

АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В БЮДЖЕТНОМ СЕКТОРЕ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ И ВОЗМОЖНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОПЫТА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Попова И.Г.

Рассмотрен опыт организации заработной платы в различных европейских странах, где в настоящее время проводится активная работа по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы. Рассмотрены новые эффективные системы вознаграждения работников данной сферы, позволяющие учесть результативность их деятельности. Проанализирована возможность применения некоторых систем в Республике Беларусь, где назрела необходимость совершенствования оплаты труда в бюджетной сфере.

Целью настоящей статьи является изучение опыта организации и стимулирования труда работников бюджетной сферы различных европейских стран и адаптация его к белорусской действительности, с учетом специфики экономического развития нашей страны и реалий сегодняшнего дня.

Анализ опыта зарубежных стран в организации оплаты труда работников бюджетной сферы позволяет сделать следующие выводы:

1. Имеет место положительный опыт применения единых тарифных сеток для оплаты труда работников бюджетных отраслей в ряде экономически развитых зарубежных стран (Германия, Великобритания, Польша, Литва и др.).

2. Одновременно с государственным регулированием в экономически развитых странах все большее распространение получают новые гибкие системы оплаты труда. Для всех европейских стран характерно распространение систем платы за знания и компетенцию, что позволяет лучше учесть индивидуальные особенности и потребности работника путем перевода части «гибких выплат» в те программы, в которых он наиболее заинтересован. Целесообразно применение таких систем и в Беларуси. Также необходимо более широкое применение бонусов, поощрения за достижение долгосрочных целей, социального пакета и нематериального стимулирования.

3. Позитивным направлением организации оплаты труда работников бюджетного сектора в Швеции является развитая система социальной защиты, которая предоставляет дополнительные права при увольнении и поиске работы. Вместе с тем, опыт Швеции по полному отходу от системы установления заработной платы на централизованном уровне для Беларуси неприемлем.

4. В Российской Федерации в настоящее время осуществлен переход на отраслевые системы оплаты труда (НСОТ) в бюджетной сфере. Максимально расширены права руководителей республиканских органов управления и бюджетных организаций в вопросах оплаты труда, учитывающих особенности и специфику соответствующих бюджетных отраслей. Отраслевые системы оплаты труда нуждаются в совершенствовании. Тем не менее, именно опыт России по внедрению отраслевых систем оплаты труда работников бюджетной сферы представляет для Беларуси наибольший интерес.

5. Также возможно использование опыта Германии в оплате труда научно-педагогических кадров высшего уровня. Заработная плата профессорского состава складывается не только из твердофиксированного оклада, соответствующего одной из трех категорий, но и из дополнительных стимулирующих выплат, зависящих от эффективности работы.

Отрицательным моментом является то, что всем категориям преподавателей прекращается выплата надбавок за выслугу лет.

6. Как в экономически развитых странах, так и в лидирующих странах СНГ в настоящее время проводится активная работа по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы. Наряду с методами совершенствования ЕТС применяются новые эффективные инструменты вознаграждения работников данной сферы, позволяющие учесть результативность их деятельности.

Ключевые слова: организация заработной платы, стимулирование труда, гибкие системы оплаты труда, бюджетный сектор экономики, государственная служба, опыт зарубежных стран.

ANALYSIS OF ORGANIZING SALARY PAYMENTS IN THE BUDGET SECTOR OF FOREIGN COUNTRIES AND POSSIBILITY OF USING EXPERIENCE BY THE REPUBLIC OF BELARUS

Popova I.G.

The article considers the experience of organizing salary payments in the European countries which for the time being actively improve the remuneration system for the employees in budget sector; reviews new effective remuneration systems permitting to assess their effectiveness; analyzes the possibilities of applying definite systems in Belarus which requires the improvement of remuneration system in budget sector.

The aim of this article is to study the experience of organizing and motivating labor of employees in budget sector of different European countries and its adaptation to the Belarus environment, taking into account peculiarities of economic development of our country and today's realities.

Analysis of experience of foreign countries in organizing the remuneration system of employees in budget sector leads to the following conclusions:

1. There is the positive experience of applying tariff networks to pay salaries to the employees of budget sector in some economically developed countries (Germany, Great Britain, Poland, Lithuania etc.).

2. Simultaneously with the state regulation in the economically developed countries, new flexible remuneration systems are getting more and more popular. The European countries are characterized by the developed system of payments for knowledge and competence what permits to take into account the individual peculiarities and needs of employee by means of transferring part of "flexible payments" in the programs in which such employee is interested. It is reasonable to apply similar systems in Belarus, widen the systems of bonuses, motivation for reaching long-term aims, social packages and non-material stimulation.

