

Е. А. Езерская,  
начальник отдела земельных и имущественных отношений

## **ОСОБЕННОСТИ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ В СФЕРЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ УНИВЕРСИТЕТА, И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЭФФЕКТИВНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ В НОВЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ**

Прежде всего, следует отметить, что при переходе на новую систему оплаты труда названия должностей рабочих приведены в соответствие с характером выполняемой работы. Так, например, если раньше должности рабочих категорий обозначались как *рабочий по текущему ремонту, рабочий по комплексному обслуживанию, высококвалифицированный ра-*

*бочий*, то в соответствии с новым штатным расписанием они обозначены как *слесарь-сантехник, электромонтер, газоэлектросварщик, плотник, уборщик, дворник*.

Весьма положительным эффектом от переименования рабочих должностей является тот факт, что в соответствии с действующими нормативными актами университет получит возможность приобре-

тать за счет внебюджетных средств спецодежду (спецсредства) по тем должностям, которые там перечислены (по должностям типа «рабочий по...» это было запрещено).

По состоянию на 01.11.2008 г. в РГПУ им. А. И. Герцена количество ставок административно-хозяйственного персонала составляет 1047 единиц, что составляет 21,2% от общей численности всего персонала университета. При этом из общей численности административно-хозяйственного персонала 859 человек имеют должностной оклад 1–3 разрядов Единой тарифной сетки, т. е. 82% работающих в этом секторе имеют самые низкие оклады. Именно поэтому необходимо особенно отметить тот факт, что с 01.12.2008 г. самый низкий оклад составляет 4330 рублей, а это с 01.01.2008 г. — устанавливаемый Правительством РФ минимальный размер оплаты труда.

Университет всегда изыскивал возможности для установления надбавок административно-хозяйственному персоналу, и при переходе на новую систему оплаты труда эту практику необходимо продолжить.

Не только руководству университета, но и хозяйственным службам необходимо подготовить предложения по оптимизации численности персонала для высвобождения средств для установления стимулирующих надбавок. Возможно, следует рассмотреть варианты совмещения в одном лице нескольких смежных специальностей, что, с одной стороны, увеличит интенсивность труда, а с другой — позволит сократить штатные должности. В качестве эксперимента, возможно, следует рассмотреть использование аутсорсинга при обслуживании учебных корпусов. Термином *аутсорсинг персонала* обозначается услуга в области кадрового менеджмента по вы-

воду персонала за штат компании-заказчика и оформлению его в штат компании-провайдера. Не следует это путать с использованием услуг сервисных компаний. При этом провайдер берет на себя полную юридическую ответственность за персонал. В России, в основном, популярно использование аутсорсинга в области охраны или уборки помещений, одной из наиболее трудоемкой и нетворческой части работы административно-хозяйственного персонала. Необходимо отметить общие для всех очевидные преимущества применения аутсорсинга персонала: а) снижение числа сотрудников в штатном расписании позволяет уменьшать прямые расходы предприятия; б) значительное уменьшение юридических сложностей, связанных с риском по выплате компенсаций в случае увольнения сотрудников; в) возможность увеличения заработных плат за счет оптимизации управления; г) возможность проверки всех новых сотрудников на профессиональное и корпоративное соответствие.

При определении размера выплат стимулирующего характера для каждого конкретного работника мы неизбежно столкнемся с проблемой оценки конечных результатов его труда. В ситуации жесткой регламентации финансового стимулирования возникнет потребность ежемесячного (ежеквартального) анализа итогов работы каждого конкретного подразделения, с последующим определением персонального вклада того или иного сотрудника в общее дело. Отправной позицией для решения этой задачи, на мой взгляд, могло бы послужить в качестве апробации введение системы ежемесячного (ежеквартального) планирования работ с последующим отчетом о выполнении. На основе выводов принимать решение об установлении тех или иных выплат.