СОДЕРЖАНИЕ

# Введение

# 1.Содержание новых систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

# 2. Состав, характеристика элементов заработной платы

# 3. Планирование и финансирование расходов на оплату труда с применением новых систем оплаты труда

# Заключение

# Список использованной литературы

# ВВЕДЕНИЕ

Целесообразным шагом на данном этапе развития России безусловно является, отказ от сметного финансирования сети федеральных учреждений, оказывающих услуги в рамках государственных обязательств, и перейти к оплате самих услуг по их выполнению (принцип направленности на результат). При этом потребуется оптимизировать сеть федеральных бюджетных учреждений исходя из тех задач, которые ставит государство, с учетом возможного привлечения к оказанию услуг организаций реального сектора экономики.

Возможен переход к государственному заказу на отдельные виды государственных услуг на конкурсной основе, если однотипные услуги оказываются несколькими учреждениями, между которыми возможна конкуренция, или существует рынок по оказанию данных услуг в реальном секторе экономики.

Нецелесообразно проводить конкурс по размещению заказа на оказание государственных услуг, если его может выполнить только одно учреждение. При этом финансирование будет выступать в форме оплаты за выполнение государственного задания.

Оказание ряда государственных услуг, очевидно, следует осуществлять по-прежнему с помощью сети государственных учреждений со сметным финансированием (например, архивные учреждения, психиатрические диспансеры). Такой вариант представляется закономерным, если:

* специфика выполняемых учреждением услуг не позволяет проводить финансирование по принципу направленности на результат;
* необходимость оказания соответствующей услуги является более важной, нежели потребность в оптимизации загрузки учреждения;
* учреждение участвует в обеспечении обороноспособности страны.

В данной работе рассмотрены вопросы связанные с внедрением на территории Российской Федерации отраслевых систем оплаты труда что и определило цель курсовой работы.

Для достижения поставленной цели были определены задачи, которые можно сгруппировать в три пункта. Первым стал рассмотрение содержания новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений. Вторым этапом решено было проанализировать состав и характеристику элементов заработной платы работников бюджетных учреждений. В третьем блоке рассматриваются вопросы планирования и финансирования новых систем оплаты труда.

# 1.СОДЕРЖАНИЕ НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Задачами реформы системы оплаты труда работников образования являются не только повышение заработной платы, но и связь с качеством. В рамках Единой тарифной сетки это сделать сложно. Введение новой системы оплаты труда учителей, предполагает как учет результатов деятельности работников, рост объема стимулирующих надбавок в фонде оплаты труда образовательных учреждений, так и эффективный учет и рациональное распределение в базовой части фонда оплаты труда различных видов труда педагогических работников, его специфики и трудозатрат, а также оптимизацию соотношения между оплатой за почасовую аудиторную нагрузку, оплатой за внеурочную работу, а также положительную динамику наполняемости классов.

В настоящее время значительно расширены права субъектов РФ и органов местного самоуправления. Регионы и муниципалитеты получили возможность самостоятельно выбирать системы оплаты труда в подведомственных образовательных учреждениях, определять сроки и размеры повышения должностных окладов заработной платы, исходя из величины прожиточного минимума и собственных финансовых возможностей.

В то же время существующий опыт создания региональных систем оплаты труда показал, что повышение стимулирующих надбавок и изменение механизмов их распределения, введение доплат за воспитательную и методическую работу, учет наполняемости классов позволяют на 30 и более процентов увеличить размер заработной платы работников образования и повысить их мотивацию.

В Министерстве образования и науки РФ были разработаны и направлены в Правительство России предложения, позволяющие решить задачу об увеличении заработной платы учителей не менее чем в 1,5 раза в реальном выражении.

По мнению Министра образования и науки РФ Андрея Фурсенко, «модернизация российского образования может и должна проводиться в тесной взаимосвязи с реформированием системы оплаты труда работников образования. Мы рассматриваем повышение уровня оплаты труда как одну из приоритетных задач по повышению качества предоставляемых образовательных услуг».

Для начала рассмотрим основные понятия связанные с отраслевой системой оплаты труда вводимые в настоящий момент во многих регионах. Отраслевые системы оплаты труда включают в себя совокупность нормативов, с помощью которых определяется регулирование заработной платы работников профессиональных квалифицированных групп в бюджетных учреждениях муниципального образования с учетом специфики видов экономической деятельности учреждений; базовый оклад, базовая ставка заработной платы - минимальный оклад, ставка заработной платы работника бюджетного учреждения муниципального образования, осуществляющего профессиональную деятельность по должности служащего или профессии рабочего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

Компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам бюджетных учреждений муниципального образования, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

Стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые отраслевыми системами оплаты труда работников бюджетных учреждений муниципальных образований с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда; социальные выплаты, осуществляемые за счет средств фонда оплаты труда работникам, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций;

