

ТРУДНОСТИ ПЕРЕХОДНОГО ПЕРИОДА

С 1 декабря 2008 года согласно постановлению Правительства РФ № 583 от 5 августа федеральные бюджетные учреждения переходят на новые системы оплаты труда. За комментарием журнал «Ректор вуза» обратился к председателю профсоюза работников народного образования и науки РФ Галине Меркуловой.



Галина Ивановна МЕРКУЛОВА,

председатель профсоюза работников образования и науки РФ.

— Галина Ивановна, в сентябре прошлого года вышло постановление правительства РФ №605 об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воин-

ских частей. В августе было принято еще одно постановление по оплате труда. Чем оно отличается от предыдущего?

— Можно сказать, что постановление №583 является логическим продолжением постановления

№605. В частности, в нем предусматривается больший уровень самостоятельности руководителя учреждения в установлении размеров оплаты труда работникам одновременно при большем уровне ответственности за качество и эффективность работы учреждения и, следовательно, за подбор и расстановку кадров для выполнения целевых показателей, определяемых для учреждения. Принципиально отличает новое постановление от 605-го то, что правительство приняло решение не устанавливать базовые оклады и базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам. А в предыдущем документе это было предусмотрено. И в этом случае эти базовые оклады могли стать минимальными государственными гарантиями по уровням оплаты труда для работников всех бюджетных учреждений в зависимости от уровня профессиональной подготовки, сложности и специфики выполняемой работы.

— Каковы обоснования данного решения?

— В правительстве не были готовы к установлению базовых ставок и окладов. По информации Минздравсоцразвития России, одной из причин являлось отсутствие объективных статистических данных по фактической численности персонала по всем категориям работников бюджетной сферы. Другая причина — резкое различие в объемах фондов оплаты труда учреждений по разным видам деятельности.

— То есть единый подход в новом варианте совсем не предусматривается?

— Для соблюдения единых подходов к формированию этих систем оплаты труда (НСОТ) профсоюз настаивал на разработке соответствующих положений по оплате труда, определяющих основные подходы, правила формирования НСОТ в федеральных бюджетных учреждениях. В результате постановлением №583 Министерству здравоохранения и социального развития было поручено утвердить рекомендации по раз-

ции разработало, в том числе по медицинским учреждениям высшего профессионального образования, предусмотрев как рекомендуемые минимальные оклады по ПКГ, так и должностные оклады по всем должностям профессорско-преподавательского состава и научных работников, включив в их структуру (состав) надбавки за должность и доплаты за ученую степень.

...необходимо широко использовать и при формировании новых систем оплаты труда в региональных и муниципальных образовательных учреждениях принцип установления дифференциации в оплате труда по профессиональным квалификационным группам должностей служащих и профессий рабочих и соответственно квалификационным уровням внутри ПКГ...

работке главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений.

Рособразование в соответствии с постановлением Правительства РФ, а также рекомендациями, утвержденными Минздравсоцразвития РФ, на наш взгляд, должно было бы в примерных положениях об оплате труда работников подведомственных учреждений по всем видам деятельности предусмотреть рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые минимальные повышающие коэффициенты по занимаемым должностям (квалификационным уровням ПКГ).

Однако Федеральное агентство по образованию ограничилось лишь определением рамочных подходов к установлению систем оплаты труда по подведомственным федеральным бюджетным учреждениям, отказавшись от каких-либо рекомендаций по размерам минимальных окладов и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням ПКГ. Следует отметить, что Российский Союз ректоров поддержал предложенный вариант примерного положения.

Вместе с тем Минздравсоцразвития РФ для своих подведомственных учреждений такие рекоменда-

По нашему мнению, необходимо широко использовать и при формировании новых систем оплаты труда в региональных и муниципальных образовательных учреждениях принцип установления дифференциации в оплате труда по профессиональным квалификационным группам должностей служащих и профессий рабочих и соответственно квалификационным уровням внутри ПКГ.

Обеспокоенность профсоюза вызывает то, что все нововведения должны были быть разработаны и вступить в силу в очень сжатые сроки. В предыдущем постановлении предусматривалось, что сроки введения новых систем оплаты труда в конкретном виде деятельности будут определяться с учетом предложений соответствующего федерального органа исполнительной власти. Теперь определено, что все федеральные бюджетные учреждения переходят на новую систему оплаты труда одномоментно — с 1 декабря. Беспокоит и то, будут ли все они полностью готовы к этому сроку. Особенно если учесть, что в соответствии с трудовым законодательством каждое федеральное образовательное бюджетное учреждение должно было разработать свои положения по оплате труда работников, являющиеся приложением к коллективному договору, а также заключить с каждым работником отдельное соглашение к трудовому

договору, предусматривающее изменение условий оплаты труда. Всю эту работу нужно было завершить до 1 октября, то есть за 2 месяца до установленного срока введения новой системы оплаты труда.

