расходов федерального бюджета, при условии оптимизации структуры занятости в бюджетной сфере и реструктуризации сети бюджетных учреждений.

Новые системы оплаты труда дают руководителям учреждений больше самостоятельности при определении уровня заработной платы работников. Причем уровень заработной платы руководителя напрямую зависит от уровня оплаты труда его подчиненных. Согласно новой системе оплаты труда работник получает зарплату, состоящую из базовой части, компенсационных выплат и стимулирующих надбавок (именно их размер зависит от результата работы). В новых системах оплаты труда порядок формирования фонда оплаты труда предусматривает направление до 30% объема средств на стимулирующие выплаты. При этом основная часть заработной платы становится подвижной, так как ее размер регулируется размером коэффициента, который учитывает

профессиональную подготовленность работника, сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности.

Цель введения новой оплаты труда – дифференцированный подход в установлении размера заработной платы каждому работнику бюджетной сферы. Например, оплата труда работников бюджетных учреждений сферы образования находится в прямой зависимости от категории, ученой степени, нагрузок, что стимулирует рост заинтересованности сотрудников в повышении эффективности своего труда и квалификации и т. д.

О постановлении Правительства РФ от 05.08.2008 №583

В августе 2008 года было утверждено постановление Правительства РФ от 05.08.2008 №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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» (далее Постановление №583). В Постановлении № 583 определена дата перехода на новые системы оплаты труда - 1 декабря 2008 года. Постановлением №583 утверждено новое Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений (далее Положение №583).

В соответствии с Положением №583 система оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Постановлением №583 также закреплено, что уровень заработной платы, устанавливаемый в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может

быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе ЕТС при условии сохранения объема должностных обязанностей работников.

Итак, с 1 декабря 2008 года оплата труда работников федеральных бюджетных учреждений выплачивается по новым системам оплаты труда в соответствии с Постановлением №583. Что же касается оплаты труда работников муниципальных учреждений, то в соответствии с Трудовым кодексом существует распределение ответственности между уровнями власти. В муниципальных учреждениях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Решение о переходе на новые системы оплаты труда муниципальных бюджетных учреждений принимаются на региональном уровне. Вопросы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений относятся к компетенции органов власти субъектов РФ и органов местного самоуправления соответственно. Именно от них зависит, какие системы оплаты труда будут применяться в том или ином регионе, а также дата введения новых систем оплаты труда. В тоже время, никто не ограничивает власти субъектов РФ и органы местного самоуправления в изучении опыта и использовании разработок в данной области, внедряемых на федеральном уровне.

Системы оплаты труда бюджетных учреждений сферы образования

Анализируя различные региональные положения об оплате труда работников бюджетных учреждений сферы образования, можно выделить две наиболее часто используемые новые системы оплаты труда (табл.1):

- система расчета от базовой единицы (базового оклада);
- подушевая система оплаты труда.

Таблица 1- Методические основы новых систем оплаты труда

Базовая единица	Подушевая система оплаты труда
Расчетная единица	
Базовая ставка – базовый оклад	Для педагогического персонала За условную расчетную единицу принимается «образовательный час» работы учителя. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа». Стоимость 1 ученико-часа – стоимость бюджетной образовательной услуги,