3. Positive direction of organizing remuneration system for the employees in budget sector in Sweden is the developed system of social protection which gives additional rights at dismissal and search for employment. Experience of Sweden to completely abandon the system of establishing salary on the centralized level is unacceptable for Belarus.

4. In Russian Federation for the time being transfer to the branch systems of labor remuneration was completed in budget sphere. Rights of managers of republican authorities and budget organizations in the issues of labor remuneration are extended taking into account peculiarities of corresponding budget sector. Branch remuneration systems need improvement. Nevertheless, Russian experience in the implementation of branch remuneration systems for the employees of budget sector is the most interesting for Belarus.

5. *Usage of German experience in payment for the labor of pedagogic specialists of higher educational establishments shall also be paid special attention. Salary of professors includes not only fixed amount, corresponding to one out of three categories, but also of the additional stimulating payments depending on work effectiveness. Negative point is that all the categories of pedagogues stop receiving long-service bonuses.*

6. *In economically developed countries and in leading CIS countries active work is performed with the aim of improving the remuneration system for the employees in budget sector. Together with the methods of ETC improvement, new effective instruments of remunerating employees, permitting to take into account the results of their activities, are applied.*

Key words: *organization of salary payments, labor stimulation, flexible systems of labor remuneration, budget sector of economy, state service, experience of foreign countries.*

Постановка проблемы. Основными проблемами в сфере оплаты труда работников бюджетного сектора экономики нашей страны являются: значительное отставание размеров их заработной платы от среднереспубликанского уровня, несовершенство Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, ограничение прав руководителей по установлению надтарифной части заработной платы. Негативным является и тот факт, что в настоящее время заработная плата работников бюджетной сферы основана на традиционных системах, новые гибкие прозрачные системы, призванные для того, чтобы сделать систему оплаты труда более стимулирующей и справедливой, а государственную службу более привлекательной и эффективной недостаточно широко используются.

Анализ последних исследований и публикаций. В европейских странах уже достаточно давно внедряются и используются гибкие системы оплаты труда, позволяющие лучше учесть индивидуальные особенности и потребности работника. Проблемам организации системы оплаты и стимулирования труда в настоящее время посвящен широкий спектр публикаций. Наиболее глубокий анализ организации оплаты труда и стимулирования работников, применяемых во многих странах, дан в публикациях Жулиной Е.Г., Ивановой Н.А., Волгина Н.

Цель написания статьи. Целью настоящей статьи является изучение опыта организации и стимулирования труда работников бюджетной сферы различных европейских стран и адаптация его к белорусской действительности, с учетом специфики экономического развития нашей страны и реалий сегодняшнего дня.

Изложение основного материала исследования. В странах с развитой экономикой государством централизовано устанавливается заработная плата (должностные оклады) лишь для работников бюджетных организаций (государственных служащих). В развитых странах с образцовой системой функционирования бюджетной сферы государство стремится обеспечить финансовую и социальную независимость и соответствующий социальному статусу работника бюджетной сферы достойный уровень жизни.

Существуют некоторые отличия в оплате государственных служащих в разных странах, зависящих от того какая из систем государственной службы функционирует в стране, *карьерная* или *позиционная*.

В *карьерной* системе единые должностные оклады устанавливаются законодательно (Франция, Германия, Италия, Испания). Государственная служба основывается, как правило, на принятых несколько столетий назад традиционных принципах чиновничества. В оплате труда работников бюджетной сферы в этих странах сохранились традиционные принципы алиментирования работников и обязательство государства в социальном и материальном обеспечении своих

служащих. Одной из классических стран с карьерной системой государственной службы является Германия.

В отличие от стран с карьерной системой государственной службы, в странах с *позиционной* системой, таких как Великобритания, Швеция, США, Канада, система оплаты труда государственных служащих является более гибкой. Это предполагает, что размеры должностных окладов, исходя из возможностей выделенных государственному органу бюджетных средств, в большей мере определяются самими ведомствами на основе коллективных договоров, которые заключаются при участии профсоюзов, как представителей государственных служащих и представителями соответствующего государственного органа (Великобритания). Следует отметить, что Великобритания и скандинавские страны достигли наибольших изменений в политике оплаты труда и переходе к системе оплаты по труду и заслугам. В этих странах с целью установления дифференцированных уровней заработной платы, широко используются методы оценки и поощрения персонала [1 с.194].

Во многих карьерных странах развивается тенденция внедрять индивидуальные и более гибкие системы оплаты по труду работников бюджетной сферы. Так, в Германии уже используются соответствующие проекты (в сфере высшего образования). В Италии, Люксембурге, Португалии и Испании выплачиваются сверхурочные пособия и дополнительные выплаты за инициативу в работе. В Австрии были введены специальные надбавки за улучшение качества деятельности государственных служащих. Представляет определенную практическую значимость существующий в Италии механизм увязки части заработной платы управленческого персонала сектора государственной службы с практическими результатами деятельности конкретного руководителя. Главное, что должно при этом учитываться – достаточные размеры процентного вознаграждения, регулярность премирования, наличие четких критериев (системы стандартов) определения эффективности работы конкретного руководителя.