Повышающий коэффициент - величина повышения, применяемая к размерам базовых окладов, базовых ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников бюджетных учреждений муниципального образования;

Профессиональные квалификационные группы - группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к квалификации, необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Отраслевые системы оплаты труда должны базироваться на единых принципах:

- повышении общего уровня оплаты труда работников при переходе к новой системе;

- выводе из системы оплаты труда компенсационных надбавок за условия труда и развитии системы страхования профессиональных рисков;

- обеспечении системы государственных гарантий по оплате труда;

- предоставлении большей самостоятельности руководителям бюджетных организаций (в учреждениях, к которым применим принцип направленности на результат);

- обеспечении единства отраслевых рынков труда;

- наличии переходного периода при совершенствовании систем оплаты труда;

- достижении конкурентоспособности бюджетных организаций на рынке труда.

Использование отраслевых тарифных сеток позволит полнее учесть в величине заработка не только квалификацию, но и результативность труда. Дифференцированные ставки (оклады) и поощрительные выплаты, учитывающие специфику отрасли и конкретных видов деятельности, должны, как ожидается, справиться с решением этой задачи.

Высокие результаты труда и качество выполнения должностных обязанностей могут поощряться с помощью преимущественно разового премирования за особые достижения в труде (годового или как минимум полугодового). Установление ставок или окладов в виде "вилки" позволит отразить результативность труда в размерах основной (тарифной) оплаты.

При переходе к организации оплаты труда бюджетников с применением отраслевых систем необходимо соблюсти единство в принципах их построения, что достигается, в частности, благодаря единому подходу к тарификации работников во всех учреждениях отрасли (подотрасли). В этой связи особую важность приобретает сохранение за Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Тарифно-квалификационными характеристиками руководителей, специалистов и служащих статуса нормативных документов, обязательных к применению.

Исходя из требований, содержащихся в тарифно-квалификационных характеристиках ЕТКС работ и профессий рабочих, должен устанавливаться разряд работы и присваиваться квалификационный разряд рабочему, являющийся основанием для определения конкретной ставки, а на базе тарифно-квалификационных характеристик по должностям осуществляться объединение специалистов и служащих в группы с равной оплатой.

При переходе на отраслевые системы оплаты труда работников бюджетных отраслей экономики на федеральном уровне необходимо сохранить минимальные гарантии по размерам ставок и их соотношениям по профессионально-квалификационным группам.

Следовало бы законодательно закрепить положение о том, что оплата труда работников низко (мало) квалифицированного труда не может быть ниже государственного минимума заработной платы, ориентированного на величину прожиточного минимума. Соотношения же в оплате работников основных профессионально-квалификационных групп персонала надо устанавливать и согласовывать в ходе переговорного процесса при заключении отраслевого тарифного соглашения. Важно также предусмотреть в законодательстве порядок индексации ставок и окладов в меру роста цен на товары и тарифов на услуги.

При соблюдении этих положений возможен дифференцированный по отраслям подход к установлению соотношений в оплате по основным группам персонала. Причем варианты дифференциации могут быть разные - либо по подотраслям (видам деятельности), либо единые для всей отрасли. Очевидно, право выбора следует предоставить отраслевым министерствам и ведомствам.

Что касается категории специалистов во всех отраслях, то однозначного решения требует вопрос о том, как учитывать в оплате образование и стаж работы по специальности.

Прежде всего нужно установить порядок отражения в оплате различных квалификационных "званий", которые присваиваются выпускникам современной высшей школы: бакалавр (четыре года обучения), специалист (как правило, пять лет обучения), магистр (шесть лет обучения). Возможны такие подходы: первый - разные виды дипломов, полученные после окончания вуза и отражающие продолжительность сроков обучения и глубину подготовки специалистов, включаются в квалификационные требования по отдельным должностям; второй - эти параметры учитываются в оплате посредством установления надбавки (доплаты) к базовому окладу специалистов.

Второй подход обеспечивает большую свободу действий для руководителей организаций (учреждений), позволяя учесть не только формальный признак - наличие диплома, но и фактическую результативность труда и сложность выполняемых работ.

Каким может быть механизм установления достаточной дифференциации в оплате работников в зависимости от их квалификации и стажа?

Вариантов несколько. В первом случае формирование отраслевых тарифных систем предполагает разработку:

* схем должностных окладов руководителей, дифференцированных по группам учреждений в зависимости от объемов деятельности и специализации учреждений;
* схем должностных окладов специалистов и технических исполнителей, дифференцированных в зависимости от сложности труда и квалификации работников, а также социальной значимости сфер приложения труда;
* тарифных сеток и ставок рабочих в соответствии разрядами сложности работ, отнесение к которым осуществляется на основе действующих (возможно, обновленных и переработанных) выпусков ЕТКС работ и профессий рабочих.