Базовая единица	Подушевая система оплаты труда
	<p>включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.</p> <p>Для руководящих работников За базовый оклад принимается средняя заработная плата педагогических работников учреждения.</p>
Базовая часть	
<p>Базовая часть определяется как Базовый оклад с учетом коэффициента уровня образования, аудиторной нагрузки.</p>	<p>Для педагогического персонала Базовая часть формируется исходя из стоимости педагогической услуги на одного обучающегося, плановой нагрузки по предмету в каждом классе (аудиторной и неаудиторной), наполняемости классов.</p> <p>Для руководящих работников Оплата труда руководителя устанавливается исходя из средней заработной платы педагогических работников с учетом коэффициента группы оплаты труда</p>
Повышающие коэффициенты	
<p>Для установления должностного оклада к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:</p> <p>Для педагогического персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> - коэффициент стажа работы; - коэффициент специфики работы; - коэффициент квалификации; - коэффициент территории; <p>Для руководящих работников</p> <ul style="list-style-type: none"> - коэффициент стажа работы; - коэффициент специфики работы; - коэффициент квалификации; - коэффициент уровня управления; - коэффициент масштаба управления; - коэффициент территории; 	<p>Для установления должностного оклада применяются следующие повышающие коэффициенты:</p> <p>Для педагогического персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышающий коэффициент за квалификационную категорию; - повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета; - повышающий коэффициент звания; - повышающий коэффициент за ученую степень; - коэффициент за работу в особых условиях; - коэффициент за работу в гимназии; <p>Для руководящих работников</p> <ul style="list-style-type: none"> - коэффициент звания; - коэффициент квалификационной категории; - коэффициент за руководство гимназией.
Выплаты компенсационного характера	
<p>Выплаты за выполнение работы в условиях отклоняющихся от нормальных: за сверхурочные работы, за работу в ночное время, за работу во вредных условиях и др.</p>	<p>Выплаты за выполнение работы в условиях отклоняющихся от нормальных: за сверхурочные работы, за работу в ночное время, за работу во вредных условиях и др.</p>

Базовая единица	Подушевая система оплаты труда
<p>Стимулирующие выплаты</p> <p>Для педагогического персонала Стимулирующие выплаты педагогическим работникам учреждения осуществляются по результатам труда (за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ). Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах учреждения.</p> <p>Для руководящих работников Стимулирующие выплаты руководителей, заместителей руководителей производятся из средств фонда стимулирования руководителей, заместителей руководителей общеобразовательных учреждений.</p>	<p>Для педагогического персонала Стимулирующие выплаты педагогическим работникам учреждения осуществляются по результатам труда (за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ). Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах учреждения.</p> <p>Для руководящих работников Стимулирующие выплаты руководителей, заместителей руководителей производятся из средств фонда стимулирования руководителей, заместителей руководителей общеобразовательных учреждений.</p>

Систему расчета от базового оклада используют образовательные бюджетные учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа, Ханты-Мансийского автономного округа - Югра, Ярославской и Пензенской областей, Республики Коми и др.

Подушевую систему оплаты труда используют образовательные бюджетные учреждения Республики Бурятия, Саратовской области и др.

Таким образом, в каждом регионе принимаются свои положения по новой системе оплаты труда. Системы оплаты труда в разных регионах РФ, реализующих даже одну модель, могут существенно отличаться. Возможны отличия в алгоритме расчета оклада, учете нагрузки (количестве часов в неделю, количестве часов в месяц), перечне и применении повышающих коэффициентов, порядке стимулирования работников и др.

Автоматизация новых систем оплаты труда бюджетных учреждений сферы образования с использованием АС «Смета»

Во исполнение постановления Правительства РФ №583 от 05 августа 2008 года разработчики автоматизированных систем бухгалтерского учета в бюджетных учреждениях сферы образования должны осуществлять доработки своих программных продуктов с учетом требований новой системы оплаты труда.

Для бюджетных учреждений, ведущих свой учет в программном продукте «Смета» (разработчик НПО «Криста»), переход на новые системы оплаты труда не вызовет трудностей. АС «Смета» обладает широкими возможностями по учету расчетов по заработной плате в бюджетных учреждениях сферы образования *по сравнению с аналогичными программными продуктами (ИС: Бухгалтерия для бюджетных учреждений)*. Принятые нормативно-правовые акты о введении новой отраслевой системы оплаты труда на региональном или муниципальном уровнях детально анализируются сотрудниками отдела методологии проекта «Смета» НПО «Криста». По результатам анализа пользователям программного продукта «Смета» предлагается подробное описание схемы работы в подсистеме «Расчет заработной платы». При необходимости осуществляются программные доработки АС «Смета».

Системы оплаты труда, используемые в конкретных бюджетных организациях, существенно различаются. В АС «Смета» это обеспечивается стандартными конфигурационными настройками справочника видов оплат и удержаний, а также возможностью самостоятельной настройки пользователем отдельных видов начислений и удержаний на основании существующих зависимостей между ними.

