

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗА (ЭКОНОМИЧЕСКАЯ
СОСТАВЛЯЮЩАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ВУЗА)**

В.П. Киреева

В современных условиях рыночной экономики в России целесообразность исследования проблемы экономического стимулирования обусловлена важным значением экономических стимулов в решении проблем повышения эффективности производства. В связи с тем, что сфера образования, в том числе и высшего, согласно ст.1 п. 1 Закона РФ «Об образовании» является одной из важнейших «приоритетных» отраслей народного хозяйства, значимым является изучение экономических стимулов в исследовании проблемы повышения эффективности использования научно-педагогического потенциала высшей школы

***Ключевые слова:** профессорско-педагогический состав, образовательное учреждение, номинальная заработанная плата, административно-хозяйственный персонал, учебно-вспомогательный персонал.*

Исследователь Л. Добрынина так оценивает ситуацию, сложившуюся в настоящее время в сфере образования: «Такие приоритетные в прошлом с точки зрения оплаты труда сферы деятельности, как народное образование, наука и научное обслуживание по сравнению с довоенным уровнем существенно уступают сейчас в зарплате отраслям материального производства».

Сфера образования существенно отличается от других отраслей экономики, и ее характерной чертой является высокая доля квалифицированного труда таких особых работников, как преподаватели. «Труд работников образования прямо и непосредственно направлен на создание необходимого людям духовного продукта -образовательных услуг – и на воспроизводство квалифицированной рабочей силы для всех отраслей народного хозяйства. Преподавательским трудом производятся ценности, которые не создаются другой профессиональной деятельностью» [8].

Следует отметить, что заработная плата работников образования, как механизм экономического стимулирования, имеет свои характерные черты, обусловленные спецификой отрасли и педагогического труда. В сфере образования фонд заработной платы работников создается не за счет денежных доходов (как на промышленном предприятии), а формируется главным образом путем перераспределения национального дохода через государственную систему и лишь частично за счет заработанных самим учреждением денежных средств. Другая особенность обусловливается тем, что результаты труда здесь менее осязаемы и гораздо труднее поддаются точному учету и могут быть оценены лишь косвенно, спустя продолжительное время. В связи с этим в образовательных учреждениях принята повременная система оплаты труда с учетом количества фиксированных часов работы, а не произведенной продукции.

Согласно ст. 132 ТК РФ заработная плата каждого работника зависит от его личного вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается. Работники образовательных учреждений получают ежемесячную заработную плату [1].

До 1 декабря 2008 г. основой оплаты труда в образовании являлась Единая тарифная сетка, принятая Постановлением Правительства РФ № 785 от 14 октября 1992 г. «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» с последующими изменениями. Тем самым был определен общий для работников образования и всех остальных бюджетных отраслей механизм начисления и периодического пересмотра заработной платы. ЕТС включала 18 разрядов: для рабочих – с 1-го по 8-й, для служащих – со 2-го по 18-й; и соответствующие каждому из них тарифные коэффициенты. В зависимости от уровня образования, стажа работы и других слагаемых квалификации педагогическим работникам присваивались 7-16 разряды. Руководителям учреждений устанавливаются более высокие разряды оплаты труда: 10-18 разряды.

На практике же существующая система оплаты труда преподавателей не выполняла

предназначенные ей функции. Существующая разрядная сетка приводила к оплате по одному и тому же разряду специалистов разной квалификации (например, преподавателя вуза и учителя школы), нивелировала виды педагогической деятельности: семинарские занятия, чтение лекций, научную работу.

