

УДК 331.214.72

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА КАК ГЛАВНЫЙ ФАКТОР СТИМУЛИРОВАНИЯ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

*М.И. Исраилов, Э.М. Биймырсаева*

Рассмотрены вопросы совершенствования оплаты труда как фактора признания работника, создающего материальное и духовное удовлетворение и способствующего самоутверждению человека.

*Ключевые слова:* заработная плата; доплата; надбавка; социальные льготы; стимулирование.

В условиях перехода к системе рыночного хозяйствования, в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны, существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Ныне понятие “заработная плата” наполнилось новым содержанием, охватывая все виды заработков, а также различных премий, доплат, надбавок, социальных льгот, начисленных в денежной и натуральной формах, независимо от источника финансирования, включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за непроработанное время, ежегодный отпуск, праздничные дни и т. п.

В соответствии со статьей 159 Трудового кодекса КР система заработной платы работников бюджетных учреждений, размеры окладов, различного рода выплат, устанавливаются соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами. Если бюджетное учреждение имеет смешанное финансирование (бюджетные ассигнования и доходы от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности), то при установлении заработной платы *за счет бюджетных средств* учреждение должно руководствоваться законами и иными нормативными правовыми актами, а *в части расходов на оплату труда, оплачиваемых из внебюджетных средств*, – положениями принятых в учреждении коллективных договоров, соглашений и иных локальных нормативных актов.

Предметом рассмотрения настоящей статьи является система заработной платы, применяемая бюджетными учреждениями в части средств, выделяемых из соответствующего бюджета. В части средств, вырученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, бюджетные учреждения относительно свободны, а потому

вправе самостоятельно определять условия оплаты труда, производимой из указанных источников.

В настоящее время бюджетные учреждения вправе использовать полученные “внебюджетные”, то есть специальные средства, в порядке, установленном оформленными и согласованными сметами доходов и расходов по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

В части средств, выделяемых из соответствующего бюджета, бюджетные учреждения определяют системы заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства КР “О введении новых условий оплаты труда работников образовательных организаций” (от 19 января 2011 г. № 18) и “Об утверждении условий оплаты труда и ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании” (от 27 января 2011 г. № 30).

Для регулирования заработной платы работников бюджетных учреждений до 2009 г. использовалась Единая тарифная сетка по оплате труда (далее ЕТС), где предусмотрено 18 разрядов по оплате труда, которые могут устанавливаться работникам бюджетных учреждений, каждому из которых соответствует тарифный коэффициент.

Непосредственно размер тарифной ставки (оклада) определялся путем умножения тарифной ставки (оклада) первого разряда ЕТС на тарифный коэффициент соответствующего разряда (см. таблицу 1).

Начиная с 2009 г. бюджетные организации начали переходить на новую систему оплаты труда, а институты Национальной академии наук с сентября 2011 г. (Постановление Правительства КР от 29 июля 2011 г. № 432). Основная цель

Таблица 1 – Определение размера тарифной ставки

<i>Разряды оплаты труда</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
Тарифные коэффициенты	1,00	1,11	1,23	1,36	1,51	1,67	1,84	2,02	2,22
Тарифные ставки (оклады)	600	670	740	820	910	1010	1110	1220	1340
<i>Разряды оплаты труда</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>15</i>	<i>16</i>	<i>17</i>	<i>18</i>
Тарифные коэффициенты	2,44	2,68	2,89	3,12	3,36	3,62	3,9	4,2	4,5
Тарифные ставки (оклады)	1470	1610	1740	1880	2020	2180	2340	2520	2700

названной реформы – сделать систему оплаты труда наиболее адекватной современным требованиям управления в целях стимулирования деятельности, развития потенциала, творческой и профессиональной инициативы, повышения результативности и качества работы науки и научного обслуживания Кыргызской Республики. В первую очередь, эта “адекватность” заключается в тесной взаимосвязи между заработной платой и конкретным результатом деятельности каждого работника и в целом учреждения. В реализации этого важного требования необходимо повышать качество услуг бюджетной сферы.

Самые предсказуемые и гарантированные расходы в бюджетной сфере – те, что запланированы для каждого учреждения по бюджетной смете. По новой системе оплаты труда зарплата состоит из трех составляющих: оклад, доплаты за особые условия труда и стимулирующие выплаты. Причем в назначении последних большие полномочия переданы руководителям учреждений. По нашему мнению, новая система позволит избежать субъективных оценок работы персонала у руководителями.

