

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

МАТЕРИАЛЫ
Юбилейной студенческой
научно-практической конференции
экономического факультета ТГУ,
посвященной 50-летию факультета

Томск, 19–20 апреля 2013 г.

*Под общей редакцией профессора, доктора экономических наук
Д.М. Хлоцова*

Томск
2013

ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ

О.А. Никифорова

Научный руководитель – старший преподаватель Алдохина Е.Г.

Доход является конечной целью действий каждого участника рыночной экономики, объективным стимулом его повседневной деятельности. Уровень доходов населения является важнейшим индикатором благосостояния общества, определяющим фактором в отношении социальных возможностей населения: отдыха, получения образования, поддержания здоровья.

Понятие «заработная плата» используется применительно к лицам, работающим по найму и получающим за свой труд вознаграждение в заранее оговоренном размере. Что же представляет собой заработная плата как экономическая категория?

Заработная плата - элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Вместе с тем для работодателя, который покупает ресурс труда для использования его в качестве одного из факторов производства, оплата труда наемных работников является одним из элементов издержек производства.

Сущность заработной платы проявляется в функциях, которые она выполняет в фазах общественного производства: производстве, распределении, обмене и потреблении [1, с. 216].

1. Воспроизводственная функция. Она заключается в обеспечении работников, а также членов их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы, воспроизводства поколений.

2. Стимулирующая функция. Ее сущность состоит в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, от результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия, причем указанная зависимость должна заинтересовать работника в постоянном улучшении результатов своего труда.

3. Распределительная функция. Эта функция должна быть выражена при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства. Посредством заработной платы определяется индивидуальная доля в фонде потребления каждого участника производственного процесса в соответствии с его трудовым вкладом.

4. Регулирующая (ресурсно-разместительная) функция. Значение данной функции в настоящее время существенно возрастает. Сущность ее состоит в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, предприятиям. Стремление к повышению жизненного уровня обуславливает перемещение работника с целью нахождения работы, в максимальной степени удовлетворяющей его потребности.

5. Функция формирования платежеспособного спроса населения. Назначение этой функции – увязка платежеспособного спроса населения и производства потребительских товаров. Поскольку на платежеспособный спрос влияют два основных фактора – потребности и доходы общества, то заработная плата в условиях рынка помогает устанавливать необходимые пропорции между предложением товаров и услуг и спросом на них.

6. Социальная функция. Социальная функция зарплаты предполагает, что люди, занимающие одинаковые должности и выполняющие работы одинаковой сложности, должны получать равную заработную плату.

В соответствии с условиями конкретного хозяйственного объекта могут быть выбраны формы и системы оплаты труда [2, с. 316].

Форма оплаты труда устанавливает зависимость величины оплаты труда работника от достигнутых им за определенный промежуток времени результатов труда (выполненной работы). Существует две основные формы оплаты труда: повременная и сдельная [3, с. 455].

Система оплаты труда – это способ реализации соответствующей формы оплаты труда, специально разработанный и закрепленный в нормативных актах и устанавливающих порядок оплаты труда наемных работников. Система оплаты труда может быть рассчитана таким образом, чтобы оказывать воздействие на каждого работника либо на группу (бригаду) работников [4, с. 108].

Рассмотрим подробнее существующую в настоящий период систему оплаты труда в бюджетных организациях. Актуальность данной темы обуславливается тем, что в настоящее время в Российской Федерации в бюджетных учреждениях работает свыше 14,4 млн. человек, что составляет почти 20% от экономически активного населения РФ. При этом в сфере образования занято 5,2 млн человек, в сферах здравоохранения и предоставления социальных услуг – 4,5 млн человек, в сфере культуры и искусства – 0,6 млн человек, в науке – 0,5 млн человек.

До 2008 года в Российской Федерации действовала тарифная система оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки. В целях введения новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей Правительством РФ было принято новое Постановление от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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».

Переход на федеральном уровне от ЕТС к отраслевым системам оплаты труда был направлен на повышение стимулирования работников к оказанию качественных услуг в бюджетной сфере.