Таблица 1

Номинальная заработная плата

	Среднемесячная номинальная заработная плата	2007	2008	2009	2010 10- месяцев	2010г. к 2007г. в (%)
1	Всего по России	13593,4	17290,1	18637,5	20493,0	150,7
2	в том числе Брянская	8189,6	10220,1	10950,7	12150,2	148,3
3	Орловская			11854,3		
4	Калужская			15411,1		
5	Смоленская			13031,5		
6	Образование по России				13565	
7	в том числе Брянская	5468,1	6777,8	7895,2	7970,8	145,8
8	Орловская			9233		
9	Калужская			11311,5		
10	Смоленская			9291,3		
11	Обрабатывающие производства				18620	
12	в том числе / // Брянская	8239,6	10168,8	10027,1	11440,1	138,8
13	Брянский государственный университет им академика .И.Г. Петровского	10473,7	11921,4	14893,5	14401,2	137,5
14	в том числе профессорско-преподавательский персонал	12074,8			19745	163,5
	Минимальная величина оплаты труда	2300	2300	4330	4330	188,3
	Величина прожиточного минимума по Брянской области	3257	3868	4300	4798	147,3

Анализируя уровень оплаты труда в целом в образовании по Брянской области, следует отметить, что за период с 2007 по 2008 гг. среднемесячная номинальная заработная плата работающих в образовании была ниже среднемесячной номинальной заработной платы работающих в экономике.

Минимальная месячная заработная плата на конец 2008 г. в 2300 руб., более чем в 1,7 раза отстает от официально установленного в Брянской области прожиточного минимума (3868 руб.) и находится на уровне минимального размера оплаты труда в США за 4 часа работы в конце XIX -XX веков. Если сравнивать заработную плату современных преподавателей в России с уровнем заработной платы в истории страны, то можно отметить, что зарплата советского профессора была 1,5-2 раза больше сегодняшней, при этом уровень ее покупательской способности был выше в 4 - 5 раз. Уровень зарплаты профессора в дореволюционной России был выше настоящей более чем в 14,5 раз. В не самых богатых европейских странах профессора получают не менее 40 тыс. евро в год, то есть в 4 раза больше, чем российские профессора, при этом учебная нагрузка западного профессора в среднем равна 240 часам в год [7].

Следует отметить, что существовавшая система оплаты труда в вузах имела экстенсивный характер, то есть стимулировала работать педагога преимущественно в количественном отношении - за счет увеличения доли своей педагогической нагрузки в рамках одного учебного заведения или за его пределами (внешнее совместительство). Поэтому в качестве недостатка ЕТС можно выделить то, что в тарифной сетке не заложено никаких механизмов качественной и продуктивной деятельности в сфере образования

Однако, не смотря на то, что большинство вузов формируют свои системы оплаты труда, к сожалению, следует отметить, что эти системы отличались не столько качественно, сколько количественно. В связи с этим, данный механизм экстенсивного стимулирования труда преподавателей позволял решить только вопрос частичного повышения заработной платы профессорско-преподавательского состава, при этом оставляя нерешенной проблему взаимосвязи заработной платы педагогов с более тесной увязкой размеров оплаты труда работников с результативностью их работы

Существующая ситуация в оплате труда преподавательских кадров позволяла сделать вывод о необходимости реформирования оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.

Постановлением правительства РФ от № 605 от 22 сентября 2007 г и № 583 от 5 августа 2008 г. с 1 декабря 2008 г. введена новая система 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 осуществлялась на основе ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений. Переход к отраслевым системам оплаты труда, с учетом отраслевой и территориальной принадлежности всех организаций и учреждений позволил выполнить свое предназначение экономическим механизмам стимулирования труда.

А они только тогда действенны, когда точно учитывают весь спектр особенностей конкретных работников (квалификацию, трудовой вклад, качество, количество труда) специфику деятельности и территорий. Поэтому на смену единства построение системы стимулирования труда пришел индивидуализм, максимальный учет многообразия особенностей персонала, отраслей и регионов.

Во исполнение пункта 3 данного постановления оплата, устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации, т.е. зарплата педагогов федеральных бюджетных учреждений после перехода на новую систему оплаты труда не может быть меньше той, которая выплачивалась по состоянию на 1 декабря 2008 г.