Такой подход означает, по существу, возврат к принципам оплаты, применявшимся до перехода к ЕТС, т.е. раздельному построению систем оплаты руководителей, специалистов и других категорий служащих, с одной стороны, и рабочих, с другой. Речь идет о разработке и утверждении на отраслевом уровне схем должностных окладов руководителей и специалистов, которые могут быть едиными для общеотраслевых должностей служащих (прежде всего технических исполнителей), некоторых специалистов и руководителей "сквозных" административно-хозяйственных служб, и в то же время дифференцированными (по видам учреждений и организаций) - для руководителей и ведущих должностей специалистов.

При формировании нормативных документов, связанных с оплатой труда рабочих, можно пойти по пути создания единой сетки для "сквозных" профессий и отраслевых сеток для рабочих профессий, специфических для той или иной отрасли (санитар, рабочий сцены, монтировщик декораций, бутафор и т.п.).

Может быть рассмотрен и второй вариант совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы, который уже неоднократно предлагался специалистами НИИ труда. Суть его сводится к построению системы тарифной оплаты труда на основе применения отраслевых и внутрифирменных единых тарифных сеток, предполагающих обеспечение дифференциации размеров оплаты труда всех категорий работников (от малоквалифицированных рабочих до руководителей функциональных подразделений и учреждений в целом). При этом имеется в виду возможность внутриотраслевой дифференциации ставок оплаты 1-го разряда.

Количество таких тарифных ставок может варьировать в отраслях, а их применение дифференцироваться по категориям работников (группам должностей, профессий) и видам деятельности. Для общеотраслевых (единых для всех социально-культурных отраслей) должностей руководителей и специалистов - одна ставка; для должностей руководителей и специалистов, специфичных для отдельных отраслей, их может быть несколько, для "сквозных" профессий рабочих - одна, для отраслевых профессий рабочих - несколько.

Механизм такого дифференцированного подхода, разработанный специалистами института, обеспечивает сохранение единых принципов тарификации работников на основе ЕТКС работ и профессий рабочих и тарифно-квалификационных характеристик руководителей, специалистов и технических исполнителей.

Третий вариант формирования основной заработной платы работников бюджетных организаций предполагает применение принципа распределения части коллективного дохода организации (учреждения), выделяемой на оплату труда, на основе присвоения каждому работнику (возможно, группе работников, занимающих аналогичные должности) коэффициента участия в совокупном доходе.

Такой принцип формирования индивидуальных заработков получил определение «бестарифной системы оплаты» и достаточно продолжительное время применяется, например, в МНТК "Микрохирургия глаза" и других организациях.

Поскольку бестарифные системы оплаты труда ставят заработок работника в полную зависимость от конечных результатов деятельности трудового коллектива, их применение, очевидно, целесообразно прежде всего там, где трудовой коллектив несет солидарную ответственность за эти результаты. Другим важным условием применения бестарифных систем оплаты является наличие трудового коллектива, члены которого достаточно хорошо знают друг друга и полностью доверяют своим руководителям, определяющим степень участия каждого в конечных результатах.

Анализ практики применения бестарифных систем оплаты свидетельствует, что они наиболее целесообразны в относительно небольших коллективах с устойчивым составом работников.

Увеличение в структуре заработной платы бюджетников доли основной тарифной части, на мой взгляд, не снимает остроты проблемы упорядочения доплат и надбавок к тарифу, как методов индивидуализации размеров трудовых доходов.

Имевшая место передача права решать вопросы установления размеров компенсационных надбавок (доплат) к тарифным ставкам (окладам) работников в подавляющем большинстве случаев руководителям организаций (учреждений) привела к появлению множества норм и условий материального поощрения. Поэтому одной из актуальных задач в области совершенствования оплаты в отраслях бюджетной сферы следует признать унификацию подходов к компенсационным выплатам. Это касается, в частности, регулирования оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Так, работникам здравоохранения оклады (ставки) могут быть повышены (на 60, 40, 30, 25 и 15%) в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда.

Соответствующий перечень утверждается Министерством здравоохранения РФ по согласованию с ЦК профсоюза работников здравоохранения.

Для работников образовательных учреждений действуют в основном традиционные принципы установления размеров доплат к ставке (окладу) за работу с неблагоприятными условиями труда: до 12% - при тяжелых и вредных условиях, до 24% - при особо тяжелых и вредных условиях. Кроме того, для отдельных категорий работников предусмотрено повышение ставок (окладов) в больших размерах: например, за работу в специальных учебно-восстановительных учреждениях для воспитанников с дивиантным поведением - 15-30%, за работу в общеобразовательных заведениях, учреждениях начального профессионального образования исправительных структур, воспитательно-трудовых и лечебно-трудовых профилакториях МВД - 50-75% и т.п.

