

Львова Мария Львовна

студентка

Чистякова Ольга Александровна

канд. экон. наук, доцент, заведующая кафедрой

АНОО ВО ЦРФ «Сибирский университет

потребительской кооперации»

г. Новосибирск, Новосибирская область

ПОНЯТИЕ, ОСОБЕННОСТИ ЗНАЧЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Аннотация: в статье рассмотрено понятие заработной платы, ее состав, а также затронут учет в бюджетных учреждениях. Цель исследования – рассмотреть понятие, состав и учет фонда заработной платы. В заключение отражены общий порядок учета фонда заработной платы сотрудникам бюджетных учреждений при реализации ими трудовой деятельности.

Ключевые слова: заработная плата, понятие, состав, значение, особенности, бюджетные учреждения.

Целью данной статьи является рассмотрение определения заработной платы; описание ее составляющих; изучить значение заработной платы и представить состав заработной платы.

Согласно О.К. Коробкова, заработная плата – это денежная сумма, которую работодатель возмещает работнику в обмен на его услуги [3, с. 56].

С точки зрения А.И. Иванцова, зарплатой называют вознаграждение, которое рабочий получает в обмен на свой труд. Размер же этой зарплаты, а также условия и периодичность ее выплаты должны быть закреплены в трудовом договоре. Заработная плата всегда должна быть в деньгах, хотя предусмотрено также, что дополнительное вознаграждение может быть получено в натуральной форме, ценной, конечно, в экономическом отношении [5, с. 101].

Заработная плата сотрудников в коммерческой организации и в бюджетном учреждении имеет ряд отличий, связанных с особенностями организационной

структуры, финансирования и правового регулирования. Можно выделить следующие отличия [4, с. 36].

1. Источник финансирования. В коммерческой организации заработная плата сотрудников обычно финансируется из доходов, получаемых от коммерческой деятельности организации, таких как продажи товаров или услуг. В бюджетном учреждении же финансирование заработной платы осуществляется из государственного или муниципального бюджета.

2. Уровень государственного регулирования. В бюджетном учреждении заработная плата сотрудников обычно регулируется законодательством о государственной службе, которое устанавливает нормы и правила оплаты труда для государственных служащих и бюджетников. В коммерческой организации оплата труда меньше регулируется государственными нормативами, и организация имеет большую свободу в установлении размера заработной платы и системы вознаграждения.

3. Система оплаты труда. В бюджетном учреждении заработная плата может быть установлена в соответствии с штатным расписанием, которое определяет уровень заработной платы для каждой должности. В коммерческой организации система оплаты труда может быть более гибкой и основываться на результативности работы, бонусах и индивидуальных договоренностях.

4. Финансовая отчетность. Коммерческая организация обязана представлять финансовую отчетность в соответствии с требованиями коммерческого законодательства. В бюджетном учреждении предоставляется отчетность в соответствии с требованиями государственного бюджетного учета.

5. Социальные гарантии. В бюджетном учреждении сотрудники могут иметь дополнительные социальные гарантии и льготы, предусмотренные законодательством о государственной службе. В коммерческой организации, эти гарантии и льготы могут быть менее развиты или зависят от политики и бизнес-модели организации.

Хотя основные принципы оплаты труда применимы и в коммерческих организациях, и в бюджетных учреждениях, данные различия в организации,

финансировании и законодательстве влияют на специфику заработной платы в каждой из сфер.

Заработная плата в бюджетном учреждении имеет особое значение как составляющая бюджетных расходов, влияющая на жизнь и благополучие сотрудников и их семей.

Она обеспечивает достойный уровень жизни сотрудников бюджетного учреждения. Заработная плата позволяет сотрудникам обеспечивать себя и свои семьи основными жизненными потребностями, такими как питание, жилье, медицинское обслуживание и образование. Достойная заработная плата играет важную роль в поддержании социального благополучия сотрудников и их семей.

Также она влияет на привлечение и удержание квалифицированных сотрудников. Конкурентоспособная заработная плата в бюджетном учреждении играет ключевую роль в привлечении и удержании высококвалифицированных специалистов. Правильное вознаграждение помогает привлечь квалифицированных кадров, что, в свою очередь, повышает эффективность работы учреждения и качество предоставляемых услуг.

Она же стимулирует профессиональное развитие. Заработная плата может служить инструментом стимулирования профессионального роста сотрудников. Предоставление регулярных повышений и бонусов, связанных с достижением целей и результативностью работы, может мотивировать сотрудников на развитие своих навыков и компетенций.

Дополнительно заработная плата уравнивает социальное неравенство. Заработная плата в бюджетном учреждении способствует уравниванию социальных неравенств и борьбе с бедностью. Распределение доходов через заработную плату может помочь обеспечить социальную справедливость и улучшить материальное положение населения.

