

По вопросу перехода на новую систему оплаты труда работников федеральных государственных учреждений

Тезисы выступления Заместителя министра образования и науки Российской Федерации В.В. Миклушевского на заседании Совета Российского союза ректоров

В связи с особой значимостью для научных и вузовских работников данного вопроса тезисы выступления заместителя министра приводим без изменений, сокращений и исправлений. В таком виде, в котором они представлены на сайте Минобрнауки. К настоящему времени стали появляться сообщения о первых результатах нововведения. По сообщениям агентства «Столица на Онего», введение новой системы оплаты труда работников образования Карелии сопровождается увольнениями сотрудников в некоторых учебных заведениях, В частности, в Петрозаводском колледже железнодорожного транспорта с 1 декабря, когда начнет действовать новая система оплаты труда, сократятся 27 должностей. Под сокращение попадут, в том числе заместитель директора по административно-хозяйственной части; заместитель директора по информатизации; заведующий отделением допрофессиональной подготовки, а также рядовые сотрудники. В школах Карелии, где уже действует новая система, массовых увольнений пока не ожидается. По словам министра Александра Селянина, новая система оплаты труда, на которую уже перешли 40 школ Карелии, позволила увеличить зарплату педагогов в среднем на 25%. В результате, средняя зарплата учителей в таких школах, по словам министра, составляет около 14 тысяч рублей.

Уважаемые коллеги!

Моё первое выступление перед таким представительным и уважаемым сообществом посвящено одной из самых, если не самой главной задаче современного развития профессионального образования России.

Нам с вами предстоит кардинально изменить систему оплаты труда в федеральных образовательных учреждениях. Решение правительства уже принято, был отведен целый год на различного рода споры и дискуссии, и сегодня нам предстоит согласовать план совместных действий, для успешного выполнения правительственного решения. Я вполне осознанно говорю "мы",

"нам", "вместе", потому что этот переход требует не только согласованности действий федерального ведомства, учредителя и подведомственных организаций, а и активной содержательной совместной работы, в очень ограниченные сроки.

Решение о переходе федеральных бюджетных учреждений на новые системы оплаты труда было принято больше года назад, постановлением Правительства Российской Федерации от 22 августа 2007 г. N 605 и конкретизированы Постановлением правительства РФ N583 от 5 августа 2008 г. "О введении новых систем оплаты труда

работников федеральных бюджетных учреждений?"

Почему и по какой причине были приняты решения уйти от ЕТС и перейти на новую систему оплаты труда?

Наверняка все вы хорошо знаете эти причины, поэтому я лишь вкратце их охарактеризую.

Как известно, Единая тарифная сетка - это унифицированный подход, который предполагает деление всех сотрудников бюджетной сферы на 18 разрядов. И надо сказать, что ее введение было вполне оправдано в режиме жесточайшей экономии и нехватки бюджетных средств в начале 90-х годов.

Но, уже начиная с 1992 года, к ней стали применяться исключения для различных категорий федеральных бюджетников. Сначала это коснулось гражданского персонала воинских частей. Руководителям силовых ведомств предоставили право устанавливать надбавки за особые условия труда. В целом, за 16 лет вышло более тысячи нормативных правовых актов, предусматривающих особые компенсационные, стимулирующие надбавки для отдельных групп федеральных бюджетных учреждений и работников.

Несмотря на это, у единой тарифной сетки оставались многочисленные недостатки. Один из главных - она не в состоянии учесть всех особенностей, присущих тем или иным сферам. Зачастую получается, что специалисты, работающие в различных отраслях и имеющие разный уровень квалификации, получают одинаковую заработную плату. Что само по себе неправильно. Как неправильно и то, что зарплата каждого конкретного сотрудника не зависит от качества его работы. Это нарушение принципов Трудового кодекса.

Единая тарифная сетка основана на распределительных принципах и не содержит стимулов для качественного и результативного труда.

Новая система, прежде всего, разделяет сотрудников по видам экономической деятельности, это ее принципиальное отличие от ЕТС. При этом в своей последней версии это даже не отраслевая, а ведомственная система оплаты труда, что позволяет мак-

симально учесть специфику труда практически в каждом образовательном учреждении. При соблюдении общих подходов, мы ожидаем, что в каждом учреждении возникнет, по сути, своя система оплаты труда, со своими подходами к оценке труда работников и структуре штатного расписания, не говоря уже о расчете окладов. Звучит непривычно, но это следствие тех возможностей, которые создает новая система оплаты труда.

Во-первых, большие полномочия передаются руководителю бюджетного учреждения в вопросах распределения фонда оплаты труда и найма тех специалистов, которые необходимы в данный момент учреждению. Во-вторых, руководитель сможет самостоятельно принимать решения о том, какое количество сотрудников необходимо для исполнения задач, стоящих перед учреждением.