Руководителям учреждений, предприятий и организаций культуры действующими нормативными актами предоставлено право (а не обязанность!) устанавливать доплаты рабочим, специалистам и служащим, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда в размере до 12% тарифной ставки (оклада) и на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - до 24% тарифной ставки (оклада).[9 c. 102]

Очевидным оказывается тот факт что внедрение новых систем оплаты труда в бюджетной сфере это процесс трудоёмкий и требует значительной проработки, поэтому стоит выделить то, что ведению новых систем оплаты труда предшествует реализация комплекса задач, в том числе:

* внесение изменений в действующее законодательство;
* проведение большого количества разнообразных организационных мероприятий;
* тарификация работ;
* экспериментальное внедрение отраслевых систем оплаты труда в отдельных учреждениях;
* и, наконец, заключение соглашений между Правительством РФ и субъектами РФ.

Поэтому процесс совершенствования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы целесообразно разделить на несколько этапов.

Первый. Разработка законодательной и нормативной правовой базы.

Второй. Разработка отраслевых программ реструктуризации сети учреждений бюджетной сферы.

Третий. Проведение эксперимента по введению отраслевых систем оплаты труда в отдельных учреждениях бюджетной сферы, в том числе на региональном и муниципальном уровнях (по согласованию с регионами).

Четвертый. Введение отраслевых систем оплаты труда на федеральном уровне.

Пятый. Введение отраслевых систем оплаты труда на региональном уровне.

В целях оптимизации использования фонда оплаты труда работников учреждений, до введения отраслевых систем оплаты труда руководителям областных исполнительных органов государственной власти необходимо проанализировать функции, задачи и объемы работ каждого из подведомственных учреждений, по итогам проведенного анализа пересмотреть и утвердить размеры базовых фондов оплаты труда каждого бюджетного учреждения в пределах объема бюджетных средств на 2008 год, установленных на соответствующую отрасль.

В Методических рекомендациях по введению в бюджетных учреждениях отраслевых систем оплаты труда говорится следующее:

Отраслевые системы оплаты труда работников устанавливаются, как это предусмотрено статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации:

- в государственных бюджетных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными региональными нормативными правовыми актами;

- в муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Объем финансовых средств увязывается с функциями и задачами, выполняемыми учреждением на момент утверждения базового фонда оплаты труда. В дальнейшем утвержденный базовый фонд оплаты труда не зависит от должностей, устанавливаемых руководителем учреждения самостоятельно, и пересматривается только в случае изменения объема оказываемых учреждением государственных услуг, в пределах средств, предусмотренных законом о бюджете края(области) на очередной финансовый год и плановый период.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

Рекомендуется установить оптимальное соотношение доли части фонда оплаты труда (без учета стимулирующих выплат), направляемой на формирование заработной платы работников, осуществляющих основную деятельность в отрасли и доли части фонда оплаты труда (без учета стимулирующих выплат), направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждения 70% к 30%.

К работникам, осуществляющим основную деятельность в отрасли относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей, профессий работников учреждений, осуществляющих основную деятельность в отрасли устанавливается в областных учреждениях - областным исполнительным органом государственной власти, в муниципальных учреждениях - структурными подразделениями района, города, на которые возложена координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли.

В связи с введением отраслевых систем оплаты труда учреждений рекомендуется:

- рассмотреть вопросы оптимизации численности учреждений, провести работу по согласованию штатной численности работников учреждений с учетом ее оптимизации, исходя из необходимости выполнения установленных бюджетному учреждению функций, задач и объемов работ.

При формировании учреждением штатного расписания и направлении его на согласование в областной исполнительный орган государственной власти, орган местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, рекомендуется исходить из принципа достаточности численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения им функций, задач и объемов работ. Это может служить достаточным основанием для согласования штатного расписания (численности работников) областным исполнительным органом исполнительной власти, органом местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение.

При согласовании штатного расписания на содержание работников бюджетного учреждения рекомендуется обращать внимание на его обоснованность в части соответствия включенных в него данных функциям, задачам и объемам работ каждого из подведомственных бюджетных учреждений.

- принять решение об отмене отдельных ранее установленных надбавок или доплат, либо пересмотреть их размеры.

Например, надбавки за классность водителям автомобилей, ненормированный рабочий день и др. Так, в настоящее время согласно трудовому законодательству за ненормированный рабочий день предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением главы администрации Новосибирской области от 26.05.2003 №341 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в областных государственных учреждениях, финансируемых за счет средств областного бюджета»; классность водителям не устанавливается.

