

Как теперь будут платить преподавателям?



Как известно, с 1 декабря в России вводится новая система оплаты труда работников федеральных государственных образовательных учреждений, включая высшие учебные заведения. Подготовка к переходу на нее ведется уже давно. В журнале «Высшее образование сегодня» эта тема освещалась около года назад, когда на вопросы нашего корреспондента ответила Г.И. Меркулова, председатель Профсоюза работников народного образования и науки.

Внедрение новой системы оплаты проводится очень открыто, и все-таки многие вопросы остаются до конца неясными, вызывают недоумение преподавателей. За примерами далеко ходить не приходится. Один из наших авторов, профессор столичного университета, рассказал нам буквально следующее:

«Да, о системе новой оплаты говорится много. Мы что-то обсуждаем, что-то подписываем... Но в чем ее суть – никак не могу понять». А ведь перед нами сидел именитый ученый, доктор физико-математических наук, человек острого ума и здоровой мысли...

Пожалуй, этот случай стал еще одним аргументом в пользу того, чтобы попросить разъяснений у специалиста. Дать правовой комментарий для наших читателей любезно согласилась Надежда Вячеславовна Черных, кандидат юридических наук, начальник юридического отдела Федерального агентства по образованию.

Кор.: Надежда Вячеславовна, можно ли очень кратко обрисовать, в чем суть новой системы оплаты труда и ее главное отличие от ныне действующей?

Н.В. Черных: Эксперимент по внедрению новой системы оплаты труда продолжается уже несколько лет. Основное ее отличие от старой заключается в отказе от единой тарифной сетки. Документы, которые устанавливали введение этой сетки, отменяются Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», которым установлены основные элементы новой системы оплаты труда. Во-первых, это должностной оклад каждого работника. Во-вторых, определенные выплаты компенсационного характера. В-третьих, выплаты стимулирующего характера. Кратко охарактеризовать новую систему оплаты труда можно так: с 1 декабря 2008 года все полномочия по установлению должностных окладов и размеров стимулирующих выплат передаются непосредственно руководителям образовательных учреждений. По сути, это должно означать, что теперь принцип распределения зарплаты в бюджетных учреждениях будет таким же, как и в коммерческих, потому что государство перестает каким-либо образом контролировать эту отрасль. Оно оставляет за собой только вопросы финансирования.

Кор.: Конечно, Надежда Вячеславовна, профессоров и преподавателей волнует то, сколько они теперь будут зарабатывать. И их волнение вполне объяснимо, ведь это хлеб их насущный. Может ли так случиться, что кто-то получит меньше, чем сегодня? Или же все только выиграют — хотя мы знаем, что в жизни такого не бывает...

Не могли бы вы рассказать подробнее, как будут формироваться ставки

оплаты труда, стимулирующие выплаты? Где вузы будут искать источники средств на эти стимулирующие выплаты? Какую роль в регулировании оплаты труда будут играть профсоюзы и коллектив?

Н.В. Черных: Как сказано в Положении об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, выплаты стимулирующего характера следует производить из внебюджетных средств организации, т.е. руководитель может направить на стимулирующую часть те денежные средства, которые учреждение заработает своей платной учебной деятельностью. В помощь руководителям в Рособразовании разработаны примерные показатели стимулирования. Пока они не утверждены и находятся на согласовании в Минздравсоцразвития.

Те учебные заведения, в которых уровень внебюджетных доходов мал, например техникумы, тоже не должны остаться обиженными, ведь объем бюджетных ассигнований не сократится.

Что касается профсоюзов, то с внедрением новой системы их ответственность, конечно, значительно возрастет. Ведь локальные нормативные акты, регламентирующие распределение средств, принимаются с учетом мнения профсоюза. Именно он должен будет следить за тем, все ли акты применяются, все ли положенные компенсационные надбавки учел руководитель при распределении денежных средств, понятны ли работникам критерии оценки их труда и действительно ли деятельность руководителя направлена на благо коллектива.

Новая система оплаты решает в числе прочих и такую проблему. Не секрет, что довольно часто недобросовестные руководители крупную часть бюджетных средств расходуют на свою зарплату, устанавливая себе через ученым совет различные надбавки и компенсации. Один из самых положительных моментов в переходе на новую систему оплаты труда заключается в том, что теперь должностной оклад руководителя прямо зависит от размера средней заработной платы работников этого же учебного заведения. Постановлением Правительства установлено, что оклад руководителя теперь сможет превышать средний месячный оклад сотрудников

максимум в пять раз. Это будет мотивировать руководителей не экономить на оплате труда преподавателей. Я считаю, что это прогресс, шаг вперед.

Кор.: Как вы считаете, готовы ли мы к такой свободе в распределении средств? Действительно ли станет лучше?

Н.В. Черных: Как человек, который изучает трудовое право в целом, я хотела бы сказать: современная действительность предъявляет очень высокие требования к уровню юридической грамотности людей. Всех без исключения, а не только тех, кто занимает руководящие должности. Чем выше статус работника, тем лучше он должен разбираться в правовых вопросах. Это касается непосредственно каждого, ведь речь идет о средствах к существованию. Многое зависит от того, насколько хорошо люди знают свои права и умеют их отстаивать.

Безусловно, существующая сейчас уравнивательная система проще для понимания и привычнее, но она не



открывает таких возможностей, как новая. И от того, насколько грамотно и качественно будут использовать эти возможности руководители, насколько окажется способным сам персонал разобраться в этой системе, зависит насколько эффективными окажутся нововведения. Да, она гораздо сложнее. Полноценное освоение ее возможностей требует времени и определенных усилий. Но в конечном счете она должна дать дополнительный импульс развитию высшего образования в нашей стране благодаря стимулированию людей, которые двигают нашу высшую школу. Я считаю, что за этой системой будущее.