Новая система оплаты труда позволила объективнее и точнее определить реальный вклад работника, который существенно влияет на формирование окончательного размера его вознаграждения. Это осуществляется непосредственно начальником, коллегами по работе, студентами, не исключая при этом и метод самооценки педагога.

Переход на новую систему оплаты труда осуществлялся поэтапно:

1. Министерством здравоохранения и социального развития были утверждены профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и профессионального образования (№217н от 5 мая 2008 г.)

Согласно этого приказа работники высшего профессионального образования делятся на 2 группы:

- 1 группа - работники административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала;
- 2 группа - работники профессорско-преподавательского состава и руководящие структуры.

В свою очередь каждая из этих групп делится на квалификационные уровни (КУ). Так первая группа имеет 3 уровня, а вторая группа 6 квалификационных уровней.

Кроме этого в системе высшего профессионального образования применяются новые положения, утвержденные ПКГ общепрофессиональных должностей специалистов и служащих, руководителей (№ 247н от 29 мая 2008 г.) и общепрофессиональных профессий рабочих (№ 248 от 29 мая 2009 г.), которые также разработаны на основе деления должности на группы и квалификационные уровни в зависимости от уровня образования и стажа работы и других слагаемых квалификации. В ВУЗе имеются подразделения по роду своей деятельности, которые не ведут образовательный процесс, но обеспечивают его выполнение, поэтому разрешается применять ПКГ других отраслевых систем, к которым они относятся (библиотека, РИО, санаторий-профилакторий и другие).

Приказом № 812 от 10 июля 2008 г. утвержден перечень основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя ВУЗа. К работникам, непосредственно обеспечивающим выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, относятся: профессор, доцент, старший преподаватель, ассистент, учитель, воспитатель, методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель логопед, тренер-преподаватель.

Для того, чтобы преподавателю работать в вузе интенсивно, то есть постоянно совершенствовал свою трудовую деятельность (путем улучшения методического и технического обеспечения учебного процесса, применения активных методов и форм обучения и др.) новая система оплаты труда предполагает экономические стимулы работникам (доплаты и надбавки) Приказами Минздравсоцразвития России № 818 от 28 декабря 2009 г. и № 822 от 29 декабря 2007 г. соответственно, утверждается перечень видов выплат стимулирующего и компенсационного

характера

Руководствуясь новыми вышеперечисленными нормативными актами оплаты труда, единым ТКС работ и профессий рабочих, единым ТКС должностей руководителей, специалистов и служащих и иными нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда в федеральных бюджетных учреждениях новая система оплаты труда определяется:

1. Базовым окладом (базовый должностной оклад) - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Минимальный размер оклада (ставок) устанавливается руководителем учреждения самостоятельно по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада соответствующего ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников и персонала формируемого на календарный год, исходя из объема ассигнований федерального бюджета, бюджета государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности учреждения, самостоятельно устанавливает размеры повышающихся коэффициентов к минимальным окладам (ставка) по ПКГ для соответствующих КУ. Эти размеры рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения. Эти должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в ТКС работ и профессий и ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих. Дифференциация производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности по профессии или специализации.

2. Месячная заработная плата работника, полностью отработывающего за этот период норму рабочего времени и выполняющего нормы труда, не может быть ниже минимальной величины оплаты труда (4330 руб.).

Новая система оплаты труда предусматривает предоставление льгот и гарантий установленных трудовым законодательством.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащие нормы трудового права. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Обобщая изложенное, можно так определить сущность новой системы оплаты труда:

Оплата труда работников - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполнения работы, а так же компенсационные выплаты, в том числе за работу в условиях отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, на территориях подвергшихся радиоактивному загрязнению и иные выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера: премии и иные поощрительные выплаты).