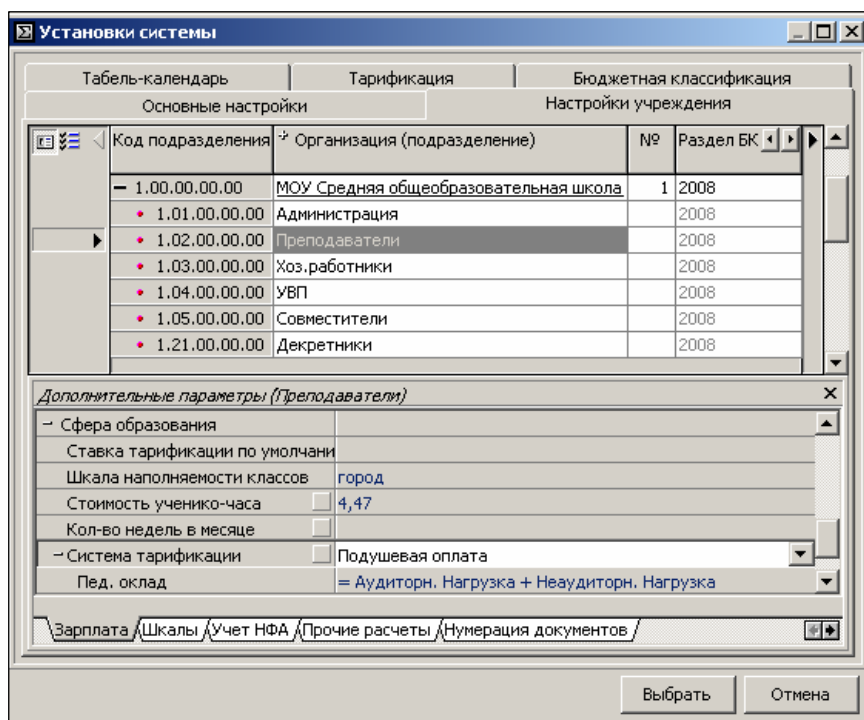
В АС «Смета» предусмотрены различные настройки для реализации расчетов по новой системе оплаты труда с применением различных алгоритмов. В системе разработаны специальные документы для расчета должностного оклада и прочих постоянных выплат.

В АС «Смета» переход на новую систему оплаты труда адаптирован для деятельности централизованных бухгалтерий, обеспечивающих бухгалтерский учет нескольких бюджетных учреждений. Если учесть то, что в некоторых регионах не все учреждения одновременно переходят на новую систему оплаты труда, то необходима возможность ведения учета в разных учреждениях по различным методикам расчета. **В АС «Смета» существует возможность ведения учета в учреждениях по разным системам оплаты труда в одной базе данных.**

Во многих регионах, принявших положение по новой системе оплаты труда для муниципальных учреждений образования, новая система вводится только для работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс и руководящих работников. Для категории «Рабочие» тарифные ставки определяются, как и раньше, на основе тарифной сетки.

В АС «Смета» предусмотрена возможность для каждого подразделения учреждения устанавливать свой метод расчета (рис.1).

Рисунок 1 – АС «Смета» интерфейс «Установки системы» закладка «Настройки учреждения»



В интерфейсе «Установки системы» по каждому структурному подразделению бюджетного учреждения устанавливается система оплаты труда и дата, с которой она действует.

В АС «Смета» существует возможность ведения истории применения в бюджетном учреждении систем оплаты труда. Например, в учреждении образования с 01.09.2008г вводится в действие «Подушевая оплата труда». Следовательно, до этой даты по сотруднику отражается документ с расчетом по системе оплаты труда «Тарификация ЕТС» (рис. 2).