# 2. СОСТАВ, ХАРАКТЕРИСТИКА ЭЛЕМЕНТОВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Тарифная система по каждой из отраслей бюджетной сферы складывается из трех частей:

- должностные оклады руководителей учреждений, дифференцированные по группам оплаты труда в зависимости от объема работ и специализации учреждений;

- должностные оклады специалистов и служащих, дифференцированные в зависимости от сложности, социальной значимости труда и квалификации работников;

- тарифные ставки (оклады) рабочих в соответствии с разрядами, отнесение к которым будет осуществляться на основе действующих выпусков Единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

Дифференциация размеров должностных окладов, тарифных ставок, ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов, служащих, профессиям рабочих предусматривается в зависимости от особенностей деятельности отдельных учреждений (сложности труда по видам учреждений), квалификации, сложности выполняемых работ, уровня образования, специального стажа.

Схемы разрабатываются по видам учреждений и организаций, входящим в отраслевую структуру. В этой связи осуществляется пересмотр отраслевой номенклатуры организаций и проводится их группировка по видам в зависимости от особенностей их деятельности и состава работников.

Отраслевые системы оплаты труда работников устанавливаются, как это предусмотрено статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации:

- в государственных бюджетных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами региональной власти;

- в муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами региональной власти и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Отраслевые системы предусматривают единые принципы оплаты труда работников бюджетной сферы на основе базовых фондов оплаты труда, утверждаемых по подведомственным государственным учреждениям руководителями исполнительных органов государственной власти, по муниципальным учреждениям – органами местного самоуправления[3, c. 56].

Порядок введения отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений предусматривается в правовых актах органов местного самоуправления, которые необходимо принять на основе вышеназванного постановления Губернатора.

Далее на примере Астраханской области рассмотрим содержание отраслевой оплаты труда.

С 1 января 2007 года система образования Астраханской области переходит на новую схему оплаты труда педагогическим работником – отраслевую систему.

Это нововведение вызывает опасения многих учителей по поводу необоснованных слухов о понижении их прежней заработной платы после перерасчета по новому способу. Министерство образования и науки Астраханской области официально заявляет, что отраслевая система оплаты труда, наоборот, предполагает увеличение размеров заработной платы педагогическим работникам, которое напрямую будет зависеть от многих факторов.

Главным недостатком существующей на сегодня системы оплаты труда единой тарифной сетки – признана сложившаяся в результате ее применения «уравниловка» в оплате труда педагогических работников, а также низкий уровень ставок заработной платы. Кроме того, она не позволяет учитывать особенности организации труда по категориям работников, не создает заинтересованности в повышении качества и результативности работы.

Новый способ отличается наличием главного критерия – качества предоставляемых педагогом услуг. В основе расчета лежит базовый оклад, который формируется в результате произведения базовой единицы и базового коэффициента. Базовая единица будет ежегодно утверждаться законом «Об областном бюджете». Предположительно, она будет равна 1 100 рублям. Базовый оклад увеличивается за счет коэффициентов, которые учитывают уровень образования преподавателя, стаж и специфику его работы, квалификацию и качество предоставляемых им образовательных услуг. Коэффициент качества будет рассчитываться по нескольким параметрам, в которые будут включены: оценки учеников, успеваемость, мнение родителей и.т.д. Повышающие коэффициенты в данный момент разрабатываются рабочей группой, которая учитывает предложения, поступившие от руководителей муниципальных органов управления образованием, руководителей образовательных учреждений и других работников образовательных учреждений Астраханской области.

Далее приводим расчет заработной платы учителя, имеющего высшую квалификационную категорию по ЕТС и отраслевой системе оплаты труда

Таблица 1 – Сравнение систем оплаты труда

|  |  |
| --- | --- |
| Единая тарифная сетка | |
| - ставка | 3226 рублей |
| - надбавка за стаж работы в образовании | 460 рублей |
| - выплаты стимулирующего характера (классное руководство, проверка тетрадей, заведование кабинетами и .т.п.) | 25%= 3226 х 0,25=806,5 рублей |
| Итого: | 3226+806,5+460= 4492,5 рублей |
| Отраслевая система оплаты труда | |
| - базовая единица | 1100 рублей |
| - базовая ставка с учетом уровня образования | 1100 х 1,5=1650 рублей |
| - стаж работы в образовании | 35% = 1650 х 0,35=577,5 рублей |
| - квалификация | 80% = 1650 х 0,8 = 1320 рублей |
| - выплаты стимулирующего характера (классное руководство, проверка тетрадей, заведование кабинетами и .т.п.) | 25%= (1650+577,5+1320) х 0,25=886,9 рублей |
| - доплата за качество предоставляемой услуги | до 50%= (1650+577,5+1320) х 0,5=1772,2 рублей |
| Итого: | 1650+577,5+1320+886,9+1772,2=6206,6 рублей |
| % повышения | 138,15 |

Приведём также пример внедрения отрасдвых систем оплаты труда в Самарсокой области. в Самарской области уже в рамках Приоритетного национального проекта «Образование» (ПНПО) в 2006 году начался переход на отраслевую систему оплаты труда педагогов.



