

НОВАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА: ВЗГЛЯД ЭКОНОМИСТА

Необходимость введения новой системы оплаты труда для сотрудников федеральных бюджетных организаций очевидна. Прежняя система оплаты труда, базировавшаяся на Единой тарифной сетке (ЕТС), была в очень большой степени распределительной, уравнилительной и компенсационной, но не стимулирующей, не нацеливающей на трудовую отдачу. В 1992 г., когда эта система была введена в условиях острой нехватки бюджетных средств, уравнилительный подход в формировании зарплат в бюджетных организациях был неизбежным. На значительную дифференциацию за-

работных плат в бюджете просто не было денег.

Попытки усиления стимулирующей роли ЕТС предпринимались через простое увеличение тарифной составляющей зарплат. В 2005, 2006 и 2007 гг. повышалась ставка первого разряда ЕТС и соответственно подтягивались размеры зарплат по всем разрядам. Для обеспечения государственных гарантий по оплате труда в условиях сильной инфляции повышался (минимальный размер оплаты труда) и вводились так называемые стимулирующие (а по сути, компенсирующие потери от инфляции)

надбавки (например, на 14% с 1 февраля 2008 г.).

За 16 лет (1992–2008 гг.) было принято более 1000 нормативных актов, введивших различного рода компенсации и надбавки. В результате надтарифная часть заработка работников достигала 80% общего заработка. Некоторые виды надбавок превышали тариф в десять и более раз. Стало очевидно, что система, базирующаяся на ЕТС, себя полностью исчерпала. Во-первых, так как надбавки в основном выполняли компенсирующую функцию, зарплата как таковая перестала носить стимулирующий характер. Признанием этого стал переход от межразрядного соотношения ставок 18 разряда к первому, равного 10:1, к соотношению 4:1. Во-вторых, система, базирующаяся на ЕТС, в принципе была не в состоянии учесть особенности труда в разных отраслях, при разном качестве труда и разной квалификации работников зарплаты могли быть одинаковыми. В-третьих, нельзя было существенно повысить зарплату работникам с низкими разрядами, так как это требовало одновременного повышения зарплат по всей вертикали ЕТС, а на это у бюджета не хватало средств.

В чем очевидные плюсы новой системы? Во-первых, произошло разделение работников по принадлежности к различным видам экономической деятельности, и это создало предпосылки для более полного учета особенностей труда и специфики стимулов в различных отраслях бюджетной сферы. Во-вторых, резко выросли стимулирующая роль зарплат и возможности дифференциации в зависимости от количества и ка-

чества труда. По сути, механизм оплаты труда стал даже не отраслевым, не ведомственным, он стал своим в каждой отдельной организации. Просмотрев более 30 различных положений по оплате труда в вузах, вывешенных в Интернете, убеждаешься, что при общности методологических предпосылок, задаваемых нормативно-правовой базой, разработанной Минздравсоцразвития, везде свой механизм формирования штатного расписания, свои минимальные оклады по профессионально-квалификационным группам, свои критерии определения стимулирующих выплат.

Представляется, что соответствующие службы университета проделали огромный объем работы по переходу на новую систему оплаты труда.

Это, во-первых, относится к разнесению должностей, имеющих в университете, по различным квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (в соответствии с приказом от 5 мая 2008 г. № 217 Минздравсоцразвития России), чтобы на этой основе определить размер повышающего коэффициента. Сложность этой работы проистекала из многообразия университетских структур. Для каждой должности следовало найти свое место, исходя из критерия соподчиненности структур либо в зависимости от объема выполняемых работ, так как только это давало возможность определить размер повышающего коэффициента.

Во-вторых, необходимо было определиться с минимальным окладом по каждой профессионально-квалификационной группе, исходя из возможностей бюджета университета. На наш взгляд,

крайне важно, что минимальный оклад в группе административно-го и учебно-вспомогательного персонала и рабочих определен на уровне не менее МРОТ (с 1 января 2009 г. – 4330 руб.). В текстах положений по оплате труда, принятых во многих вузах, минимальные оклады в этой профессионально-квалификационной группе меньше, чем МРОТ. Надо полагать, что там планируют доводить оклады до уровня МРОТ за счет сти-мулирующей части зарплаты, так как нормативные документы требуют лишь «учитывать» повышение МРОТ. Это означает, что уровень минимальных социальных гарантий у нас в университете выше.

