

Савельева Е.А. ©

К.э.н., доцент кафедры «Экономика»

Московской академии рынка труда и информационных технологий

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ В УСЛОВИЯХ ПРИМЕНЕНИЯ НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА

Аннотация

В статье рассматриваются проблемы стимулирования труда работников государственных учреждений, принципы и подходы к формированию систем стимулирующих выплат в бюджетном секторе на основе общих и индивидуальных показателей эффективности деятельности в рамках отраслевых систем оплаты труда.

Ключевые слова: стимулирующие выплаты, показатели эффективности, оплата труда.

Keywords: incentive payments, efficiency indicators, salary.

На сегодняшний день, в условиях применения отраслевых систем оплаты труда проблема стимулирования труда остается очень актуальной но, к сожалению, недостаточно рассмотренной в практическом плане. Хотя сейчас вряд ли надо кого-то убеждать в том, что материальное стимулирование является основополагающим фактором побуждения работников к высокопроизводительному труду, и наличие действенных систем стимулирующих выплат способствует значительному повышению эффективности систем управления и социально-экономической деятельности коллективов учреждений.

Практика перехода на новый порядок оплаты труда в бюджетном секторе, введение так называемого «эффективного контракта» - трудового договора, в котором должны быть конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, критерии оценки эффективности деятельности для установления стимулирующих выплат, показала, что не во всех госучреждениях в полной мере удалось решить задачу построения систем стимулирующих выплат с учетом конкретных, измеримых показателей результатов труда работников и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг.

Анализ текущей ситуации выявил, что «во многих случаях показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений недостаточно проработаны, а их применение носит формальный характер. В системах оплаты труда работников учреждений во многих случаях сохранились ранее применявшиеся выплаты стимулирующего характера, имеющие низкую эффективность в современных условиях (например, добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др. без указания измеримых параметров)» [1].

В ряде случаев работники не понимали, за какие именно результаты деятельности им была выплачена премия. При этом стимулирующие выплаты могут составлять в федеральных государственных учреждениях до 50% заработной платы, в учреждениях субъектов РФ и муниципальных учреждениях - до 40%, а данные об этих выплатах часто являются информацией, закрытой для самих работников [1]. А на размер премиальных выплат влияют не столько индивидуальные показатели работы сотрудника, сколько результаты финансово-экономической деятельности госучреждения в целом.

Кроме того необходимо отметить, что отмена единой тарифной сетки привела к резкой дифференциации между заработной платой руководителя и работников. «Так, среднемесячная заработная плата отдельных руководителей федеральных государственных учреждений существенно (более чем в 10 раз) превысила заработную плату работников основного персонала этих учреждений» [1].

В целях более рационального распределения фонда оплаты труда и регулирования предельного уровня заработной платы руководителей госучреждений на федеральном уровне и на уровне субъектов РФ за последнее время были приняты нормативно-правовые акты, устанавливающие заработную плату руководителей в зависимости от средней заработной платы основного персонала учреждения (как правило, не более 8-кратного размера средней заработной платы основного персонала).

Согласно Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, совершенствование систем стимулирующих выплат необходимо осуществлять «исходя из необходимости увязки повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) на основе:

- взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до учреждения и работника;

- установления соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, локальных нормативных актах и трудовых договорах (контрактах) с руководителями и работниками учреждений;

- отмены неэффективных стимулирующих выплат;

- использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей определение критериев эффективности их работы, и введения публичных рейтингов их деятельности» [1].

Таким образом, изменение систем материального стимулирования включает упразднение постоянных выплат, формально классифицированных как стимулирующие, но на деле не побуждающих персонал к лучшему выполнению своих трудовых обязанностей, с возможностью перераспределения средств на увеличение окладов работников и на реальные выплаты стимулирующего характера. При этом следует учитывать, что на сегодняшний день объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30% фонда оплаты труда работников госучреждения. Согласно действующему законодательству размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников и в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях.

Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 N 818 к выплатам стимулирующего характера отнесены «выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы» [2].

В современных условиях руководство госучреждения вправе самостоятельно создавать оптимальную для своей организации систему материального стимулирования работников, уточнив вышеуказанный перечень и дополнив показателями, увязанными с текущей (или планируемой) программой развития госучреждения, выполнением приоритетных работ (оказанием услуг), включенных в государственное задание и др.

При этом, исходя из Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, основой для совершенствования систем материального стимулирования будет построение сквозных отраслевых систем показателей оценки эффективности деятельности учреждений по принципу "Российская Федерация - субъект Российской Федерации - учреждение - работник".