В настоящее время уровень заработной платы в сфере образования составляет 70-73% от уровня заработной платы в промышленности против 66% в 2007г по региону и в целом по России. Анализируя статистические данные таблицы 1 можно отметить, что уровень заработной платы в образовательной деятельности по Брянской области ниже на 15-30% чем в соседних областях. Однако произошел рост номинальной заработной платы в образовании по Брянской области с 5468,1 руб. в 2007 году до 7970,8 руб. за 10 месяцев 2010 года. Темпы роста соответственно составляют за 2008г. – 1,24; 2009г.-1,43; 2010г. – 1,46. Приведенные статистические данные свидетельствуют о том, что законодательно оформленные механизмы при переходе на новую систему оплаты труда обеспечили высокий рост заработной платы работников образования и возвратили ей воспроизводственную и стимулирующую функции.

Так новая система оплаты труда преподавателей высшей школы стимулирует молодых специалистов к приходу в данную сферу деятельности. В связи с этим наблюдается увеличение численности аспирантов и докторантов, принятых в аспирантуру и докторантуру на обучение. После окончания вуза, при выборе сферы своей профессиональной деятельности для молодых специалистов значимым является размер заработной платы, который стимулирует приток молодежи в данную сферу деятельности. Данная тенденция качественно сказывается на возрастной структуре профессорско-преподавательского состава и проявляется в его омоложении. За период перехода на новую систему оплаты труда в сфере образовательной деятельности региона наблюдается положительная тенденция

непрерывного роста уровня оплаты труда. (темп ее роста 2007г к 2010г составляет 45,8%) За анализируемый период времени также наметилась непрерывная положительная тенденция увеличения покупательной способности заработной платы работников образования. В 2000г. оплата труда стала превышать минимальный прожиточный минимум на 6%, в 2004г на 67,9%, а к 2009г.превысила уже на 75,2%

Таким образом, можно отметить, что данная система оплаты труда педагогических работников сферы образования – это правильная организация заработной платы (с качественной точки зрения), которая стимулирует преподавателя работать интенсивно. Наличие механизма интенсивного стимулирования труда преподавателей высшей школы заставляет педагога работать на более высоком качественном уровне, профессионально самосовершенствоваться и развиваться, повышать свою квалификацию и опыт работы, применять активные формы и технические средства обучения, что в целом способствует повышению качества образования – основного показателя деятельности вуза. Однако большинство вузов не имеет механизма интенсивного стимулирования преподавателей, хотя данные механизмы могут иметь место, прежде всего, за счет использования внебюджетных источников.

Рассмотрим особенности оплаты труда преподавателей на примере Брянского государственного университета (БГУ) как типичного высшего учебного заведения университетского образования России. Вуз является бюджетной организацией, большей частью финансируемый за счет государственного бюджета. Университет руководствуется в своей деятельности федеральными законами: Законом об «Образовании», Законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», актами Президента РФ, Правительства РФ, Министерства образования и науки РФ, Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования РФ, Трудовым, Гражданским, Налоговым кодексами РФ, уставом БГУ и др.

Финансирование образовательной деятельности высших учебных учреждений, а, следовательно, и формирование фонда оплаты труда осуществляется за счет средств федерального бюджета (ст. 41 Закона «Об образовании» и ст. 28 Закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании») и внебюджетных средств (ст. 45 Закона «Об образовании» и ст. 29 Закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»).

В результате анализа бюджетных и внебюджетных средств, направляемых на формирование фонда оплаты труда работников образования в БГУ (таблица 2), следует отметить, что в 2007 г. размер внебюджетных средств (90098,0тыс.руб. или 54,2%) превышал размер бюджетных средств (75990,0тыс.руб. или 45,8%), отчисляемых на оплату труда. Эта тенденция сохраняется и по настоящее время.