Учитывая всю сложность ситуации и сжатые сроки введения НСОТ, а также необходимость проведения широкой разъяснительной работы, в сентябре-октябре профсоюзом совместно с Минобрнауки и Рособразованием были проведены два всероссийских семинара-совещания с участием руководителей органов управления образованием и территориальных профсоюзных организаций, а также председателей советов ректоров вузов и председателей советов профсоюзных организаций вузов субъектов Российской Федерации, которые специально были посвящены обсуждению этого вопроса.

...в системе образования 35% работников имеют сейчас зарплату меньше 4330 рублей...

Для участников этих всероссийских семинаров специалистами профсоюза были подготовлены «Разъяснения по вопросам введения новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных образовательных учреждений» для использования в практической работе.

— **Какие еще вопросы, связанные со вступлением в силу постановления правительства РФ №583, вызывают беспокойство профсоюзов?**

— Указом Президента РФ с 1 декабря на 30% должны увеличиться фонды оплаты труда учреждений, которые переходят на новую систему оплаты труда. В этой ситуации нас очень беспокоит финансовое обеспечение этого перехода. Да, с 1 декабря вводится новая система, но до конца года минимальный размер оплаты труда составляет 2300 руб., а с 1 января МРОТ должен увеличиться до 4330 руб., то есть почти в 1,9 раза. И профсоюзы настаивают на том, чтобы в бюджете были предусмотрены соответствующие средства на обеспечение этих двух предусматриваемых социальных мер. Иначе вряд ли получится обеспечить одновременное выполнение федерального закона о но-

вом размере МРОТ, а также достаточную дифференциацию в оплате труда работников с учетом качества и эффективности труда при введении НСОТ. То есть вряд ли удастся реализовать те цели, которые сегодня ставит Правительство РФ.

Ведь в системе образования 35% работников имеют сейчас зарплату меньше 4330 руб. В прошлом году с сентября был установлен МРОТ в размере 2300 руб., с увеличением более чем в два раза, а заработную плату бюджетников было предусмотрено увеличить одновременно на 15%. И тогда возникла ситуация, что из-за нехватки средств для выполнения закона о новом размере МРОТ, пришлось часть фонда оплаты труда направить не на стимулирование качественного труда, а на доплаты работникам, заработная плата которых была ниже 2300 рублей.

Кроме того, нас волнует то, как в данной ситуации в целом по России будет обеспечиваться реализация в отношении работников бюджетных учреждений статья 134 ТК РФ, предусматривающая индексацию заработной платы с учетом инфляции. А это уже касается работников всех категорий в бюджетных учреждениях, финансируемых из бюджетов всех уровней.

— **Каков на данный момент прогноз последствий введения новых систем оплаты труда с точки зрения профсоюзов?**

— Мы понимаем, что этот процесс будет обязательно сопровождаться оптимизацией сети образовательных учреждений и сокращением численности работающих. Кроме того, трудно надеяться и на кардинальное увеличение размеров заработной платы. Но первый и очень непростой шаг сделан. Профсоюз настаивает на том, чтобы было принято решение о проведении ежеквартального мониторинга, позволяющего иметь объективную картину введения новых систем оплаты труда, как позитивных, так и негативных сторон этого процесса с тем, чтобы не допустить обострения социальной напряженности в коллективах бюджетных учреждений.

Учреждениям дано право формировать свои положения по оплате труда работников на основе рекомендаций федеральных органов исполнительной власти, но с учетом специфики деятельности учреждения, его финансового положения. Положения по оплате труда могут стать инструментом материального поощрения работников в зависимости от установленных критериев оценки их труда. Вместе с тем нам очень хотелось бы, чтобы при формировании новой системы оплаты труда должное внимание было уделено вопросам, связанным с повышением окладов, ставок заработной платы работников, устанавливаемых в зависимости от уровня профессиональной подготовки, сложности и ответственности выполняемой работы. И мы тоже даем свои предложения по этому поводу.

В предстоящей работе в первую очередь будет сложно самим учреждениям. И сейчас очень важно, насколько зрелы коллективы, насколько заинтересованно и ответственно будут решать эту задачу руководители учреждений и профсоюзные организации. Ведь положения по оплате труда должны разрабатываться как приложения к коллективному договору, что предопределяет намерение и необходимость ведения конструктивного социального диалога в ходе подготовки к введению новой системы оплаты труда. Это — не просто и потому, что оценка качества труда работника, непосредственно влияющая на уровень оплаты, установление большей дифференциации в оплате труда людей, работающих в одном коллективе, всегда воспринимается болезненно.

Вопросов много, хотя в принципе понятно, что перемены нужны. И каждый руководитель должен нести полную ответственность за кадровую ситуацию в учреждении, за уровень оплаты труда каждого работника, за объективность оценки его труда. А работник, в свою очередь, должен осознавать, почему его заработная плата складывается таким образом (и помогать в этом должна ясная и прозрачная система критериев оценки труда) и что ему нужно сделать, чтобы выйти на новый уровень квалификации и, следовательно, иной уровень материального вознаграждения.