Согласно данному подходу, все показатели эффективности деятельности государственных учреждений (и их руководителей) условно подразделяются на общие и

индивидуальные. К общим относятся три группы показателей: по основной деятельности, по финансово-хозяйственной деятельности, а также по работе с кадрами (см. табл.1).

Таблица 1

Примерные показатели эффективности государственных учреждений

Направление деятельности	Показатели
Основная деятельность	обеспечение реализации целей и задач учреждения; выполнение государственного задания; удовлетворенность граждан доступностью и качеством предоставления услуг; участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации федеральных и ведомственных программ; отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг; осуществление инновационной деятельности; обеспечение информационной открытости госучреждения; обеспечение комплексной безопасности учреждения и пребывающих в нем граждан; оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам.
Финансово-хозяйственная деятельность	целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе направленных на обеспечение государственных нужд; эффективное использование внебюджетных средств; наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности; своевременное предоставление отчетов об итогах деятельности; соблюдение сроков и порядка предоставления проектов бюджетных смет (планов финансово-хозяйственной деятельности) на очередной финансовый год; уровень износа здания; качество предоставления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам; соблюдение сроков представления статистической отчетности, информации по отдельным запросам.
Работа с кадрами	доведение средней заработной платы работников до установленных соотношений среднемесячной заработной платы; соблюдение оптимальной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения; количество работников учреждения, прошедших программы повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки; обеспечение приемлемого соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала.

Индивидуальные показатели разрабатываются отдельно для каждого типа госучреждений.

Исходя из общих показателей деятельности учреждения, определяются общие показатели эффективности деятельности его работников. К таким показателям можно, к примеру, отнести:

- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- соблюдение положений Кодекса профессиональной этики;
- участие в инновационной деятельности;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- использование новых технологий предоставления государственных услуг;

- удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления) и др.

Оценка эффективности и результатов труда каждого работника осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с системой измеряемых количественных и качественных показателей, которые прописываются в Положении об оплате труда непосредственно для каждой категории персонала. При этом размер стимулирующих выплат за эффективность и высокие результаты труда может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Необходимо также отметить, что часто локальные нормативные акты госучреждений содержат условия, при которых стимулирующие выплаты за эффективность и высокие результаты по итогам работы за отчетный период не начисляются. Такими случаями могут быть:

- ненадлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей, указанных в Положениях о подразделениях и должностных инструкциях;
- несоблюдение сроков исполнения документов и поручений;
- нарушение трудовой дисциплины;
- несоблюдение правил охраны труда, правил противопожарной безопасности и техники безопасности и др.

Если нарушения выявлены после фактической выплаты, лишение надбавки, а также премий может производиться в том расчетном периоде, в котором нарушения обнаружены.

Таким образом, результатом оценки эффективности государственных учреждений, их руководителей и работников является установление зависимости уровня оплаты труда от объема и качества предоставляемых услуг (выполнением работ).

При этом перечень показателей оценки эффективности, их плановое значение, критерии оценки и периодичность соответствующих стимулирующих выплат должны быть включены в трудовые договоры (контракты) с работниками этих учреждений согласно условиям перехода на эффективный контракт.

В целом, анализ тенденции изменений в области управления персоналом показывает, что системы стимулирующих выплат в государственных учреждениях эволюционируют от принципа оплаты за должность к принципу оплаты за результат, за реальный вклад в достижение целей учреждения.

Принимая во внимание Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, наиболее важными принципами для разработки систем стимулирующих выплат в современных условиях, на наш взгляд, являются:

- 1) комплексность – наличие в системе индивидуальных и коллективных поощрений;
- 2) справедливость - соответствие вознаграждения трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности учреждения на основе объективных данных о степени выполнения плановых значений показателей эффективности труда работника;
- 3) прозрачность - работник должен иметь четкое представление о том, какие выплаты стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов своего труда;
- 4) гласность - применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников и представителя учредителя);
- 5) измеримость показателей - достижение значений показателей эффективности деятельности должно быть измеряемым и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера;
- 6) оперативность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

7) гибкость - регулярный пересмотр существующих условий стимулирования в соответствии с изменением организационно-технических и социально-экономических условий труда: изменением технической базы труда (внедрение нового оборудования, повышение уровня информатизации и т.д.), внедрением новых форм организации труда и др.;

8) обратная связь – необходимо регулярно производить сбор и анализ информации о результатах применения системы стимулирующих выплат, о достижении запланированных результатов.

В конечном счете, детально разработанная система стимулирующих выплат позволит активизировать трудовой потенциал, творческие возможности и ответственность работников бюджетного сектора без механического распределения средств на оплату труда.

Литература

1. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы».
2. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях".
3. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г., протокол N 11).