

**Петранина Наталия Анатольевна**

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

**Направление:** Менеджмент

**Магистерская программа:** Управление человеческими ресурсами

**Системы оплаты труда в бюджетной сфере и проблемы их реформирования**

**Аннотация.** С изменениями экономического и социального развития страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Современные формы и системы оплаты труда в настоящий момент является достаточно актуальной темой.

**Ключевые слова:** бюджетная сфера, система оплаты труда и должностных окладов, единая тарифная сетка.

Изменения, происходящие в сфере распространения основных форм и систем заработной платы, отражают преобразования в техническом базисе производства, уровне экономического развития страны, общеобразовательной и профессиональной структуре работников, занятых в отраслях экономики. Воздействие на материальную заинтересованность работников посредством систем оплаты является одним из основных принципов организации заработной платы в современной экономике, и одним из главных факторов, влияющих на производительность труда, а значит и на результат хозяйственной деятельности в целом [2].

© Определение форм и систем оплаты труда, разработка критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия, разработка системы должностных окладов служащих и специалистов, а также обоснование показателей и системы премирования сотрудников, – все это входит в систему организации оплаты труда. При этом правильная организация оплаты труда непосредственно влияет

на темпы роста производительности труда, а также стимулирует повышение квалификации работников. Поэтому одним из условий успешной работы предприятия является такая организация заработной платы, при которой ее величина напрямую зависит от величины прибыли.

Проблема оплаты труда работников бюджетной сферы является одной из острых на протяжении многих лет. Периодически государством предпринимаются попытки изменить эту ситуацию и сделать бюджетную сферу привлекательной для специалистов. В связи с этим назревает необходимость построения эффективной системы оплаты и стимулирования труда в бюджетном секторе экономики.

В 2008 году вышло Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений». Данный реформаторский документ касается учреждений бюджетного уровня.

Основная цель внедренной реформы – сделать систему оплаты труда наиболее адекватной современным веяниям в системе управления.

В первую очередь эта «адекватность» заключается во взаимосвязи между заработной платой и конкретным результатом деятельности каждого работника и в целом учреждения.

© Единственный способ развиваться – повышать качество услуг бюджетной сферы. А потому ориентированность реформы – это заинтересованность руководителей учреждений в качественной работе персонала и соответствующей оплате его труда [3].

Реформа предложила переход от организации оплаты труда на основе Единой тарифной сетки к отраслевым системам оплаты труда.

Указанные системы должны были решить следующие задачи:

1. Обеспечить более четкий учет отраслевых особенностей труда работников соответствующих отраслей, поскольку при формировании тарифных систем предполагалось основываться на более детальной дифференциации оплаты труда в зависимости от уровня образования, специального стажа работы, квалификации работника, характера и сложности выполняемых работ, разрабатываемой отраслевыми министерствами.

2. Повышение оплаты труда разных групп работников, как по отраслям, так и внутри отраслевых систем, не должно было приниматься единым решением.

3. Способствовать упорядочению надтарифных выплат и возможности перевода отраслевых особенностей в тарифные системы.

4. Установить дифференцированный подход к условиям оплаты труда в регионах в зависимости от возможностей региональных и местных бюджетов через разграничение полномочий между центром и территориями.

С введением Постановления Правительства регулирование заработной платы на Федеральном уровне, стало осуществляться по следующим направлениям:

1. Фонд заработной платы федеральных бюджетных учреждений увеличен на 30%.

2. Единая тарифная сетка заменена более гибкими системами регулирования постоянной части заработной платы, которая включает базовые оклады и повышающие коэффициенты, дифференцированные по различным направлениям бюджетной сферы с учетом их специфики.

3. Руководители федеральных бюджетных учреждений получили право самостоятельно регулировать уровень заработной платы персонала и поощрять наиболее квалифицированных работников в пределах фонда оплаты труда, утверждаемого вышестоящим органом.

4. Руководители федеральных бюджетных учреждений получили право самостоятельно определять численность персонала и его структуру,

конкретный размер выплат стимулирующего и компенсационного характера при условии, что вводимые выплаты будут названы в перечне, утвержденном Минтруда России.

5. В качестве источника финансирования заработной платы выступают не только бюджетные средства, но и средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6. Сумма экономии фонда заработной платы может быть направлена на стимулирующие выплаты.

Несмотря на некоторые положительные изменения в уровне и механизме регулирования заработной платы, итоги 2012–2013 гг. показали, что новая система оплаты труда требует доработки.

Необоснованно высокой стала доля переменной части заработной платы, что подрывает воспроизводственную функцию тарифной части и не позволяет эффективно использовать стимулирующие надбавки.

Повысилась интенсивность труда работников бюджетной сферы, что иногда сказывается на качестве оказываемых услуг.

Субъектам Российской Федерации и органам местного самоуправления разрешено самостоятельно определять размеры и условия оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и работников муниципальных учреждений [1]. Механизм финансирования для учреждений бюджетной сферы федерального уровня находятся в плоскости прямого государственного регулирования, через принятие нормативных правовых актов, то для учреждений бюджетной сферы, подчинения субъектам Российской Федерации и муниципалитетам, решение этой задачи усложняется, так как существует зависимость от минимального размера оплаты труда.