В настоящее время, когда в Беларуси субъектам предпринимательской деятельности (коммерческим организациям, независимо от формы собственности, и индивидуальным предпринимателям) предоставлено право рекомендательного применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, а также самостоятельного принятия решений в выборе любой системы оплаты труда, опыт развитых зарубежных стран по оплате и стимулированию труда представляет большой интерес для нашей страны.

Рассмотрим более подробно и проанализируем системы оплаты труда работников бюджетной сферы в тех экономически развитых зарубежных странах, позитивный опыт которых может быть использован в нашей республике.

Великобритания

Заработная плата работников бюджетного сектора основывается на рекомендациях специальных «Органов по пересмотру заработной платы» («Pay Review Bodies»), которые были созданы для минимизации риска конфликтов между работодателями и работниками. Эти комитеты охватывают около 40% платежей государственного сектора и пересматривают заработную плату примерно двух миллионов служащих. Комитеты по пересмотру заработной платы независимы от правительства, работодателей и служащих. Они посещают рабочие места, учитывают мнение служащих. Но рекомендации комитетов не внедряются автоматически.

С 2005 года вступила в действие новая система оплаты труда работников бюджетного сектора, основными направлениями которой являются:

1. Упрощение и гармонизация сетки «категорий». Под категорией понимается уровень заработной платы за определенный вид работы. Для уменьшения

сложности сетки категорий применяются методики оценки труда, которые являются обязательными в Национальной службе здравоохранения и университетов.

2. Создание «единой тарифной основы». Национальная система «единой тарифной основы» для конкретной государственной организации представляет собой единый набор надбавок, используемый при определении размера заработной платы всех сотрудников различных категорий одной организации и применяемый в общенациональном масштабе.

3. Политика «единого статуса». Применяется в отношении органов местного самоуправления и состоит в интеграции ранее отдельных структур оплаты труда административного и технического персонала, клерков и специалистов.

4. Политика «равной стоимости», которая заключается в том, что работники, выполняющие сходную работу в рамках одного государственного института, имеют сходный размер заработной платы и условия труда. Сюда также относятся вопросы дискриминации по половому и этническому признакам.

5. Сокращение тарифных шкал направлено на стимулирование работников и возможность их заинтересовать, чтобы они не увольнялись и оставались в должности. Например, в школах основная тарифная шкала для учителей уменьшена с 9 до 6 пунктов.

6. Уточнение системы прогрессивной шкалы оплаты труда состоит в том, чтобы работники могли рассчитывать на ежегодное повышение годового оклада на 5 или 6 пунктов. Кроме этого определяется порог оценки эффективности деятельности, при котором работник вправе рассчитывать на переход к следующей категории повышения. Такие пороги, успешно выступают в качестве карьерных целей, к достижению которых должен стремиться компетентный специалист.

В бюджетном секторе получила широкое распространение прогрессивная шкала оплаты труда (Pay progression). Применяются следующие схемы прогрессивной оплаты труда (критерии продвижения от одной ступени к другой).

1. Карьерные категории (Career Grades). Профессиональные категории позволяют работникам постепенно продвигаться по карьерной лестнице по ряду последовательных карьерных ступеней и соответствующих тарифных ставок, отражающих сложность выполняемой работы, старшинство, полномочия и ответственность.

2. Надбавки (Incremental Pay). Это один из вариантов системы категорий. Работник движется в рамках своей категории от стартовой ставки до максимальной. Несмотря на управленческую простоту с точки зрения планирования расходов и административного управления, продвижение путем применения ежегодных надбавок не увязывает оплату труда с эффективностью деятельности работника или продуктивностью его труда.

3. Оплата по компетентности (Competency Based Pay). Система подтверждения компетентности позволяет работнику продвигаться в своей категории или переходить из одной категории в другую только в том случае, если они соответствуют конкретным объективным требованиям. Такая система призвана стимулировать тех работников, которые вносят свой вклад в выполнение целей и задач организации в целом и показывают стремление к продвижению по карьерной лестнице.

4. Оплата по эффективности (Performance Related Pay). Данная система привязывает оплату труда к фактической эффективности деятельности конкретного работника, группы работников или всей организации в соответствии с установленными целями. Такая система может включать оплату, сдельную работу, оплату по результатам (бонусы и комиссионные от продаж), привязанную к прибыли.