Субъекты РФ и местные органы власти самостоятельно определяют системы оплаты труда подведомственных учреждений.

Согласно постановлению заработная плата каждого из сотрудников состоит из базового оклада и дополнительных выплат компенсационного и стимулирующего характера [1, с. 303]. Базовые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом внутриведомственных нормативных правовых актов.

С переходом на новые условия оплаты труда работникам бюджетных учреждений могут производиться только строго определенные выплаты компенсационного и (или) стимулирующего характера.

К выплатам компенсационного характера отнесены:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам федеральных бюджетных учреждений конкретизируются в трудовых договорах с персоналом.

В свою очередь, к выплатам стимулирующего характера отнесены:

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

Выплаты стимулирующего характера должны устанавливаться работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии оценки результативности и качества работы должны определяться с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах выделенных учреждению ассигнований на оплату труда.

Фонд оплаты труда сотрудников бюджетного учреждения должен формироваться на основе штатного расписания, утверждаемого руководителем учреждения по согласованию с вышестоящим федеральным органом власти (государственным органом, организацией) и объема выделяемых бюджетных ассигнований.

Гарантированными при этом являются средства для оплаты окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) и компенсационных выплат. То есть в этой части ассигнования вышестоящим распорядителем средств должны быть выделены в обязательном порядке. При этом фонд компенсационных выплат должен формироваться исходя из сложившихся в учреждении условий труда и норм законодательства, гарантирующих предоставление указанных выплат (районное регулирование оплаты труда, вредные условия труда, работа в ночное время и другое).

Ассигнования для осуществления стимулирующих выплат определяются путем вычитания из общего фонда заработной платы средств, необходимых для выплаты базовых окладов (должностных окладов, ставок заработной платы). Только начиная с 01.01.2010 г. предусматриваемый в общем фонде заработной платы объем средств для осуществления выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

В общем фонде заработной платы могут предусматриваться также средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. При этом средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями только на выплаты стимулирующего характера.

Применительно к индивидуальной оплате труда каждого из сотрудников заработная плата любого из них не может быть ниже, чем до 01.12.2008. Однако сопоставление уровней оплаты труда должно производиться без учета премий и иных стимулирующих выплат. На это указано в пункте 3 Постановления № 583. Исходя из изложенного, общий уровень заработной платы с переходом на новые условия оплаты труда может быть и снижен [5].

В любом случае месячная заработная плата каждого из работников за полностью отработанный месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда (на 01.01.2013 МРОТ составил 5205 рублей в месяц) [6].

В отдельном порядке регулируется заработная плата руководителей бюджетных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров. Их заработная плата также

состоит из должностных окладов и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Однако должностной оклад руководителя устанавливается на уровне до 5-кратного размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого учреждения, а оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера, в свою очередь, на 10–30% ниже должностного оклада руководителя.

Величина должностного оклада руководителя определяется вышестоящим руководителем (начальником) и фиксируется в заключаемом с ним трудовом договоре. В свою очередь, размер должностного оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера в приведенных параметрах определяется руководителем учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений в общеустановленном порядке.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются федеральными органами власти (государственным органом, организацией), которому подчинено возглавляемое учреждение. Для этих целей соответствующие распорядители вправе централизовать до 5% ассигнований, выделяемых из федерального бюджета на оплату труда работников и персонала подведомственных учреждений. Тем самым фонд средств для оплаты труда сотрудников учреждения (за исключением руководителя) автоматически уменьшается до 5%.

Централизованные бюджетные ассигнования распределяются главными распорядителями средств федерального бюджета между подведомственными им учреждениями и используются до конца финансового года [7, ст. 158, п. 5, с. 124].

В случае отсутствия решения главного распорядителя средств федерального бюджета о предоставлении руководителю подведомственного учреждения стимулирующих выплат за счет централизованных бюджетных ассигнований соответствующие средства могут быть направлены на стимулирующие выплаты руководителям и (или) работникам других подведомственных учреждений.