Новая система также предполагает, что все источники, за счёт которых выплачивается заработная плата работникам, будут образовывать единый фонд оплаты труда. По факту сейчас это так и есть, и все вы, по факту стимулируете всех штатных сотрудников, в том числе и из внебюджетных средств. Новая система оплаты труда позволяет более эффективно осуществлять это стимулирование, выделять сотрудников, которые наиболее качественно работают, добиваются лучших результатов и направлять на это средства из стимулирующей части Фонда оплаты труда. Зарплата работника с введением новой системы может увеличиться в зависимости результатов и качества его труда, а может остаться на уровне гарантированной её части. Но его оклад не может стать меньше, чем был.

Мы рассчитываем, что новая система оплаты труда поможет повысить качество государственных услуг. При этом бюджетным учреждениям придется научиться по-новому оценивать труд специалистов, осваивать новые методики подсчета эффективности их труда и деятельности самого образовательного учреждения. Потому что зарплата каждого работника будет зависеть не только от качества его труда, а и от деятельности всего учреждения. Для учреждений разработаны специальные показатели,

по которым будет производиться оценка эффективности его работы. От исполнения этих показателей будут зависеть некоторые составляющие зарплаты руководителей и работников учреждения - например, стимулирующие выплаты.

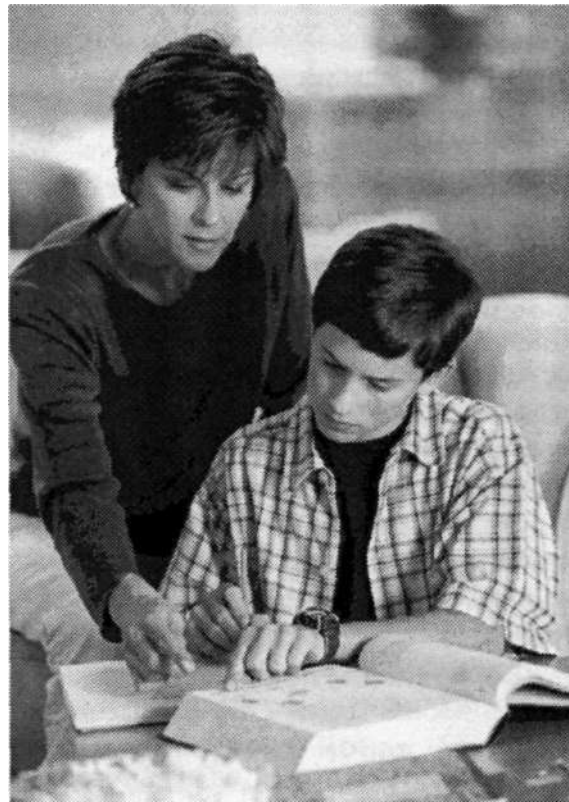
Необходимо отметить, что Минобрнауки России уже имеет опыт внедрения новых систем оплаты труда в общеобразовательных учреждениях в рамках комплексных проектов модернизации образования приоритетного национального проекта "Образование". Эти системы успешно вводятся субъектами Российской Федерации, участвующими в реализации комплексных проектов модернизации, на основе разработанной Минобрнауки России модельной методики, и уже подтвердили свою состоятельность.

В постановлении Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583, где определены конкретные механизмы введения НСОТ, также обозначена очень важная норма. Зарботная плата руководителя будет напрямую зависеть от средней заработной платы основного персонала, то есть если у работников зарплата будет снижаться, то руководитель также станет меньше получать.

Критерии оценки эффективности деятельности работника заложены в специальном положении, разработанном учреждением. Его утверждает руководитель в порядке, установленном законодательством. В настоящее время Минобрнауки России и Рособразованием разработаны перечни примерных показателей стимулирования основного персонала федеральных бюджетных образовательных учреждений за качество и количество труда, проекты соответствующих приказов направлены на согласование Минздравсоцразвития России. Наши предложения основаны на необходимости распределения средств стимулирующей части ФОТ в первую очередь на основе объективных показателей, при этом руководитель конкретного учреждения имеет максимум возможностей по установлению стимулирующих выплат с учётом особенностей своего учреждения.

Следует отметить, что мы переходим к более сложной системе оплаты труда. И руководителю надо будет правильно органи-

зовать работу кадровой службы, бухгалтерии. Теперь они должны будут не просто учитывать присутствие человека на работе, а научиться оценивать результат его деятельности. А значит, будут разрабатываться новые формы отчетности, бухгалтерам придется осваивать методики учета вновь введенных показателей.



Более подробно об отраслевых особенностях НСОТ и действиях, предпринимаемых в настоящее время

На заседании Правительства Российской Федерации 30 июня 2008 г. был одобрен График реализации мероприятий федеральными органами исполнительной власти по переходу на новые системы оплаты труда, который определил сроки и порядок действий ведомств самих учреждений по введению НСОТ. Также конкретные сроки основных мероприятий были определены в постановлении Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583.