Рисунок 2 – АС «Смета» документ «Тарификация»

История	Вид ставки	Дата	Кол-во ставок	Разряд	Надба...	Ставка с надбавкой	Итог с учетом нагрузки
01.09.2008	Педагогическая	01.04.2008	1	13 (3590,00)		3 590,00	4 433,65
01.04.2008							
01.01.2008							
01.09.2007							
01.10.2006	Обычная	1-4	0	18-00	20-00	3 231,00	
01.09.2006							
01.05.2006							
01.01.2006							

А с 01.09.2008г. – отражается документ «Подушевая оплата» (рис.3).

Рисунок 3 – АС «Смета» документ «Подушевая оплата»

[02021] Давыдова Елена Петровна (Учитель)									
История	Вид ставки	Дата	Система...	Число ставок	Ученико-час, р	Кoeffициенты			
01.09.2008	Педагогическая ст	01.09.2008	<input checked="" type="checkbox"/>	Подушевая	2,67	4,47	10		
01.04.2008									
01.01.2008									
01.09.2007									
01.10.2006	Класс	Лит...	Предмет	Кол-... учен...	Кдел	Часы	Итого в неделю	Итого в месяц	Коеф-ты
01.09.2006									
01.05.2006	5 а		Русский язык	25	1,00	20	X	2 950,20	236,02
01.01.2006	6 б		Русский язык	20	1,00	18	X	2 124,14	
	6 а		Русский язык	22	1,00	10	X	1 298,09	

Для оплаты труда руководящих работников в АС «Смета» реализован расчет исходя из базового оклада и группы оплаты труда (рис. 4).

Рисунок 4 – АС «Смета», расчет должностного оклада руководящего работника

[01007] Пенкина Елена Валерьевна (Зам директора)									
История	Вид ставки	Дата	Система...	Число ставок	Базовый оклад	Кoeffициенты	К группы оплаты	Оклад	
01.09.2008	Административная	01.09.2008	<input checked="" type="checkbox"/>	Подушевая	1	6 000,00	10;0;0;0	2,50	16 500,00
01.04.2008									
01.01.2008									
01.09.2007									
05.04.2007									
01.03.2007									
01.02.2007									
01.10.2006									
	Аудит.нагрузка	Кoeffициенты	Неаудит.нагрузка	Прочие					

Подсистема «Расчет заработной платы» АС «Смета» используется для учета расчетов по заработной плате работников бюджетных учреждений не только сферы образования, но и других отраслей – здравоохранение, социальная защита, культура и т.п.

Использование подсистемы «Расчет заработной платы» АС «Смета» позволяет работникам бюджетных учреждений, осуществляющих учет расчетов по заработной плате:

- вести структуру учреждения, штатное расписание, индивидуальную информацию о сотрудниках, графики рабочего времени, фактически отработанное время;
- вести учет хронологии движения сотрудников учреждения – прием, перевод, увольнение, совместительство в пределах штатного расписания;
- вести справочник видов начислений и удержаний, производить настройки расчета отдельных видов начислений и удержаний на основании зависимостей;
- осуществлять автоматический расчет заработной платы в разрезе источников финансирования, кодов бюджетной классификации, с учетом районных и северных коэффициентов;
- производить расчеты на основании среднего заработка, расчеты сумм материальной помощи, исполнительных листов, различных пособий, премий;

- осуществлять перерасчет сумм заработной платы за прошлые периоды;
- автоматически рассчитывать налоги и отчисления по заработной плате;
- осуществлять учет авансовых, межрасчетных и итоговых выплат сотрудникам, депонирование сумм заработной платы;
- перечислять заработную плату сотрудников на банковские карточки в форматах различных банков.

В программном продукте «Смета» существует возможность печати документов и отчетов: приказов по учету кадров, табелей учета рабочего времени, платежных ведомостей, различных отчетов по оплате труда, налоговой, статистической отчетности и отчетности в ПФ РФ с экспортом данных на электронные носители.

Наш адрес:

НПО «Криста»

www.krista.ru, stimate@krista.ru

127473, г. Москва, 2-ой Щемилловский пер., 4, офис 4. Тел./факс: (495) 609-26-97, 609-27-52

152915, г. Рыбинск, Ярославская обл., ул. 1-ая Выборгская, 50. Тел.: (4855) 29-18-88, 29-18-84