Однако организации государственного сектора испытывают существенные трудности при определении четких критериев эффективности деятельности.

Считается, что такая система может быть слишком зависимой от субъективной оценки управленцев вышестоящего звена. По этим причинам система оплаты по фактической эффективности редко используется в государственном секторе за исключением высшего звена.

5. Равенство оплаты труда (Equal Pay). Это стандартизация оплаты труда в соответствии с характером работы и без дискриминации по национальному и гендерному признакам.

Также представляют интерес системы оплаты труда в области здравоохранения и высшего образования.

В Национальной службе здравоохранения установлена и действует Единая тарифная основа (Common Pay Spine). Она состоит из девяти тарифных диапазонов, причем каждый диапазон соответствует конкретному перечню работ. Каждый тарифный диапазон разделен на различное число тарифных пунктов. Для каждого тарифного пункта существует соответствующая тарифная ставка – ежегодная, месячная, недельная и почасовая.

Раньше условия трудовых договоров в сфере здравоохранения сильно различались, но теперь они стандартизированы, а именно:

- установлена продолжительность стандартной рабочей недели в 37,5 часов;
- установлены ставки за сверхурочные в размере, полутора кратном основной тарифной ставке, и за работу в праздничные дни в двукратном размере;
- установлен стандартный размер надбавок за работу в так называемые «несоциальные часы» (после 19-00 и до 7-00 в рабочие дни, в выходные и праздничные дни);
- установлен стандартный размер надбавок за работу по вызову;
- Продолжительность ежегодного отпуска установлена в 27 дней, с увеличением продолжительности отпуска до 33 дней после 10 лет стажа, плюс 8 общих праздничных дней;
- Персонал в районах с высокой стоимостью жизни (Центральный Лондон, Большой Лондон, пригородные графства вокруг Лондона) получают надбавки к заработной плате – 20 и 15% соответственно.

Оплата труда в сфере высшего образования Великобритании характеризуется следующими особенностями. Финансирование университетов и колледжей с эквивалентным статусом производится отдельно от финансирования начального и среднего образования и без привлечения органов местного самоуправления. Органом, распределяющим бюджетное финансирование центрального правительства по университетам, является Совет по финансированию высшего образования. Однако совет не определяет количество персонала в университетах и не финансирует напрямую оплату труда персонала. Эти решения принимаются университетами и колледжами самостоятельно.

Вопросы оплаты труда в системе высшего образования решаются на основе переговоров. Полномочиями по ведению переговоров относительно заработной платы работников сферы высшего образования обладает Объединенный переговорный комитет по работникам сферы высшего образования, в который входят Ассоциация работодателей университетов и колледжей, Ассоциация университетских преподавателей (профсоюзы), Институт образования Шотландии, Национальная ассоциация учителей дополнительного и высшего образования.

С 1 августа 2004 года действует рамочное соглашение и новая общенациональная тарифная основа. Основными характеристиками рамочного соглашения являются:

- введение 51-ступенчатой тарифной основы для всего персонала;
- тарифная основа разделена на ряд тарифных диапазонов;

- должны быть проведены оценка работ и анализ функций для обоснования распределения конкретных работ по конкретным тарифным диапазонам, а конкретных работников – по конкретным ступеням в диапазонах;
- персонал при нормальных условиях может рассчитывать продвижение к высшей ступени каждого диапазона с последующим проведением аттестации для перевода на следующую более высокую ступень;
- прогрессивное продвижение до порога перехода с одного диапазона другой не должно занимать больше времени, чем в предыдущем диапазоне;
- ставка оплаты по тарифным ступеням должна пересматриваться в ходе общенациональных переговоров с 1 первого августа каждого год;
- предусмотрены дополнительные тарифные пункты в качестве вознаграждения и вклад;
- возможности обучения и развития для всего персонала;
- механизмы, обеспечивающие равенство и прозрачность прогрессивной шкалы;
- университеты имеют право назначать надбавки в целях решения местных проблем с привлечением и удержанием персонала;
- внедрение на местном уровне должно базироваться на принципе равенства оплаты за работу равной стоимости.

Университеты имеют право использовать собственные системы оценки работ. В настоящее время университеты отказались от концепции оплаты работ по эффективности деятельности. Вместо этого был принят следующий принцип: чтобы добиться ускоренного продвижения по тарифному диапазону или пройти через каждый порог оплаты, работники должны пройти аттестацию – оценку их опыта и вклада в работу университета. Было решено, что на национальном уровне не будет разработано руководство по порядку оценки такого вклада.

Одной из наиболее приемлемых систем оплаты и стимулирования персонала для нашей страны является система грейдирования (грейдинговая система), получившая широкое распространение в Великобритании. На ее основе можно выстроить систему компенсаций и льгот, которая позволит оптимизировать затраты на персонал, причем не за счет формального сокращения фонда оплаты труда, а благодаря совершенствованию штатного расписания и более эффективного планирования затрат на персонал.