Так, приказами Минздравсоцразвития России утверждены предложения о составе профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, работников сферы научных исследований и разработок которые были подготовленные Минобрнауки.

Утверждены перечни основного персонала по видам экономической деятельности для определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных федеральных бюджетных учреждений.

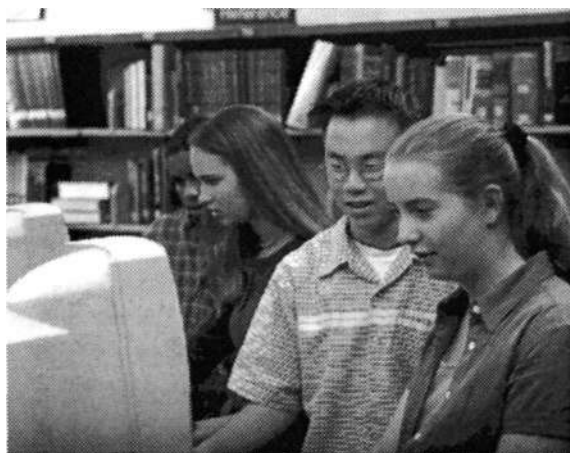
Разработаны перечни критериев оценки эффективности работы учреждений, перечни примерных показателей стимулирования основного персонала федеральных бюджетных учреждений за качество и количество труда.

Рособразованием разработан Примерный план мероприятий образовательного учреждения по переходу на новую систему оплаты труда, организован специальный Интернет-портал с целью информационного и методического обеспечения перехода федеральных образовательных учреждений на новые системы оплаты труда.

Об этом подробно расскажет руководитель Рособразования Н.И. Булаев.

Разработаны примерные положения по оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, о которых необходимо сказать подробнее.

Подход, использованный Министерством при разработке примерных положений, основан на принципах максимальной самостоятельности руководителей учреждений, с учётом мнения представительного органа трудового коллектива, при установлении конкретных размеров оплаты труда для конкретного работника.



Так, примерными положениями (по видам экономической деятельности) предусматривается, что учреждение самостоятельно устанавливает минимальные размеры окладов и ставок заработной платы по профессионально-квалификационным груп-

пам по видам экономической деятельности и повышающие коэффициенты к ним, при помощи которых образуются оклады по квалификационным уровням ПКГ с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, и ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам и ставкам или в абсолютных размерах.

В учреждениях устанавливаются выплаты стимулирующего характера следующих видов:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Их размеры рекомендуется устанавливать в процентном отношении к окладам по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

Таким образом, заработная плата работников в новых условиях состоит из:

гарантированной части заработной платы, которая не может быть меньше выплачиваемой в настоящее время заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), при сохранении объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации;

стимулирующей части заработной платы, размер которой для каждого работника зависит от результатов и качества его труда

Для руководителей учреждения вводится особый порядок труда, при котором размер заработной платы руководителя зависит от величины средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и от достижения целевых показателей эффективности работы учреждения, установленной учредителем.

Начиная с 1 января 2010 г., объем средств, направляемых учреждением на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.

В настоящее время проекты примерных положений находятся на согласовании в Минздравсоцразвития России. При их доработке учитывались замечания, поступившие от ректоров вузов России.

Отдельные проблемы и предложения по их решению

В настоящее время Министерством подготовлены предложения по двум принципиальным вопросам, касающимся отраслевых особенностей введения НСОТ в сфере образования, в первую очередь - в высших учебных заведениях:

1. Согласно действующей редакции постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583, средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, учреждение также вправе привлекать работников для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, на условиях срочного трудового договора без занятия работниками штатной должности.

Вместе с тем, в федеральных государственных образовательных учреждениях работники, оплата труда которых осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в настоящее время занимают штатные должности. В системе высшего профессионального обра-

зования насчитывается свыше 120 тысяч таких работников. Во многих филиалах государственных высших и средних специальных учебных заведений фонд оплаты труда формируется исключительно за счет средств от приносящей доход деятельности.

В связи с этим и в соответствии с решениями, принятыми на совещании в Правительстве Российской Федерации 27 августа 2008 г., Министерством подготовлены предложения о том, что в штатном расписании образовательных учреждений высшего профессионального образования могут быть предусмотрены должности, занимаемые работниками, оплата труда которых осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Второе предложение Министерства касается того, что часть бюджетных ассигнований, централизуемых в соответствии с пунктом 9 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утверждённого постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583, по нашему мнению должна дифференцированно распределяться между образовательными учреждениями в зависимости от эффективности работы учреждений, для направления на стимулирование не только руководителей, но и работников учреждения.

Цитируется по: <http://www.mon.gov.ru>