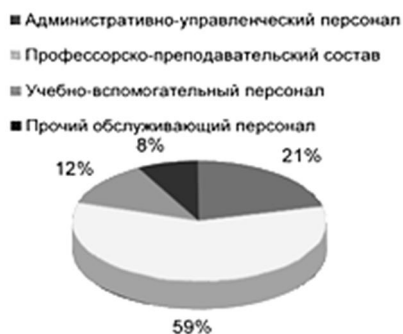
В то время как величина внебюджетных средств в структуре фонда оплаты труда работников образования увеличилась к 2010 г. по сравнению с 2007 г. на 6,8%, с 2009 по 2010гг. наибольшую долю в фонде оплаты стали составлять бюджетные средства (53,0%).Свое влияние на формирование внебюджетного фонда оплаты труда оказало и снижение роста численности по стране(демографический спад) Но в целом фонд оплаты труда за 2007 -2010 гг. увеличился с 166088 руб. до 239358,8 руб. или в 1,4 раза (таблица 1). С 1 декабря 2008 г. БГУ перешел на новую систему оплаты труда. На эти цели из федерального бюджета дополнительно потрачены средства для увеличения на 30% фонда оплаты труда (стимулирующей ее части) размер, которой зависит от результатов и качества труда.

Таблица 2.

Структура фонда оплаты труда работников образования в БГУ в 2007-2010 гг., тыс. руб.

	2007 г		2008 г		2009 г		2010 г	
	Сумма	Структура, %	Сумма	Структура, %	Сумма	Структура, %	Сумма	Структура, %
Всего	166088,0	100,0	195577,3	100,0	240659,0	100	239358,8	100
Бюджетные средства	75990,0	45,8	94907,3	48,5	127613,5	53,0	125978,6	52,6
Внебюджетные средства	90098,0	54,2	100670,0	51,5	113045,5	47,0	113380,2	47,4

На период с 2007 по 2010 гг. в университете наибольший удельный вес (59%) в структуре заработной платы работников образования занимают средства, направляемые на оплату труда



профессорско-преподавательского состава (рис. 1).

Рисунок 1. Структура фонда заработной платы профессорско-преподавательского состава БГУ в 2010 г. в %

За 2007 – 2010 гг. средняя заработная плата профессорско-преподавательского состава БГУ возросла с 12075 до 19745 руб. или на 63,5%, что связано с переходом на новую систему оплаты труда. Процент роста средней зарплаты ППС опережает рост уровня средней заработной по промышленности Брянской области на 24,7%, по БГУ в целом на 26% , а величину прожиточного минимума по Брянской области на 16,2%.

В связи с тем, что первоочередной задачей университета является удовлетворение личности в интеллектуальном, культурном, нравственном развитии посредством приобретения высшего образования и соответствующей квалификации по избранной специальности, важным является обеспечение материальных потребностей и соблюдение социальных интересов педагогических работников в целях стимулирования их высокоэффективной педагогической деятельности, обеспечивающей высокое качество образования выпускников. С 2006 г. в университете формируется прибыль, которая распределяется в пределах 15% - на материальное поощрение и социальные выплаты работникам; 85% - на содержание и развитие материально-технической базы.

Закон «Об образовании» гласит о том, что доход от указанной деятельности образовательного учреждения за вычетом доли учредителя (собственника) реинвестируется в данное образовательное учреждение, в том числе на увеличение расходов на заработную плату по его усмотрению. Данная деятельность не относится к предпринимательской [2].

Согласно ст. 47 Закона «Об образовании» образовательное учреждение в праве вести предпринимательскую деятельность, предусмотренную его уставом. Доход от этой деятельности также остается в распоряжении образовательного учреждения и частично (или полностью) может быть использован на формирование фонда заработной платы.

В соответствии с приказом об учетной политике БГУ в университете из чистой прибыли образуются фонды: накопления (85%) – средства на содержание и развития материально-технической базы, потребления (15%) – средства на материальное поощрение и социальные выплаты работникам образования. Сумма(19783698 руб), направляемая на эти цели в 2008 г, была меньше суммы(37553494руб.) в 2007г на 52,7%. Уменьшение фонда в 2008г. была вынужденной мерой, которая отвечала стратегическим целям БГУ(завершению строительства). Однако намечается тенденция роста, так за 2009 г фонды уже составляют 32153451руб и превышают уровень 2008 г на 62,5%.