Для сотрудника грейдинговая система позволяет осознать место, которое занимает его должность в существующей иерархии должностей и оценить ее роль; получить справедливое вознаграждение за труд в зависимости от уровня сложности и ответственности выполняемой работы; оценить перспективы своего профессионального и карьерного роста; получить возможность «горизонтального» карьерного развития (продвижение по ступеням мастерства в рамках одной должности за счет усложнения задач, расширения круга ответственности и полномочий); изменить грейд и связанный с ним уровень оплаты труда; последовательно приобретать новые профессиональные знания и навыки, необходимые для эффективной работы.

Германия

В Германии существенным фактором при определении *оплаты труда чиновников* является его образование и квалификация. Существуют 4 ранга должностей государственной службы: ранг простой службы; ранг простой повышенной службы; ранг повышенной службы; ранг высшей службы.

Оплата труда чиновников основывается на том, что она должна быть адекватной общественному статусу чиновника, чтобы он мог вести соответствующий его положению образ жизни. В целом оклады чиновников ниже, чем оклады служащих в частном секторе. Однако эта разница компенсируется тем, что на

государственной службе чиновник более защищен от безработицы, чем работники частных компаний, его практически нельзя уволить.

Таким образом, заработная плата чиновника зависит не от объема выполненной работы, а от уровня его образования и статуса, то есть к какой из категорий относится занимаемая им должность или присвоенный ему чин. Из-за такой системы вот уже долгое время на государственную службу идут менее квалифицированные работники, так как высококвалифицированные работники предпочитают работать в частном секторе экономики, где оплата труда зависит от объемов выполняемой работы. С другой стороны государство не может конкурировать с рынком и не может предлагать более высокую оплату труда.

Зарботная плата чиновников в условиях карьерной системы складывается из нескольких составляющих.[1]

1. Важнейшим элементом заработной платы является основной оклад (85% совокупного дохода чиновника);

2. Выплачивается «местная надбавка», размер которой зависит от семейного положения чиновника (женатые получают больше чем холостые, также размер надбавки увеличивается от количества детей в семье). Надбавка устанавливается не в процентной величине, а в абсолютных денежных размерах (т. е. для всех должностей внутри одного ранга он одинаков). Для каждого из четырех рангов устанавливается своя величина этой надбавки;

3. Важнейшей надбавкой является «министерская надбавка», которая выплачивается всем чиновникам, работающим в министерствах и администрации Федерального Канцлера. Остальные виды надбавок являются незначительными;

4. Ежегодно в декабре чиновникам выплачиваются новогодние премии в размере месячной заработной платы;

5. При уходе в отпуск выплачиваются отпускные в размере, зависящем от семейного положения. Предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 недель. Тем, кто работает в праздники, выходные, ночью к отпуску могут добавить еще 8 дней с выплатой заработной платы;

6. Также существует незначительная надбавка для сбережений – 13 марок в месяц каждому чиновнику;

7. Гражданским чиновникам оплачивается до 50% расходов на медицинское обслуживание. Остальные 50% чиновник оплачивает сам. Военные чиновники (полиция, армия) и члены их семей обслуживаются бесплатно в государственных клиниках.

На государственной службе нет каких-либо специальных надбавок за военные чины и звания, за особый вид службы. Такой категории чиновников предоставляются льготы в виде дополнительного отпуска или права более раннего выхода на пенсию.

Необходимо отметить, что размеры должностных окладов, а также всех предусмотренных надбавок в заработной плате чиновников устанавливаются законом и являются достаточно прозрачными для общества. В связи с этим для повышения эффективности государственного управления необходимо вводить гибкие инструменты материального стимулирования чиновников.

Система оплаты труда *научно-педагогических кадров* в сфере высшего образования с 2006 года претерпела изменения и заключается в введении трех квалификационных категорий W1, W2, W3. Низшая категория W1 присваивается молодым профессорам. Всем категориям прекращена выплата надбавок за выслугу лет.

Зарплата профессоров категорий W2 и W3 может состоять из двух частей – основной и дополнительной. Основная часть это фиксированный оклад, а дополнительная и стимулирующая часть зависит от эффективности работы педагога, степени его вклада в работу родного университета. Получит ли конкретный

профессор дополнительную часть зарплаты вообще, а если получит, то в каком размере, однократно, в течение ограниченного срока или будет получать регулярно до истечения срока контракта или вообще пожизненно зависит от руководства и финансовых возможностей университета.

Регулярная доплата за эффективность входит в базу для начисления пенсии, но не начисляется молодым профессорам категории W1.

