

*Н. В. Попова,
начальник планово-финансового управления*

О НОВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В УНИВЕРСИТЕТЕ*

Новая система оплаты труда, которая пришла на смену просуществовавшей 16 лет Единой тарифной сетке, вводится с 1 декабря 2008 г. на основании постановления Правительства от 5 августа 2008 г. № 583. В соответствии с этим постановлением в университете подготовлены и представлены на рассмотрение Ученого совета документы, касающиеся новой системы оплаты труда. Это, прежде всего, Положение о новой системе оплаты труда и 14 приложений к нему. Все документы разработаны с учетом требований, которые были установлены в указанном постановлении.

Одним из обязательных требований было, чтобы заработная плата, установленная по новой системе оплаты труда, без учета стимулирующих выплат была не менее, чем получаемая сотрудниками до введения новой системы по единой тарифной сетке. Кроме того, при установлении размеров окладов было необходимо учесть, что с 1 января 2009 г. повышается минимальный размер оплаты труда до 4330 рублей. Эти требования при разработке университетской документации были учтены. Самый маленький оклад, установленный в университете по профессиональным квалификационным группам, составляет 4330 рублей.

Новая заработная плата всех работников без учета стимулирующих выплат не меньше, чем заработная плата, получае-

мая до 1 декабря 2008 г. К сожалению, она и не больше, чем мы получали, потому что увеличение размера заработной платы примерно от 100 до 500 рублей по существу нельзя назвать увеличением.

Размеры окладов работников установлены по соответствующим профессионально-квалификационным группам, с учетом требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Все должности, которые содержатся в штатном расписании, распределены по 14 профессионально-квалификационным группам. Такое большое число профессионально-квалификационных групп объясняется тем, что в университете есть должности, которые не относятся к сфере образования и науки. Например, должности работников библиотеки отнесены к соответствующим профессионально-квалификационным группам, утвержденным для работников культуры. Кроме того, у нас имеются должности, которые относятся к профессионально-квалификационным группам должностей медицинских, фармацевтических работников, работников печати и средств массовой информации, работников телевидения, работников системы гражданской обороны.

В свою очередь внутри каждой профессионально-квалификационной группы должности группируются по квалификационным уровням, в соответствии с кото-

* Печатается по стенограмме.

рыми работникам могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладу. Размеры выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяются путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент, при этом новый оклад не образуется. Если, например, доцент имеет оклад с повышающим коэффициентом 8960 руб., то обязательная стимулирующая выплата за должность доцента в размере 40% производится от минимального оклада по соответствующей профессионально-квалификационной группе — 5600 руб.

Устанавливаемая по новой системе зарплата включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты. Следует отметить, что новая система оплаты труда — система ведомственная. По ведомству образования каждый вуз самостоятельно, исходя из средств на оплату труда, устанавливает размеры должностных окладов и повышающих коэффициентов. Теперь в каждом высшем учебном заведении работники будут получать различную оплату труда.

Компенсационные выплаты устанавливаются работнику при определенных условиях труда. За совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника выплаты производятся, исходя из оклада с учетом повышающего коэффициента. Размеры выплат за работу с секретными документами, во вредных условиях определены постановлениями Правительства. Выплаты за работу во вредных условиях установлены в соответствии с проведенной аттестацией рабочих мест по условиям труда. Указанные выплаты конкретизируются в трудовом договоре или в приказах по университету. У нас эти выплаты составляют от 12 до 24%.

О стимулирующих выплатах. Я бы выделила здесь обязательные стимулирующие выплаты, которые устанавливаются в соответствии с законодательством и решениями Ученого совета университета. В

первую очередь, это выплаты, которые давно производятся, по должности доцента, профессора, за исполнение обязанностей декана — 60% оклада, за исполнение обязанностей заместителя декана — 50%, при наличии звания «Почетный работник высшего профессионального образования РФ» — 20%. Выплаты за почетные звания Российской Федерации («Заслуженный деятель науки», «Заслуженный работник высшей школы» и др.) правительственными постановлениями не предусматриваются. Учреждение самостоятельно решает, производить эту выплату или нет и в каком объеме. У нас в университете это 50% от оклада. В случае, если работник имеет несколько почетных званий, ему устанавливается одна надбавка наибольшего размера.

Хочу обратить внимание на новые стимулирующие выплаты, которые вводятся с 1 декабря 2008 г. Это стимулирующая выплата заведующим кафедрами: за ученое звание профессора — 60% оклада, за ученое звание доцента — 40% оклада. Могут устанавливаться и другие выплаты стимулирующего характера. Перечень видов выплат стимулирующего характера утвержден приказом Минздравсоцразвития от 29 декабря 2007 г. № 818.

В положении о системе оплаты труда университета представлен большой перечень указанных выплат, показателей и критериев, которые учитываются при установлении выплат стимулирующего характера. К сожалению, не удалось четко и по возможности исчерпывающе прописать критерии для установления этих выплат.

С 1 января 2010 г. в соответствии с постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 на эти цели должно направляться не менее 30% средств, предусмотренных на оплату труда из бюджетных ассигнований. Это значительный объем средств. С 1 января 2009 г. на эти цели может быть выделено не более 12% средств, предусмотренных федеральным бюджетом. Этот процент может быть скорректирован в меньшую сторону при

ЭКОНОМИКА ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

получении университетом утвержденных лимитов бюджетных обязательств на 2009 г. Таким образом, чтобы создать фонд для выплаты стимулирующих надбавок в объеме 30% к 2010 г. (а в соответствии с правительственным постановлением мы обязаны это сделать к 2010 г.), необходимо провести работу по совершенствованию структуры университета, оптимизации штатного расписания.

Сегодня в штатном расписании университета за счет средств федерального бюджета содержится 4141 ставка. 42,7% — профессорско-преподавательский состав, фонд заработной платы для него 69,9%. Учебно-вспомогательный персонал составляет почти 24%, это 13,3% фонда заработной платы. Административно-управленческий персонал — 12%, 9,2% фонда заработной платы. Прочий персонал (его у нас почти 1000 ставок, это очень маленькие оклады, в основном 1–3 разряд) составляет 21,7% с фондом зарплаты 10,4%.

В соответствие со штатным расписанием на оклады с повышающими коэффици-

ентами предусмотрено 72,2%. 27,2% составляют обязательные стимулирующие надбавки, менее 1% компенсационные выплаты.

Говоря о новой системе оплаты труда, необходимо отметить, что постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 установлен отличный от действующего ранее порядок определения должностного оклада руководителя. Этот оклад составляет до 5 размеров средней заработной платы основного персонала университета. К основному персоналу относятся должности профессора, доцента, старшего преподавателя и ассистента. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10–30% ниже должностного оклада ректора.

В завершение необходимо подчеркнуть, что переход на новую систему оплаты труда затрагивает всех и каждого сотрудника университета. От того, насколько эффективно и качественно мы будем работать, зависит размер заработной платы всех и каждого.