Рисунок 1 – Преимущества от внедрения отрасдвых систем оплаты труда в Самарсокой области

Задача была поставлена достаточно жестко: увеличить зарплату с 4 тысяч рублей в месяц до 8 тысяч, т.е. практически в два раза при 20% добавке к фонду оплаты труда учителей из областного бюджета.

Был проанализирован собственный опыт, изучен опыт Тюмени, Санкт-Петербурга, Москвы, предложена методика новой системы оплаты труда учителей и принято постановление Правительства Самарской области.

С 1 апреля в 9 типичных школах области, представляющих крупные и малые города, а также ряд сельских территорий, был проведен эксперимент по внедрению новой отраслевой системы оплаты труда.

За апрель 2006 года заработная плата педагогов выросла на 31%, а за май – еще на 52%. Итого за два месяца зарплата выросла на 83% и достигла 8200 рублей в месяц. У отдельных педагогов зарплата выросла более чем в два раза и достигла 10-12 тысяч рублей.

Как показал эксперимент, задача по существенному увеличению зарплаты учителей может быть решена, причем, главным образом, за счет оптимизации расходов и мобилизации внутренних ресурсов. В данном случае привлечение дополнительных средств областного бюджета (20%) позволило преодолеть трудности первого этапа и закрепить успех эксперимента. 20-процентная прибавка играет роль катализатора и обеспечивает синергетический эффект – эффект включения и умножения дополнительных факторов: оптимизации расходов, исключение непроизводительных потерь, перераспределение затрат.

В результате анализа полученных данных было принято решение о продолжении эксперимента и расширении его масштаба. Внесены изменения в постановление Правительства Самарской области «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Самарской области» в части корректировки новых механизмов оплаты и распространения эксперимента на все общеобразовательные учреждения области с 1 сентября 2006 года.

Для руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений был проведён ряд обучающих семинаров по тематике перехода на отраслевую систему оплаты труда. Обучено более 1000 человек.

С началом нового учебного года все школы перешли на новую систему оплаты. Сегодня экспериментом охвачено 744 учреждения, в которых работает 37 тыс. работников.

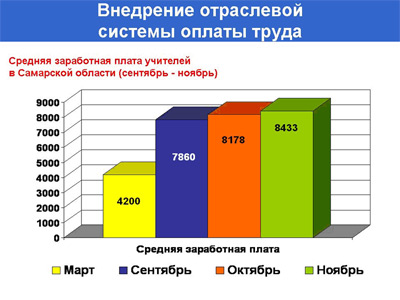


Рисунок 2 – Диаграмма динамики заработной платы

За первый месяц работы в новых условиях средняя зарплата учителей в регионе возросла на 38% и составила 7860 рублей, превысив мартовский уровень (4200 рублей) на 87%. В октябре она достигла 8178 рублей, а в ноябре – 8433 рублей. За три месяца нового учебного года средняя зарплата учителя в Самарской области по сравнению с мартом увеличилась в 2 раза!

По школам г. Самары средняя зарплата возросла до 7736 рублей, т.е. на 39%. По школам г. Тольятти зарплата выросла до 7573 рублей, т.е. на 20%. По школам, расположенным на территории других муниципальных образований Самарской области, средняя зарплата достигла уровня 8053 рубля.

Источники роста зарплаты:

- средства областного бюджета (20%);

- оптимизация расходов, направленных на содержание административно-хозяйственного персонала (до 18%).

Резервные источники:

- переход на 5-дневную учебную неделю;

- установление зависимости уровня заработной платы директора школы от величины средней заработной платы учителей.

Использование резервных источников роста заработной платы педагогов в полной мере станет возможным после их апробации. В результате средняя заработная плата учителей уже в октябре 2006 года составит от 8500 до 9000 рублей.

Внедрение новой системы оплаты труда учителей обойдётся областному бюджету в 2006 году в 282 млн. руб. и в 2007-м – 910 млн. руб., что составляет 20%-ную прибавку к фонду оплаты труда. Без оптимизации внутренних ресурсов и привлечения дополнительных источников, достижение аналогичного уровня оплаты труда потребовало бы привлечения 3,5 млрд. руб.

Внедрение новой системы оплаты труда повлекло за собой социальный эффект. У учителей в этой связи появляется возможность оформлять ипотечный кредит и строить себе жильё. Есть уже несколько таких примеров среди участников эксперимента.

Переход к отраслевой системе оплаты труда педагогов в Самарской области находится за рамками проекта «Реформа системы образования». В то же время, учитывая многолетний и положительный опыт региона по введению в действие нормативного бюджетного финансирования, переход к отраслевой системе оплаты труда является логичным продолжением процесса оптимизации механизма финансового обеспечения системы образования Самарской области. Это представляет собой наглядный пример синхронизации двух проектов – проекта «Реформа системы образования» и Приоритетного национального проекта «Образование».