Доплата за эффективность делится на три вида:

1. за выполнение административных функций. Он предназначен для деканов и замдеканов по учебной работе, директоров научно-исследовательских подразделений в составе факультетов, и самостоятельных лабораторий.

2. за преданность университету. Доплата этого вида может быть установлена в случае, если профессор до истечения срока контракта получает более привлекательное предложение со стороны, но не спешит им воспользоваться, а сообщает о нем в ректорат своего университета. Такие доплаты чаще всего получают наиболее авторитетные немецкие педагоги и ученые, особенно если они отвергают хорошо оплачиваемые предложения из-за рубежа и остаются в своем высшем учебном заведении. Другой вариант этой доплаты – это приглашение на работу. Если университет заинтересован в конкретном профессоре, работающем в другом вузе, но у университета нет свободной должности более высокой категории, ему предлагают имеющуюся в наличии ставку и доплату к ней по согласованию как стимул для перехода на новое место работы.

3. за эффективность – это поощрения за особые достижения. Они, как правило, не велики, их выплачивают однократно или краткосрочно профессорам за открытие в своей области и исследования, независимо от того, отмечено оно другими премиями, наградами или нет; за выпуск учебника, который успешно продается, широко используется в германоговорящих странах, переиздается или переводится на иностранные языки; подготовку большого числа молодых докторов наук или успешное выполнение научных проектов по заказам государственных учреждений и частных корпораций.

За одну и ту же работу профессор может получить дополнительные выплаты из разных источников: за хорошую подготовку молодых специалистов – премию от Германского союза работодателей и краткосрочную доплату к жалованью от своего университета; за успешное выполнение исследовательского проекта – премию от концерна, заказавшего этот проект; за вклад в развитие германской науки – доплату от министерства и доплату за особые достижения от университета.

Финансирование высших учебных заведений Германии осуществляется из бюджетов федеральных земель, а на некоторые научные исследования университеты получают заказы от федерального правительства.

Швеция.

В Швеции была проведена реформа бюджетной сферы и в настоящее время в государственном секторе применяется индивидуальная система установления заработной платы. Государственные учреждения получили право устанавливать заработную плату своих работников, но одновременно с этим на них была возложена материальная ответственность за величину расходов на оплату труда. На протяжении долгого времени (с 1989 года) работники государственного сектора имели высокий уровень гарантий, которые нашли отражение в системе социального обеспечения, состоящей из двух элементов. Первый – это нормативная база в области социальных гарантий и перемещения на рынке труда для всех наемных работников во всех секторах. Она представлена Законом «О гарантиях наемных работников», Законом «Об участии наемных работников в управлении производством», закон о праве на освобождение от работы для учебы. Второй элемент – страхование по безработице, которое регулируется Законом «О

страховании по безработице», по которому безработный получал пособие по безработице, составлявшее до 80% от его заработной платы.

Работники государственного сектора имеют некоторые дополнительные права сверх тех, которые следуют из общей нормативной базы, а именно:

- продленный срок предупреждения об увольнении;
- право на отпуск в период действия предупреждения об увольнении;
- дополнительная гарантия сохранения дохода;
- выходное пособие;
- социальная защита родственников покойного.

Государственная система социального обеспечения финансируется самими работниками государственного сектора. Работодатели и профсоюзы приняли решение о переводе 0,7% суммы заработной платы в Фонд социального обеспечения.

В государственном секторе работодатель и профсоюзы достигли договоренности в отношении коллективных договоров, регулирующих такие вопросы, как сверхурочное время, возмещение командировочных расходов, дата выплаты заработной платы, нормирование рабочего времени, отпуск, срок предупреждения об увольнении, пенсионные правила и государственный договор социального обеспечения.

В Швеции не существовало закона, регулировавшего заработную плату как таковую. Парламент создал нормативно-правовую базу формирования заработной платы. В ее рамках стороны на рынке труда принимают решение об уровне оплаты.

В государственном секторе ежегодно происходят ревизии заработной платы. Существует три аспекта данной ревизии:

- система переговоров;
- принципы установления размера заработной платы;
- бюджетное финансирование.

Государственная система заработной платы сформирована на основе взаимодействия сторон – государства как работодателя и трех профсоюзов. На этом уровне заключаются генеральные соглашения как основа местных договоров на уровне госучреждений.

До начала 1970-х годов государство осуществляло политику в области оплаты труда посредством выполнения своей роли как работодателя. Низкооплачиваемым профессиям отдавалось предпочтение для достижения равного распределения доходов в обществе. Этот принцип установления заработной платы сейчас не используется. В отношении государственных служащих действуют следующие принципы:

- децентрализованное установление окладов и выплат;
- индивидуализация окладов государственных служащих, обеспечивающих необходимый уровень компетентности.