Конкретный процент централизованных бюджетных ассигнований (до 5%) на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений определяется главным распорядителем средств федерального бюджета, в ведении которого находится учреждение. При этом должны быть учтены размер фонда оплаты труда, планируемая сумма на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Значимость работников социальной сферы определяется особенностями их труда. Это, во-первых, исключительная социальная значимость труда работников здравоохранения, образования, науки и культуры для воспроизводства трудового потенциала и конкурентоспособности государства. Во-вторых, особая сложность труда, требующая высокой квалификации. В-третьих, сложность измерения результатов труда. Но, несмотря на это, сохраняется разрыв между средним уровнем заработной платы «бюджетников» и средним уровнем заработной платы по субъектам РФ, т.к. гарантированная часть (должностной оклад) составляет менее 50% заработной платы [8, с. 92–93].

Это влечет за собой переход квалифицированных кадров из бюджетной сферы в частные организации, снижение заинтересованности работников в результате своего труда, появление коррупции и получение вознаграждения «в конверте». Молодые люди не хотят связывать свое будущее с социальными профессиями.

Не менее важной проблемой является отсутствие четкой информации о принципах расчета зарплаты работникам и критерии начисления стимулирующих надбавок. В результате появляются жалобы на некорректное распределение стимулирующих

выплат, подчеркивается возможность субъективной оценки работы со стороны администрации и руководства при их распределении. Это вызывает конфликты между сотрудниками, связанные с конкуренцией за финансирование.

Кроме того, личность руководителя выходит на первый план, т.к. он имеет возможность получать зарплату, кратную средней заработной плате основного персонала учреждения.

Данные проблемы непременно требуют решений. Так, например, систему распределения стимулирующих выплат необходимо сделать открытой и доступной, т.е. должна существовать система показателей, согласно которым происходит это распределение. В таком случае любой работник мог бы примерно рассчитать свою конечную заработную плату.

Необходимо проводить дифференциацию труда в зависимости от сложности выполняемых работ.

Особое внимание следует уделить созданию мотивации к труду. Оплата труда является мотивирующим фактором, только если она непосредственно связана с итогами труда. Работники должны быть убеждены в наличии устойчивой связи между получаемым материальным вознаграждением и конкретными показателями качества.

На рабочих местах следует формировать мировоззрение единой команды: нельзя разрушать возникающие неформальные группы, если они не наносят реального ущерба целям организации.

Во избежание перехода сотрудников во внебюджетную сферу разницу в заработной плате можно восполнить льготами: низкие проценты ставки по кредитам на покупку жилья, дачного участка, транспорта, предоставление средств для досуга и отдыха.

Таким образом, введение новой системы оплаты труда также не решило всех существующих проблем: стимулирующие надбавки остаются не достаточно эффективными, разрыв между руководителями и подчинёнными до сих пор существенен. А это означает, что существующая система заработной платы нуждается в реформировании и совершенствовании. Первым шагом стало утверждение Правительством РФ Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на период 2012–2018 гг. [9].

ЛИТЕРАТУРА

1. Вайсбурд В.А. Экономика труда: Учебное пособие / В.А. Вайсбурд. – М.: Омега-Л, 2011. – 375 с.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2006. – 447 с.
3. Экономика труда: Учебник для вузов / Ю. П. Кокин, И.В.Кохова, В.М. Лаврентьев и др.; под ред. Ю.П. Кокина, П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2011. – 685 с.
4. Системы оплаты труда: сборник / пер. с англ. [ред. Р.М. Пискотина]. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 210 с.
5. «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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»: Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583// Собрание законодательства Российской Федерации. – 2008. - № 33. – Ст. 3852.
6. «О внесении изменения в статью 1 ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»: федеральный закон РФ от 03.12.2012 № 232-ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации. – 2012. – № 5. – Ст. 6955.
7. Бюджетный кодекс Российской Федерации. – Новосибирск: Сиб. унив. изд-во, 2011. – 192 с.
8. Ахмадеев Р.Г. Новации в системе оплаты труда госслужащих // Справочник экономиста, 2013. – № 2 (116). – С. 91–94.
9. «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»: распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2012. – № 49. – Ст. 4909.