Таким образом, можно отметить, что законодательный механизм в области оплаты труда преподавателей высшей школы предоставляет руководству вузов возможность самостоятельного создания усовершенствованной системы оплаты труда своих работников с целью повышения эффективности использования профессорско-преподавательского потенциала.

При переходе БГУ на новую систему оплаты труда соблюдалось правовое обеспечение:

- 1) разработано изменение в коллективном договоре;
- 2) юридической и финансовой службой университета проводилось необходимое консультирование по вопросам новой системы оплаты труда;
- 3) проведена оценка условий труда специализированной организации;
- 4) координационная комиссия довела до сведения структурных подразделений БГУ нормативно-правовые документы, применяемые в 2007 -2008 годах Правительством РФ и Минсоцразвития РФ по переходу на новые условия оплаты труда;
- 5) разработано новое Положение об оплате труда работников университета;

С переходом на новую систему оплаты труда в БГУ утверждены четыре квалификационных группы со следующими базовыми окладами соответственно: 1 - 2300; 2 - 2500; 3 - 3000; 4 - 5000. Ректором самостоятельно на основе расчетов в пределах средств на оплату труда установлены размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу по ПКГ, что позволило установить:

- 1 ПКГ - 2 уровня с коэффициентами 1,0 ; 1,04
- 2 ПКГ - 5 уровней с коэффициентами 1,0;1,04; 1,08; 1,12; 1,16;
- 3 ПКГ - 5 уровней с коэффициентами 1,0; 1,1; 1,2; 1,5; 2,2;
- 4 ПКГ - 6 уровней с коэффициентами 1,0; 1,1; (1,3-1,6); (1,7-1,8); 1,9; 2,1;

Умножение базового оклада на коэффициент квалификационного уровня дает должностные оклады, которые варьируются от 2300 до 10500 руб.

- 1 ПКГ (2300 - 2400 руб.) - это оклады рабочих и служащих, не требующих высокой

квалификации.

2 ПКГ (2500 - 2900 руб.) - оклады рабочих и служащих высокой квалификации.

3 ПКГ (3000 - 6600 руб.) - оклады специалистов, требующих высшего образования.

4 ПКГ (5000 - 10500 руб.) - оклады руководителей подразделений и ППС.

Новая система оплаты труда позволила отдать приоритет в оплате труда ППС. Рассмотрим подробнее 4 ПКГ к которой относится ППС.

Базовый оклад:

5000 – ассистент, преподаватель;

5500 – старший преподаватель;

6500 – доцент, не имеющий ученого звания доцента;

7000 – доцент, имеющий ученое звание доцента и ученую степень доктора наук;

8000 – профессор, не имеющий ученую степень и звание доктора наук;

8500 – профессор, имеющий ученую степень и звание доктора наук;

9000 – профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание профессора;

9500 – заведующий кафедрой;

10500 – декан факультета.

Для закрепления в Брянском государственном университете высококвалифицированных педагогических кадров в действующую систему оплаты труда введены ряд надбавок и выплат стимулирующего характера, кроме того ГПС выплачивают

1. Обязательные стимулирующие выплаты:

- за наличие ученой степени доктора наук – 7000 руб.;
- за наличие ученой степени кандидата наук – 3000 руб.;
- за должность профессора – 60% от базового оклада;
- за должность доцента – 40% от базового оклада.

2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты; ежемесячные выплаты, удостоенные званий в размере 20% от должностного оклада; заслуженный деятель науки РФ; юрист РФ; экономист РФ; Учитель РФ; работник ЖКХ РФ; работник ВШ РФ; заслуженный энергетик; работник физической культуры РФ; Почетный профессор БГУ – 15%; Почетный работник ВПО РФ от 5 – 10%.