Обязанность государства устанавливать МРОТ вытекает из Конституции РФ, в которой закреплено, что в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный МРОТ (ст. 7). МРОТ устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации

федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

Индексация МРОТ производится правительством периодически. Граждане, занятые в бюджетной сфере, заработная плата которых находится в непосредственной зависимости от МРОТ положительно воспринимают информацию о повышении данной величины.

МРОТ в 2014 г. будет увеличен до 5554 рублей (на 349 рублей по сравнению с нынешней величиной МРОТ), или на 6,7%. Таким образом, соотношение между МРОТ и прожиточным минимумом трудоспособного населения составит более чем 66%. Плавное увеличение МРОТ, позволит постепенно уменьшить разрыв между МРОТ и прожиточным минимумом, и привести реальное положение дел в соответствии с нормами закона.

Следует отметить, что мера повышения заработной платы в несколько раз в номинальном выражении не решит задачу по приближению минимального размера оплаты труда к прожиточному минимуму трудоспособного населения и по уменьшению разрыва между уровнями заработной платы в отраслях бюджетной сферы и промышленности.

При реализации отдельных положений реформы возникли серьезные проблемы:

1. Рост заработной платы не за счет повышения производительности труда, а за счет увеличения его интенсивности.
2. Соотношение заработной платы в бюджетной сфере со средней заработной платой по стране. Повышая зарплату в бюджетной сфере, увеличивается средняя заработная плата по стране.
3. Необоснованно низкие базовые оклады.

Минимальная базовая ставка заработной платы должна быть установлена на уровне воспроизводства рабочей силы.

На первом этапе реформы в декабре 2008 г. право определять базовые оклады было предоставлено министерствам и ведомствам. В результате

реформы были установлены необоснованно низкие базовые оклады, в некоторых случаях ниже минимального размера оплаты труда [4].

Но сам факт утверждения базовых окладов Правительством РФ еще не решает проблемы их низкой покупательной способности. Важно, как можно быстрее вывести минимальные базовые оклады работников бюджетной сферы на уровень не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения.

4. Имеет место распыление бюджетных средств на микроскопические надбавки к базовым окладам, неспособные в принципе изменить конкурентоспособность бюджетной сети на рынке занятости.

5. При разработке мотивационных систем преобладает непонимание необходимости разграничить работу, выполняемую за оклад, и деятельность работников, за которую назначаются стимулирующие выплаты.

Можно сделать вывод, что создана незавершенная, неработающая система распределения премий за непонятные результаты. Итог – роль руководителя в вопросах распределения средств на оплату труда остается на прежнем уровне, а в некоторых отраслях намечена тенденция к повышению.

Документы о новых системах оплаты труда создавались формально, в спешке, без учета опыта, накопленного в коммерческом секторе, с неправильным методическим подходом, исходящим от головного министерства – Минздравсоцразвития России.

Итогом стала ситуация, когда неконкурентоспособные базовые оклады стали дополняться якобы премиальными выплатами, вне формализованных способов выявления результатов труда, а значит, на субъективной основе.

Эти обстоятельства не позволяют достичь целей реформы оплаты труда в бюджетной сфере – повышения ее результативности и эффективности, увязки вознаграждения бюджетников с качеством государственных услуг в стране.

Так, например, для повышения уровня оплаты труда работникам социального характера необходимо принятие нормативного акта «Об установлении надбавки к должностным окладам работникам государственных

учреждений социального обслуживания», распространяющего действие на всех работников организаций данной отрасли, финансирование, которых осуществляется из муниципального бюджета.

Для обеспечения нормального функционирования отрасли необходимо обеспечение оптимальных объемов финансирования.

Таким образом, в условиях рынка государственным учреждениям социального обслуживания необходимо изыскивать дополнительные внебюджетные средства, которые помогут обеспечить организацию работы на практике. В виде дополнительных источников финансирования могут выступать средства, получаемые учреждением от спонсоров, от сдачи помещений в аренду, от оказания дополнительных платных услуг и т. п. Часть прибыли, полученной от проведенных мероприятий, можно направлять на оплату труда сотрудников в виде стимулирующих доплат или надбавки за высокие достижения в труде, при этом размеры этих надбавок руководство центра социального обслуживания имеет право устанавливать самостоятельно.

### **Литература**

1. Постановление администрации Тульской области от 30 сентября 2008 года № 602 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Тульской области» [Электронный ресурс] // Режим доступа: consultant.ru

2. Луговой А.В. Расчеты по оплате труда. М., 2001.

3. Селютина А. Разработка эффективной системы оплаты и стимулирования труда // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2010. № 8.

4. Чаннов Е.Е., Пресняков М.В. Оплата труда. Гарантии и компенсации. Новые правила. М.: Гроссмедиа, 2007.