

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

**Османова Сабина Абдулжалиловна,
студентка экономического факультета**

**Джабраилова Наида Давудовна,
научный руководитель- к.э.н., доцент.**

ФГБОУ ВПО Дагестанский государственный университет

г. Махачкала, Россия

sabina4211@mail.ru

Значительные преобразования в системе оплаты труда в бюджетных учреждениях произошли за период 2008-2011 годов. Они были нацелены, прежде всего, на повышение качества и результативности труда, создания стимулов к более эффективной работе для всех работников бюджетной сферы. Введение новых систем оплаты труда позитивно повлияло на динамику заработной платы работников государственных (муниципальных) учреждений. Практически при неизменной численности работников учреждений социальной сферы в 2007 - 2011 годах среднемесячная начисленная заработная плата в учреждениях образования выросла в 1,8 раза, в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания - в 1,75 раза.[1]

Однако на практике решить задачу стимулирования работников с учетом результатов их труда, в полной мере, удалось не для всех учреждений. Связано это с тем, что:

- недостаточно проработаны показатели и критерии эффективности деятельности работников бюджетных учреждений. До сих пор используются такие относительные показатели, как интенсивность, качество, результативность труда, но конкретных измеримых параметров нет;

- стимулирующие выплаты работникам носят неэффективный характер, так как нет конкретной увязки между результатами труда и необходимостью их предоставления. Из-за низких окладов предприятия просто вынуждены предоставлять стимулирующие выплаты, чтобы удержать работников в данной сфере, независимо от результативности их труда.

Также введение новых систем оплаты труда привело к еще большей дифференциации заработной платы отдельных категорий работников. К примеру, среднемесячная заработная плата руководителя более чем в 10 раз превышает заработную плату персонала.

Стало очевидным, что новые системы оплаты труда нуждаются в дополнении и корректировке. Об этом, в частности, упоминалось в Бюджетном послании Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2012 – 2014 годах, в Бюджетном послании Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2013 – 2015 годах.

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» определено, что в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики принять до 1 декабря 2012 г. программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики...[2].

Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 гг.» была утверждена «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы».

Основными целями Программы являются:

- повышения качества оказания государственных (муниципальных) услуг;

- обеспечение достойной оплаты труда в бюджетном секторе экономики;

- развитие кадрового потенциала;

- повышение престижности и привлекательности работы в бюджетном секторе экономики.

Выделим основные направления реализации этой Программы:

1. Совершенствование системы оплаты труда, которая должна стать ориентированной на количество и качество, предоставляемых населению государственных (муниципальных) услуг. Для этого необходимо:

- дифференцировать оплату труда в зависимости от сложности работы, эффективности и качества предоставления услуг, которые, в свою очередь, будут оцениваться по заданным критериям;

- проработать вопросы по установлению базовых окладов по ПКГ и повышающих коэффициентов для каждой группы;

- усовершенствовать систему стимулирующих выплат: отменить неэффективные стимулирующие выплаты, ввести взаимосвязанную систему отраслевых показателей эффективности работы, соответствующих им размеров стимулирующих выплат и условий их предоставления.

2. Предусматривается утверждение Правительством РФ государственных программ и планов мероприятий ("дорожных карт") по развитию отраслей социальной сферы, содержащих целевые показатели (индикаторы) развития отраслей и меры, обеспечивающие их достижение.

3. С 2013 г. предусматривается заключение трудовых договоров с руководителями учреждений на основе типовой формы, в которой в качестве одного из критериев оценки деятельности руководителя при назначении ему стимулирующих выплат будет предусмотрено соотношение средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, получаемой за осуществление возложенных на них должностных обязанностей за счет всех источников, и средней заработной платы по соответствующему субъекту России с учетом достижения средних для отдельных категорий работников

показателей по каждому субъекту РФ, определенных указами Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 и от 01.06. 2012 г. № 761.