За высокий профессионализм и высокую научную квалификацию, работниками имеющими степень доктора наук и являющимися руководителями научных школ, организаторам вузовской науки и вносящим значительный вклад в развитие научной составляющей университета в абсолютных размерах.

Единовременные выплаты за интенсивность лицам награжденными государственными наградами от 0,5 – 2 должностных окладов. За защиту докторской диссертации до 3 -х должностных окладов соответственно КУ и ПК и за защиту кандидатской до 1-го должностного оклада.

3. Стимулирующие выплаты:

1. за качество выполняемых работ в зависимости от полученного результата за высокие показатели качества знаний и за высокие показатели успеваемости, составляет от 30 - 50% должностного оклада по соответствующему КУ (общеевропейский рейтинг).

2. за многолетний стаж непрерывной работы от 0,5 - 1 должностного оклада по соответствующему КУ и ПКГ.

3. единовременные премиальные выплаты:

• за подготовку и проведение семинаров, выставок, конференций и иных важных организованных мероприятий;

• за публикацию учебных пособий с грифом УМО - от 0,5 - 0,8 должностного оклада соответствующего КУ;

• за публикацию учебника с грифом УМО и грифом Министерства образования РФ от 0,8 - 1,0 должностного оклада;

• за публикацию монографии 0,5 оклада;

• за подготовку научных кадров по результатам при проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий;

• в связи с успешным завершением учебного года;

за содействие в обеспечении платных образовательных услуг и др. Таким образом, стимулирующие выплаты в БГУ можно отнести к 4 видам:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполненных работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы и выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы. •

4. Кроме того определены компенсационные выплаты работникам:

- занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда в размере 4% (ППС, лаборанты, мастера, работа которых связана с использованием химических веществ на основании аттестации рабочих мест по условиям труда);

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещении профессий (должностей), при выполнении работ различной квалификации, устанавливается по соглашению сторон в трудовом договоре, за работу в ночное время суток - 20%;

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание (в соответствии с уровнем секретности в диапазоне от 10 до 50%);

- за работу в выходные и праздничные дни в порядке установленным трудовым кодексом РФ;

- за исполнение обязанностей заместителя декана до 30% должностного оклада декана;

- за исполнение обязанностей заместителя кафедры до 20% должностного оклада по ПКГ зав. кафедры;

- работникам, заключившим с вузом договор о полной материальной ответственности и качественно выполнившим возложенные обязанности, устанавливаются надбавка до 10% базового оклада.

5. Кроме того оказывается материальная помощь по случаю смерти (родителей, супругов, детей), при несчастных случаях, размер помощи определяется ректором по согласованию профкома.

Анализируя новую оплату труда в БГУ надо отметить, что руководителю удалось избежать уравниловки и формализма. Стимулирующие надбавки связаны с наличием ученой степени, стажем работы и конкретными результатами труда и составляют 30% от фонда оплаты труда.

Размер оплаты труда каждого сотрудника за счет премий и стимулирующих надбавок не уменьшился при прежних объемах должностных обязанностей. В целях эффективности применения новой системы оплаты труда в ППС и ее гибкости уровень заработной платы основного персонала (ППС) увязан с должностным окладом руководителя (три средних зарплаты ППС) и его замов, главного бухгалтера на 10 - 30 % ниже уровня руководителя, таким образом, администрация университета во главе с ректором материально заинтересованы в повышении среднего уровня заработной платы ППС через изменения базового оклада, а также установлении доплат и надбавок на основании решения аттестационной комиссии (присвоение почетного звания, присуждение ученой степени, ученого звания), что в конечном итоге позволяет повысить качество и результат учебного процесса.

Новая система оплаты труда позволила эффективно стимулировать сотрудников, которые работают наиболее качественно, что в конечном счете позволит повысить качество тех образовательных услуг, которые мы предоставляем сейчас.