Система оплаты труда в государстве тесно связана с системой бюджетных ассигнований. Швеция совершила отход от системы установления заработной платы на централизованном уровне, так как сдерживающим фактором этой системы было осуществление контроля над уровнем оплаты труда со стороны центральных органов государства. Сегодня размер бюджетного ассигнования корректируется с учетом уровня цен и динамики заработной платы в действующем в условиях конкуренции секторе. Бюджетные учреждения получили полную свободу действий при установлении заработной платы в пределах выделенного ассигнования.

США

В США федеральные государственные служащие оплачиваются по 18-разрядной сетке. Для стимулирования повышения качества работы, в каждом разряде тарифной сетки предусматривается несколько ставок заработной платы.

Разница между начальными и конечными ставками внутри разрядов составляет 30%.

Польша

В Польше в 1984 г. был принят закон о принципах формирования заводских систем оплаты труда, который предоставил предприятиям право (за счет собственных средств и исходя из конкретных условий хозяйствования) перестроить систему заработной платы таким образом, чтобы большая часть заработка зависела от результатов труда.

Переход на «собственные» системы оплаты труда связывался с эффективностью хозяйствования, упорядочиванием нормирования, увеличением доли тарифа в общем заработке, включение в зарплату компенсации за повышение цен. Законом были установлены лишь минимальные соотношения тарифных ставок крайних размеров для рабочих 1:1,6 и служащих 1:3. Было также определено, что минимальная тарифная ставка должна соответствовать минимуму заработной платы, установлены единые принципы назначения таких выплат, как надбавки за стаж работы, юбилейные премии, выходные пособия.

Перестройка заработной платы проходила в сложных условиях, характеризующихся ростом инфляции, несбалансированностью рынка. В период финансовых трудностей предприятиям было рекомендовано вносить в тарифные соглашения снижение тарифных ставок до минимального уровня «вилки», сокращение или приостановление выплаты премий или других элементов заработной платы, слабо зависящих от эффективности труда.

Литва

В Литве основой оплаты труда работников бюджетной сферы является Женевская схема оценки работ (должностей), принятая Международной организацией труда и модифицированная с учетом опыта создания в других государствах идентичных систем оплаты труда, а также с учетом национальных особенностей. Оценка работ и должностей производится в соответствии со схемой, включающей четыре общих фактора: сложность работы – 450 баллов (45%), социальная значимость – 220 баллов (22%), ответственность – 180 баллов (18%), тяжесть и условия труда – 150 баллов (15%).

В свою очередь, каждый общий фактор состоит из единичных факторов, стоимость которых определяется требованиями работы и соответствующими им баллами в порядке возрастания. К числу единичных факторов относятся: образование; профессиональный опыт; масштаб решений, уровни руководства; уровни должностей; порядок назначения на место работы; значимость работы; ответственность за безопасность других лиц; материальная и моральная ответственность; связь и сотрудничество с другими учреждениями и организациями; умственная и физическая нагрузка; место работы.

Оценка конкретных должностей производится в установленном порядке и результаты отражаются в Карточку оценки работы. Применяемая шкала баллов разбита на 30 тарифных групп, которые идентичны разрядам ЕТС, используемых в Республике Беларусь. Для каждой тарифной группы установлен соответствующий коэффициент. Соотношение крайних тарифных коэффициентов составляет 1:15. Характер нарастания тарифных коэффициентов комбинированный, который характеризуется постепенным сокращением соотношений тарифных коэффициентов от низших тарифных групп к более высоким, т.е. от 1 тарифной группы до 16-ой группы соотношение коэффициентов снижается с 1,13 до 1,07. Равномерное нарастание тарифных коэффициентов происходит от 16-ой до 20-ой группы включительно – 1,07, а с 21-ой до 30-ой группы отмечается прогрессивное нарастание тарифных коэффициентов – с 1,07 до 1,11.

Россия

В соответствии с новой системой оплаты труда работников бюджетной сферы в Российской Федерации (НСОТ), заработная плата бюджетников состоит из оклада, компенсационных надбавок за особые условия труда и стимулирующих надбавок (премий). При этом заработная плата бюджетников на 70% формируется из оклада и на 30% из надбавок. Размер оклада меняться не может. Заработная плата работников, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством. Заработная плата работников без учета премий и иных стимулирующих выплат, не может быть меньше заработной платы, ранее выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации. Именно стимулирующие выплаты, а также доплата за дополнительную работу в бюджетном учреждении будут способствовать повышению заработной платы бюджетников. Новая оплата труда бюджетников устанавливает четкую дифференциацию по качеству труда и старательности конкретного работника.