Кроме того, в типовой форме трудового договора будет предусматриваться конкретизация показателей и критериев оценки деятельности руководителя, размеров и условий назначения ему стимулирующих выплат, что будет способствовать повышению эффективности работы руководителя и обеспечению реализации целей и задач деятельности учреждения. Известны случаи, когда руководитель бюджетного учреждения получает миллион в месяц, а его подчиненные - 15-20 тысяч. Поэтому будет введено жесткое соотношение между средней зарплатой в учреждении и зарплатой руководителя. Более того, руководители и члены их семей обязаны будут декларировать свои доходы по примеру госслужащих. В этой ситуации руководитель учреждения будет заинтересован в том, чтобы находить дополнительные возможности для повышения зарплат сотрудникам, то есть предприятие должно зарабатывать всеми законными способами. Дополнительный доход будет делиться в соответствии с трудовым вкладом каждого сотрудника. При этом сам начальник не будет иметь возможности прикарманить все полученные дополнительные доходы.

4. Мероприятия Программы направлены также на решение задачи по развитию кадрового потенциала учреждений. В рамках развития кадрового потенциала работников учреждений, в 2013 - 2014 годах будут актуализированы квалификационные требования к работникам с учетом современных требований к качеству услуг, в том числе путем разработки профессиональных стандартов.

Актуализация квалификационных требований и компетенций, необходимых для оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ), организация соответствующей профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников учреждений, наряду с совершенствованием системы оплаты труда и разработкой систем оценки

эффективности деятельности работников, создаст основу для использования принципов эффективного контракта.

Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Таким образом, речь идет о качественном совершенствовании трудовых отношений в рамках действующего трудового договора, при этом в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, четко установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Эффективная работа по всем перечисленным направлениям позволит выстроить в нашей стране такую систему оплаты труда, которая одновременно будет отвечать требованиям со стороны рынка, обеспечивать эффективную реализацию целей государства в социальной сфере и удовлетворять потребности работников в достойной оплате их труда.

Для достижения целей программы предусмотрено выделение значительного объема бюджетных средств. В 2013 – 2015 годах на повышение оплаты труда отдельным категориям работников, определенным указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 и от 01.06.2012 г. № 761, будет направлено 1332 млрд. рублей, в том числе за счет средств федерального бюджета – 240 млрд. рублей с учетом индексации фондов оплаты труда, за счет средств консолидированных бюджетов субъектов России - 1092 млрд. рублей.

Всего за 2013 – 2018 годы, по предварительным оценкам, на эти цели может потребоваться 4941 млрд. рублей, в том числе за счет средств федерального бюджета - 1270 млрд. рублей, консолидированного бюджета субъектов Российской Федерации - 3671 млрд. рублей. Для поддержки мер

по обеспечению сбалансированности бюджетов субъектов России на 2013 – 2015 годы предусмотрено предоставление бюджетам субъектов Российской Федерации дополнительной финансовой помощи в виде дотаций из федерального бюджета ежегодно в размере 100 млрд. рублей.

И сейчас уже можно говорить о первых результатах реализации программы, поскольку планомерное повышение заработной платы в бюджетных учреждениях и в 2011, и в 2012 годах свидетельствуют о том, что рост сохраняется, а значит поэтапная реализация программы продолжается.

В программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях предусмотрены на 2013 г. 303,8 миллиарда рублей. Это позволяет говорить о том, что рост сохранится. В конце декабря Минтруд разработал и утвердил «дорожную карту» повышения эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения. Что касается зарплат, то в 2011 г. размер среднемесячной заработной платы социальных работников составил 8,4 тысячи рублей или 35,5% от уровня среднемесячной заработной платы в целом по РФ. Статданных по итогам 2012 г. пока еще нет, но даже с учетом роста зарплат в 2012 г., это, конечно же, очень скромные суммы.[3]

В настоящее время регионы разрабатывают свои «дорожные карты», в которых будет определена динамика роста оплаты труда социальных работников, исходя из бюджетных возможностей региона и достигнутого к 2012 г. соотношения размера заработной платы социальных работников и средней заработной платы по региону.

Список использованной литературы:

1. Распоряжение Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 гг.».

2. Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

3. <http://www.rosmintrud.ru/zarplata/news/34>

4. <http://www.government.ru>