Во-первых, заработная плата руководителя напрямую взаимосвязана с зарплатой всего основного персонала, а не отдельных работников; во-вторых, заработная плата взаимосвязана с показателями эффективности работы учреждения в целом, которую определяет и оценивает главный распорядитель средств бюджета. Следовательно, доход руководителя во многом будет зависеть от того, насколько выполняются эти показатели. Таким образом, руководитель заинтересован в качественной работе персонала. И ему будет интересно и важно стимулировать именно тех работников, которые повышают эффективность работы учреждения посредством ответственного и качественно выполнения своих должностных обязанностей. Эта взаимосвязь указывается в договоре с руководителем, что сторона несет прямую ответственность за качество услуг, оказываемых учреждением. В-третьих, собственные положения по оплате труда разрабатываются каждым учреждением. Но прежде чем принять такое положение, руководи-

тель должен пройти публичную апробацию в рабочем коллективе и согласовать новшества с представительным органом трудового коллектива. Невыполнение этого требования является нарушением трудового законодательства.

Показатели эффективности работы учреждений довольно сильно дифференцированы. Ведь в каждой сфере деятельности (образовании, науке и т. д.) существуют свои особенности и своя нацеленность. Так, показателем эффективности работы института может быть аттестация научных сотрудников, что в определенном смысле будет характеризовать качество оказываемых научных услуг.

Таблица 2 – Должностные оклады работников научно-исследовательских учреждений НАН КР

Должность	Должностные оклады (в сомах)
Директор	9300
Заместитель директора	8500
Ученый секретарь	8200
Заведующий лабораторией	7800
Ученый секретарь	8200
Главный научный сотрудник	7400
Ведущий научный сотрудник	7200
Старший научный сотрудник	7000
Научный сотрудник	6500
Младший научный сотрудник	5900
Старший лаборант	5000
Лаборант	4500
Главный инженер	6500
Инженер	5000

Должностные оклады по новой системе оплаты труда (таблица 2), безусловно, малы по сравнению со средней заработной платой в республике. Поэтому, планируя бюджет на соответствующий год, учреждение должно заранее предусмотреть средства и на стимулирующие выплаты, которые могут обеспечиваться как за счет бюджетных средств, так и за счет средств от приносящей доход деятельности.

Такие выплаты нацелены на усиление заинтересованности работников в результатах своего

труда. Так, если научный сотрудник (химик) выполнил большее количество качественных анализов (одним из показателей эффективности работы научного учреждения будет считаться, в частности, приобретение патента), то соответственно должна рассматриваться премия.

Таблица 3 – Стимулирующие надбавки за почетные звания

Надбавка	Сумма надбавки (в сомах,%)
Звание Заслуженный деятель науки	2500
Доктор наук	600
Кандидат наук	300
Национальный статус	1000
Вредность	25 % от оклада
Выслуга лет	От 5 до 30 %

В каждом конкретном бюджетном учреждении стимулирующие выплаты будут привязаны к каким-то специфическим характеристикам, свойственным для соответствующей деятельности или отрасли (таблица 3).

Вместе с тем при переходе на новую систему оплаты труда в Национальной академии наук возникли определенные трудности в выплатах стимулирующего характера, а именно: премии, материальная помощь в данное время в Институте химии и химической технологии НАН КР не выплачиваются ввиду отсутствия положения “О надбавках стимулирующего характера”.

Таким образом, оплату труда следует рассматривать не только как доход и не только с точки зрения стремления работников к получению возможно большего количества денег. В ней важно видеть и социальные аспекты. Заработная плата и ее размер – это проявление в той или иной мере престижа и общественного признания работника, создающие ему материальное и духовное удовлетворение и способствующие самоутверждению человека.

Только комплексный подход к пониманию стимулов может способствовать созданию современной системы оценки деятельности работ-

ника, оказывающей принципиальное влияние на его поведение, на принятие им индивидуальных решений.

Дифференциация размеров выплачиваемой заработной платы в зависимости от квалификации работников (сложности выполняемых ими работ), условий труда и значимости сфер его приложения отражает качественные различия в трудовом процессе и способствует распределению материальных благ с учетом качества труда. Отражение в заработной плате количества труда, создание материальных стимулов к повышению его производительности и качества его результатов обеспечивается с помощью форм и систем заработной платы на базе применения научно-обоснованных норм выработки времени, норм обслуживания и нормативов численности работников. Следовательно, одной из важнейших задач науки и практики в области организации заработной платы является необходимость разработки и применения в хозяйственной работе таких форм и систем оплаты труда, которые позволяли бы работникам реально ощущать зависимость материального вознаграждения от своего вклада в производственные успехи коллектива.

С учетом того, что с помощью новых форм и систем заработной платы достигается экономическое соответствие между результатами труда и уровнем его оплаты, экономисты определяют значение форм и систем заработной платы в осуществлении механизма распределения по труду как одного из важных элементов системы управления экономикой. Поскольку выбор тех или иных форм и систем заработной платы является компетенцией предприятия, постольку связь применяемых форм и систем оплаты с характером и содержанием труда работников, его организацией и результативностью проявляется именно на этом уровне. Поэтому чрезвычайно важно, чтобы на каждом предприятии были разработаны действенные положения об оплате. Иначе материальное поощрение для определенной части работников может превратиться в механическую прибавку к заработной плате, что, к сожалению, еще бывает на тех предприятиях, где к выбору форм и систем оплаты подходят без достаточного обоснования.