Представляется, что и само положение об оплате труда работников университета получилось удачным. Оно, с одной стороны, содержательно и все необходимое в нем есть, но, с другой стороны, оно компактно и, например, не содержит цифр, которые вынесены в приложения.

На первый взгляд, приведенный набор стимулирующих выплат и критериев по ним в положении великоват. Но все формулировки (пусть иногда и не самые удачные) соответствуют нормативным документам и, что важно, этот набор дает структурным подразделениям пространство для выбора тех из них, которые в наилучшей степени отвечают особенностям труда в каждом подразделении. Для стимулирования работы по какому-то направлению, которое отстаёт, надо просто выбрать из набора соответствую-

щих стимулов и критериев необходимые именно данному структурному подразделению.

Понятно, что хотелось бы иметь большие размеры минимальных окладов по профессионально-квалифицированным группам, но надо учитывать, что в современных условиях бюджетная ситуация существенно ухудшается. Руководители экономического блока правительства, например, говорят о необходимости сокращения расходов на НИОКР и другие важные цели, и в этих условиях с гарантиями приходится быть осторожнее. Хочу обратить внимание и на п. 4 постановления Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583, где указывается на возможность уменьшения бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг. В условиях сложной демографической ситуации и обостряющейся конкуренции вузов за абитуриентов, как представляется, акцент на стимулирующей составляющей заработной платы оправдан. По-видимому, в складывающейся ситуации не обойтись и без принятия мер по оптимизации численности персонала и количества структурных подразделений с тем, чтобы иметь возможность повышения зарплат за счет расширения зон обслуживания и совмещения функционалов работников.

Предлагаю одобрить работу по подготовке к переходу на новую систему оплаты труда и принять положение о новой системе оплаты труда в университете.

*С. Б. Смирнов,
проректор по учебной и воспитательной работе*

О СОЗДАНИИ В УНИВЕРСИТЕТЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

В соответствии с новой системой оплаты труда в университете наряду с обязательными выплатами могут устанавливаться и другие выплаты (надбавки) стимулирующего характера. В положении об оплате труда содержится весьма обширный перечень таких выплат, но, как представляется, для его эффективного использования необходимо разработать механизм их применения. Готовя реформу системы оплаты труда, Рособразование разработало критерии эффективности работы государственных вузов и примерных показателей стимулирования профессорско-преподавательского состава и научно-педагогических кадров. Созданная в нашем университете рабочая группа при подготовке положения об оплате труда руководствовалась этими документами и теми предложениями, которые вносились членами рабочей группы. Теперь предстоит следующий этап: разработка системы стимулирующих выплат для разных категорий сотрудников университета (в первую очередь, для руководителей структурных подразделений и заведующих кафедрами). Эта система должна способствовать созданию эффективных стимулов для более продуктивной работы руководителей подразделений и других сотрудников университета.

Чтобы она работала действительно эффективно, она должна быть ясной и четкой и не содержать слишком большого числа различных показателей. Это должны быть понятные и достаточно конкретные индикаторы. Одновременно эти показатели должны быть измеримы и содержать качественные характеристики, которые отражали бы динамику развития тех или иных структурных подразделений, их достижения. Ведь и институты, и факультеты, и кафедры у нас очень сильно отличаются друг от друга, а филиалы университета, например, еще более специфичны. Мне кажется, что для решения этой сложнейшей задачи необходимо создать рабочую группу и дать ей поручение подготовить предложения по внедрению новой системы надбавок таким образом, чтобы ее можно было ввести в действие с 1 февраля 2009 г.

Возвращаясь к положению об оплате труда, необходимо отметить, что работа над ним велась в тесном сотрудничестве с профкомом университета и согласовано с ним. Хочется выразить надежду, что изменения в системе оплаты труда будут способствовать дальнейшему развитию университета и приведут, в конечном итоге, к росту благосостояния его сотрудников.