Введение отраслевой системы оплаты труда работников образования позволяет:

снять социальную напряженность в образовательной среде, повысив уровень материального благосостояния педагогов;

стимулировать педагогов к повышению качества профессиональной деятельности, выраженного в таких категориях, как рейтинг образовательного учреждения, результаты Единого государственного экзамена, степень готовности выпускников к выстраиванию собственных образовательных и профессиональных траекторий;

дифференцировать уровень заработной платы педагогов в зависимости от конкретных результатов их труда, т.е. от степени эффективности решения поставленных обществом задач.

Нормативное бюджетное финансирование является важнейшим условием, способствующим переходу от принципа финансирования структур (издержек образовательных учреждений) к принципу финансирования задач (подготовки кадров), что создает предпосылки для превращения региональной системы образования в ресурс социально-экономического развития Самарской области в рыночных условиях.

3. ПЛАНИРОВАНИЕ И ФИНАНСИРОВАНИЕ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА С ПРИМЕНЕНИЕМ НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА

В соответствии с Конституцией РФ и федеральными законами государство несет ряд социальных обязательств перед населением, значительная часть которых выполняется с помощью сети государственных и муниципальных учреждений. Их деятельность финансируется из федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов. В отраслях бюджетной сферы занято примерно 14,4 млн. человек, из них порядка 80% - на региональном и муниципальном уровнях.

Финансирование государственных и муниципальных бюджетных учреждений осуществляется по сметному принципу, который удобен в первую очередь для финансовых органов при планировании бюджетных расходов, а также для осуществления контроля за целевым использованием выделенных средств.

Но сметное финансирование обладает серьезным недостатком - выделение средств не увязано с результатами работы их получателей, что не создает у учреждений стимулов к более рациональному использованию ресурсов. Таким образом воспроизводится затратный тип хозяйствования: при сметном финансировании даже значительное увеличение объемов выделяемых учреждениям средств не гарантирует повышения качества выполнения государством своих социальных обязательств.

Однако, оказание ряда государственных услуг, очевидно, следует осуществлять по-прежнему с помощью сети государственных учреждений со сметным финансированием (например, архивные учреждения, психиатрические диспансеры). Такой вариант представляется закономерным, если:

* специфика выполняемых учреждением услуг не позволяет проводить финансирование по принципу направленности на результат;
* необходимость оказания соответствующей услуги является более важной, нежели потребность в оптимизации загрузки учреждения;
* учреждение участвует в обеспечении обороноспособности страны.
* Для учреждений, которые перейдут на финансирование по государственному заказу и государственному заданию, потребуется значительно расширить права руководителя в части принятия решений по оплате труда работников. Подобно руководителю организации в реальном секторе экономики, он должен иметь возможность оперативно реагировать на изменения на рынке труда (предлагать конкурентоспособную заработную плату в случае повышения спроса на тех или иных специалистов на рынке труда), а также материально стимулировать высокоэффективных работников путем перераспределения средств, предусмотренных на оплату труда (в ущерб работникам с низкой эффективностью). Кроме того, у руководителя должно быть право самостоятельно утверждать численность, штатное расписание и должностные обязанности работников.
* Размеры оплаты труда работников федеральных государственных учреждений, перешедших на финансирование за выполнение государственного заказа и государственного задания, должны определяться трудовыми договорами с руководителями учреждений.
* Установление размера фонда оплаты труда учреждения, перешедшего на финансирование за выполнение государственного заказа и государственного задания, следует передать в компетенцию самого учреждения исходя из объемов бюджетных ассигнований (при условии обеспечения в полном объеме текущих расходов на выполнение задания по предоставлению государственной услуги), а также средств, полученных из иных источников.
* При формировании отраслевых систем оплаты труда государство обязано обеспечить основные конституционные гарантии работникам бюджетного сектора. В первую очередь это касается права на равную оплату за равный труд.
* В этих целях применительно к учреждениям, которые перейдут на финансирование по государственному заказу и государственному заданию, в каждой бюджетной отрасли необходимо выделить основные профессионально-квалификационные группы работников (соответствующим нормативным правовым актом им будут установлены минимально гарантированные уровни оплаты труда).
* При этом государство (в лице органов исполнительной власти соответствующего уровня) определит структуру фонда оплаты труда по каждой конкретной отрасли, а также закрытый перечень оснований для премирования работников бюджетной отраслей. Доля выплат по основным тарифным ставкам должна составлять не менее 70% общего фонда оплаты труда.
* Оплата труда руководителей федеральных государственных учреждений, перешедших на финансирование за выполнение государственного заказа и государственного задания, будет определяться в трудовых контрактах, заключаемых с соответствующими федеральными агентствами. Во избежание злоупотреблений следует ограничить долю фонда оплаты труда, которая может быть направлена на оплату труда руководства учреждения.
* При отсутствии у учреждения финансовых средств на оплату труда работников субсидиарная ответственность государства будет распространяться только в пределах минимально гарантированных размеров оплаты труда по профессионально-квалификационным группам работников.