В соответствии с НСОТ к окладам работников бюджетных учреждений могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты: повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности; повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения), дифференцированный в зависимости от территории, в которой расположено учреждение (сельская местность, город); повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет; персональный повышающий коэффициент к окладу; повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания и др.

В перечень видов выплат компенсационного характера включены:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, совмещении профессий); надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

В перечне выплат стимулирующего характера устанавливаются следующие выплаты: по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год); за образцовое качество выполняемых работ; за выполнение особо важных и срочных работ; выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; за интенсивность и высокое качество работы.

Повышение зарплаты у бюджетников теперь во многом зависит от руководителей учреждений. У них появились широкие возможности для того, чтобы устанавливать надбавки в соответствии с качеством и объемом работы, которую выполнил работник. С другой стороны сейчас зарплата руководителя напрямую зависит от того, какова заработная плата его подчиненных, следовательно, он заинтересован в повышении их заработной платы. Тем не менее, объективно оценить позитивные и негативные стороны новой системы оплаты труда работников бюджетных организаций можно будет только после обобщения и исследования опыта внедрения этой системы.

Анализ опыта зарубежных стран в организации оплаты труда работников бюджетной сферы позволяет сделать следующие выводы.

Выводы:

1. Имеет место положительный опыт применения единых тарифных сеток для оплаты труда работников бюджетных отраслей в ряде экономически развитых зарубежных стран (Германия, Великобритания, Польша, Литва и др.).

2. Одновременно с государственным регулированием в экономически развитых странах все большее распространение получают новые гибкие системы оплаты труда. Для всех европейских стран характерно распространение систем платы за знания и компетенцию, что позволяет лучше учесть индивидуальные особенности и потребности работника путем перевода части «гибких выплат» в те программы, в которых он наиболее заинтересован. Целесообразно применение таких систем и в Беларуси. Также необходимо более широкое применение бонусов, поощрения за достижение долгосрочных целей, социального пакета и нематериального стимулирования.

3. Позитивным направлением организации оплаты труда работников бюджетного сектора в Швеции является развитая система социальной защиты, которая предоставляет дополнительные права при увольнении и поиске работы. Вместе с тем, опыт Швеции по полному отходу от системы установления заработной платы на централизованном уровне для Беларуси неприемлем.

4. В Российской Федерации в настоящее время осуществлен переход на отраслевые системы оплаты труда (НСОТ) в бюджетной сфере. Максимально расширены права руководителей республиканских органов управления и бюджетных организаций в вопросах оплаты труда, учитывающих особенности и специфику соответствующих бюджетных отраслей. Недостаток проработки научно-методологических подходов и методических рекомендаций при введении НСОТ привели к пробелам в данной системе оплаты труда, в том числе правительством не установлены научно обоснованные размеры базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников. Низкой является дифференциация в оплате труда между смежными квалификационными группами, что не стимулирует рост квалификации и профессионализма персонала. Как следствие, отраслевые системы оплаты труда нуждаются в дальнейшем совершенствовании. Тем не менее, именно опыт России по внедрению отраслевых систем оплаты труда работников бюджетной сферы представляет для Беларуси наибольший интерес.

5. Также возможно использование опыта Германии в оплате труда научно-педагогических кадров высшего уровня. Заработная плата профессорского состава складывается не только из твердофиксированного оклада, соответствующего одной из трех категорий, но и из дополнительных стимулирующих выплат, зависящих от эффективности работы. Отрицательным моментом является то, что всем категориям преподавателей прекращается выплата надбавок за выслугу лет.

6. Как в экономически развитых странах, так и в лидирующих странах СНГ в настоящее время проводится активная работа по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы. Наряду с методами совершенствования ЕТС применяются новые эффективные инструменты вознаграждения работников данной сферы, позволяющие учесть результативность их деятельности.

Список использованных источников

1. Жулина Е.Г., Иванова Н.А. *Европейские системы оплаты труда*. ООО «Журнал «Управление персоналом», М. 2007. – 216 с.

References

1. Zhulina E.G., Ivanova N.A. «*Evropejskie sistemy oplaty truda*». [European systems of labor remuneration]. ООО «Zhurnal «Upravlenie personalom», M. 2007. 216 p.

ДАнные ОБ АВТОРЕ

Попова Ирина Гавриловна, кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник

*ГНУ «Научно-исследовательский экономический институт Министерства
экономики Республики Беларусь»
ул. Славинского, 1, к.1, в. Минск, 220086, Республика Беларусь*

DATA ABOUT THE AUTHOR

Irina Gavrilovna Popova, Candidate of Economic, Leading Scientific Associate
*SSU “Scientific and research economic Institute of the ministry of Economy of the Republic
of Belarus”
Slavinskogo Str., office1, Minsk, 220070, Republic of Belarus*