Заработная плата гарантирует социальные гарантии и льготы. Заработная плата в бюджетном учреждении также обеспечивает сотрудникам доступ к социальным гарантиям и льготам, предоставляемым в рамках законодательства о

государственной службе. Это может включать пенсионные взносы, медицинское страхование, отпуска и другие социальные льготы.

Таким образом, значимость заработной платы в бюджетном учреждении связана с обеспечением социального благополучия сотрудников, привлечением квалифицированных кадров, стимулированием профессионального развития и улучшением качества предоставляемых услуг.

Заработная плата в бюджетном учреждении включает все виды доходы, премии и пособия, включенные в схему вознаграждения сотрудников бюджетных учреждений, а также доходы, полученные работниками по иным источникам дохода при реализации трудовой деятельности в бюджетных учреждениях. Поскольку данные счета являются пассивными, по кредиту отражается начисление заработной платы, премий, пособий, пенсий и других доходов сотрудников. По дебету отражаются их выплаты, налоги к уплате, выплаты по исполнительным документам всех видов и другие отчисления и удержания. Сальдо характеризует сумму оставшегося за учреждением долга по оплате труда перед физическими лицами – работниками предприятия.

Состав и структура заработной платы в бюджетном учреждении могут различаться в зависимости от конкретных нормативных актов, правил и политики организации. Однако, в общем случае, заработная плата в бюджетном учреждении может включать следующие компоненты.

1. Основная заработная плата. Это основная часть заработной платы, которая выплачивается сотрудникам за выполнение основных обязанностей и рабочего времени, согласно их должностным обязанностям и тарифному/окладному сету.

2. Дополнительные стимулирующие выплаты. Могут включать различные виды доплат, премий, надбавок и нормативных компенсаций за выполнение определенных условий работы, качество исполнения служебных обязанностей, достижение поставленных целей, профессиональные успехи и т. п.

3. Социальные выплаты и льготы. Заработная плата может включать выплаты, предназначенные для обеспечения социальной защиты сотрудников. Это

может включать пенсионные отчисления, медицинскую страховку, льготы на питание, оплату отпусков и другие формы социального обеспечения.

4. Компенсации и возмещения расходов. В некоторых случаях, сотрудникам могут быть выплачены компенсационные и возмещающие выплаты, связанные с определенными видами трат и расходов, понесенных ими в рамках своей служебной деятельности. Например, это может включать компенсацию за командировки, предоставление проездных билетов, компенсацию затрат на обучение и т. п.

5. Начисления по социальным взносам. Бюджетное учреждение может также удерживать и начислять сотрудникам страховые и социальные взносы в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования и другие социальные организации в соответствии с законодательством.

Структура заработной платы и конкретные элементы могут отличаться в разных бюджетных учреждениях, и устанавливаются в соответствии с законодательством, коллективными договорами и политикой конкретного учреждения.

Законодательные акты и классификация операций являются важными регулирующими инструментами в области учета заработной платы в бюджетных учреждениях. Они обеспечивают учетную точность и соответствие законодательству при проведении операций с заработной платой. Учет заработной платы работников бюджетного учреждения ведется по следующим кодам КОСГУ: Код 211 «Заработная плата», код 212 «Прочие несоциальные выплаты персоналу в денежной форме», код 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» [2, с. 78].

Правильное выполнение учета заработной платы в бюджетных учреждениях поможет правильно отразить денежные движения, связанные с начислением налогов и выплатой заработной платы в бюджетном учреждении. Обязательно необходимо учитывать требования нормативных документов и классификации операций для обеспечения точного финансового учета и соответствия законодательству.

Таким образом, заработная плата – это денежная сумма, которую работодатель возмещает работнику в обмен на его услуги. Состав и структура заработной платы в бюджетном учреждении включает в себя основную заработную плату,

дополнительные стимулирующие выплаты, компенсации и возмещения расходов, начисления по социальным взносам.

Заработная плата в бюджетном учреждении включает все виды доходы, премии и пособия, включенные в схему вознаграждения сотрудников бюджетных учреждений, а также доходы, полученные работниками по иным источникам дохода при реализации трудовой деятельности в бюджетных учреждениях.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=418036> (дата обращения: 03.07.2024).

2. Арбатская Т.Г. Учет в государственных (муниципальных) учреждениях: учебное пособие / Т.Г. Арбатская. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2020. – 200 с.

3. Бухгалтерский учет в бюджетных организациях: учебное пособие / под ред. О.К. Коробкова. – Хабаровск: ХГАЭП, 2021. – 108 с.

4. Ломовцева Н.Н. Экономика и бухгалтерский учет в бюджетных учреждениях / Н.Н. Ломовцева. – М.: Кнорус, 2020. – 192 с.

5. Настольная книга бухгалтера бюджетного учреждения. Сборник документов / под ред. А.И. Иванцова. – М.: МЦФЭР, 2020. – 720 с.