В учреждениях, остающихся на сметном финансировании, а также работников, занятых в воинских частях отраслевые системы оплаты труда основаны на следующем:

- В ряде учреждений невозможно или нецелесообразно введение принципа направленности на результат, в связи с чем продолжится их финансирование по смете. В этом случае необходимо значительно усилить контроль за их деятельностью со стороны федеральных агентств;

- Количество данных учреждений должно быть оптимизировано с учетом решения тех задач (предоставление услуг), для которых они были созданы государством. При этом подобные учреждения утратят право заниматься хозяйственной деятельностью и у них не будет иных источников финансирования, помимо сметы. При недостаточности финансовых средств у этих учреждений полная субсидиарная ответственность по их обязательствам ляжет на государство;

- Численность и штатное расписание таких учреждений будет утверждаться федеральными агентствами. Оплата труда работников рассматриваемых учреждений, а также работников, занятых в воинских частях, станет производиться на основе отраслевых тарифных сеток;

- Тарифные ставки отраслевых тарифных сеток должны позволить руководителю учреждения заполнить штатное расписание специалистами надлежащей квалификации. С учетом того, что данные учреждения не будут иметь дополнительных источников финансирования, потребуется значительно увеличить размеры тарифных ставок по сравнению с тарифной ставкой первого разряда ЕТС (в пределах средств выделенных на оплату труда работников соответствующей отрасли);

- Оплата труда руководителей федеральных государственных учреждений, финансируемых по смете, будет определяться в трудовых договорах, заключаемых с соответствующими федеральными агентствами, в зависимости от фактической средней заработной платы работников, объемов и сложности выполняемого задания и итогов работы учреждения.

Скажем несколько слов о совершенствование региональных систем оплаты труда:

- Внедрение в регионах разработанных на федеральном уровне новых систем оплаты труда будет осуществляться путем подготовки соответствующих рекомендаций, проведения экспериментов по апробации этих систем в отдельных региональных бюджетных и последующего распространения позитивного опыта.

- В целях стимулирования субъектов РФ к переходу на прогрессивные системы оплаты труда, повышения эффективности и оптимизации бюджетной сферы необходимо разработать программу поддержки регионов (включая целевые субвенции из федерального бюджета и распространение системы государственного заказа и государственного задания).

- Введение новых отраслевых систем оплаты труда и единых стандартов качества социальных услуг осуществляется на основе заключения соглашений между Правительством РФ (федеральными министерствами) и субъектами РФ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении сделаем несколько выводов. Введение отраслевой системы оплаты труда работников государственного и муниципального управления позволяет:

- снять социальную напряженность в бюджетной среде, повысив уровень материального благосостояния бюджетников;

- стимулировать к повышению качества профессиональной деятельности, выраженного в таких категориях, как рейтинг учреждения, результаты деятельности, степень готовности проектов к выстраиванию дальнейшей функциональной деятельности и соответсвие профессиональным траекториям;

- дифференцировать уровень заработной платы бюджетников в зависимости от конкретных результатов их труда, т.е. от степени эффективности решения поставленных обществом задач.

Нормативное бюджетное финансирование является важнейшим условием, способствующим переходу от принципа финансирования структур (издержек учреждений) к принципу финансирования задач, что создает предпосылки для превращения региональной системы образования в ресурс социально-экономического развития в рыночных условиях.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. В. Шадрин. Зарплатная реформа: от несправедливого равенства к неравной справедливости. - Человек и труд, № 1, 2003.
2. Приложение к Постановлению правительства Российской Федерации от 6 ноября 2001 г. № 775.
3. В. Куликов. Достигнут ли баланс интересов работников и работодателей (к оценке Трудового Кодекса РФ). - Российский экономический журнал, № 2, 2002
4. Капкова Е. Первичные документы для начисления и выплаты заработной платы//АКДИ "Экономика и жизнь".
5. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. - М., Юристъ, 2005
6. М.С. Крашенинникова. Оплата труда. - Москва, "Приор", 2007
7. Н.А. Волгин Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. - М. Из. "Экзамен". 2003.
8. Пошерстник Н.В., Мейксин М.С. Заработная плата в современных условиях (12-е изд.) - СПб.: «Изд. дом Герда», 2004. - 768 с.
9. Составление и оформление штатного расписания организации.// "Новое в бухгалтерском учете и отчетности".- 2006.- N 18.
10. Тумасян, Р.З. Бухгалтерский учет: учеб. - практ. пособие /Р.З. Тумасян. 4 е изд., стер. - М.: Изд-во Омега - л, 2006. - 751 с.