В связи с тем, что на сегодняшний день всюду господствуют рыночные отношения, в том числе и в сфере образования, данный подход к организации оплаты труда работников образования, носящий интенсивный характер, будет способствовать развитию нормальной здоровой конкуренции между работниками отраслей социально-культурного комплекса, на основе баланса спроса и предложения, сравнении стоимости и цены рабочей силы; позволит минимизировать субъективизм в оценке кадров, уравниловку в оплате труда, а, следовательно, будет стимулировать преподавателей к более качественному труду.

С 2012 года согласно закона РФ № 83 ФЗ от 8 мая 2010 г. высшие учебные заведения меняют принцип финансового обеспечения и его планирования. Учебные заведения переходят в статус:

1. Бюджетных,
2. Казенных,
3. Автономных.

В целях эффективности работы учреждения до него доводятся государственные задания, финансовое обеспечение которого формируется через нормативы расчетных затрат, утвержденных министерством.

На смену сметного финансирования (в частности трудозатрат 1 ед. ППС: 10 ед. студентов) до

учреждения будут доводиться субсидии в рамках выполнения государственного задания. Расчетно-нормативные затраты на оказание государственной услуги определяются нормативом затрат на оказании услуги, помноженной на количество единиц государственной услуги. В свою очередь норматив единицы складывается из норматива затрат на оплату труда и начисления на него; норматив затрат на приобретение расходных материалов; норматив затрат на коммунальные услуги; норматив затрат на общехозяйственные нужды.

Для расчета норматива затрат на оказание единицы государственной услуги могут быть использованы нормативный, структурный, экспертный методы. Структурный применяется при невозможности использования нормативного метода. Экспертный метод в случае невозможности использования нормативного и структурного метода.

Расчет норматива затрат на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда производится нормативным методом.

При расчете норматива затрат на оплату труда и начислений, учитываются затраты на оплату труда только тех работников, которые принимают непосредственное участие в оказании услуг (вспомогательный, технический, административно-управленческий персонал не учитывается).

Он рассчитывается как произведение средней стоимости единицы рабочего времени (выше указанного персонала) на количество единиц времени, необходимых для оказания единицы государственной услуги.

Нормативное финансирование влечет к эффективному использованию средств и правильному и полному финансированию, что в свою очередь приведет к оптимизации учреждения, обеспечит прозрачность планов и отчетов о выполнении. Финансовые плановые задания будут выставляться на сайте.

Для перехода на новую систему финансирования предстоит колоссальная работа всех экономических и финансовых служб в высших учебных заведениях, государственных учреждениях и министерствах.

In the modern market economy in Russia, the feasibility study of the problem of economic incentives due to the importance of economic incentives in addressing the problems of improving production efficiency. Due to the fact that education, including higher education, according to Article 1, paragraph 1 of the RF Law "On education" is one of the most important "priority" sectors of the economy, important is to study economic incentives to study the problem of efficiency Research and teaching capacities of higher education

***The key words:** professors and teaching staff, educational institution, the nominal wages paid, administrative and economic staff training and support staff.*

Список литературы

1. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г.
2. Постановление Правительства РФ № 785 от 14 октября 1992 г. «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки»
3. Постановлением Правительства РФ №605 от 22 сентября 2007 г. и №583 от 5 августа 2008 г. с 1 декабря 2008 г.
4. Закон РФ от 10 июля 1992 №3266 1 «Об образовании»
5. Брянская область, 2010 г.: Стат. сб. / Брянскстат. Брянск
6. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (анализ, проблемы, решения) / Н.А. Волгин. М.: Издательство «Экзамен», 2003
7. А. Шипилов, «Зарплата российского профессор в прошлом, настоящем и будущем» // Вестник высшей школы. 2003. №4
8. В.П. Щетинин «Экономика образования»: Учебное пособие. Российское педагогическое агентство. М., 1998 г.

Об авторе

Киреева В.П. – главный бухгалтер Брянского государственного университета имени академика И.Г. Петровского, pedvest.bgu@yandex.ru.