**Единая тарифная сетка: перспективы применения**

Пять лет прошло с момента введения системы оплаты, труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки. Практика показывает, что эта мера себя вполне оправдала. ETC позволяет решать проблемы обоснованной дифференциации ставок и окладов, создает предпосылки, к повышению квалификации и трудовой отдачи работников. Вместе с тем, нынешние социально-экономические условия, требуют уточнения ряда концептуальных подходов. Это обусловлено необходимостью включения вопроса об условиях оплаты, труда в процесс договорного регулирования социально-трудовых отношений на четырех уровнях: государственном (федеральном), отраслевом, региональном (регионально-отраслевом) и колдоговорном, как это имеет место во внебюджетной сфере.

Один из возможных вариантов обеспечения большего соответствия механизма оплаты по тарифу сложности выполняемых работ, более гибкого учета в оплате труда деловых и профессиональных качеств работников рассмотрим на примере науки и научного обслуживания.

**Условия оплаты как предмет коллективных переговоров**

Включение вопросов организации оплаты труда в бюджетной сфере в договорный процесс на федеральном уровне предполагает утверждение параметров ETC, обязательных для применения учреждениями, организациями и предприятиями, финансируемыми из бюджетных источников. Это - число разрядов оплаты, межразрядные соотношения ставок оплаты и диапазон сетки. В отличие от названных параметров ETC, единых для работников всех отраслей бюджетной сферы и территорий Российской Федерации, исходная ставка оплаты труда по ETC (ставка 1-го разряда) должна учитывать различия в издержках воспроизводства работников сравнимого уровня квалификации по регионам РФ и, следовательно, не может быть одинаковой по размеру. Это позволяет говорить о системе ставок 1-го разряда.

Поскольку издержки, связанные с воспроизводством работников, формируются под воздействием специфических региональных факторов и различаются по территориям страны, договорный процесс регулирования условий оплаты предполагает переход от единого общероссийского к региональным минимальным размерам заработной платы взамен ныне действующей системы районного регулирования с применением повышающих районных коэффициентов к заработной плате.

В соответствии с федеративным устройством нашего государства систему региональных минимумов оплаты возможно строить с учетом административно-территориального деления страны, специфики природно-климатических условий проживания на территориях субъектов РФ, увеличивающей издержки, связанные с воспроизводством рабочей силы, по отношению к регионам с благоприятными условиями. Можно установить как один, так и несколько минимальных размеров оплаты труда на территории субъекта Федерации на основе стоимости региональных минимальных потребительских бюджетов, которые рассчитываются по единой методике, разработанной и утвержденной на федеральном уровне.

Дифференциация региональных минимумов оплаты предопределяет и дифференциацию размеров ставок 1-го разряда ETC, которые целесообразно устанавливать по субъектам Федерации: единые или дробные. Региональные ставки 1-го разряда могут быть приравнены к региональным минимумам или несколько превышать их, чтобы в какой-то степени противодействовать сложившейся тенденции опережения по уровням оплаты работников предпринимательского сектора по сравнению с бюджетным.

оплата труд наука

Представляется возможным расширение (насколько это позволят средства местных бюджетов) круга регионов (субъектов Федерации), применяющих ставку 1-го разряда ETC, увеличенную по сравнению с общероссийской и исчисляемую в процентах к размеру регионального прожиточного минимума. Однако такое увеличение не должно сопровождаться пересмотром параметров 18-разрядной ETC, поскольку это - компетенция федерального уровня.

Сближение ставок оплаты с прожиточным минимумом (как на федеральном, так и региональном уровнях), приемлемое с точки зрения бюджетных возможностей, может быть также достигнуто путем установления равных надбавок к ставкам оплаты практически всех разрядов (как вариант - до 16-го разряда включительно). Это возможно при условии, что надбавки не формируют новый уровень ставок, не ведут к деформации принятых в ETC межразрядных соотношении в ставках оплаты по сложности труда и квалификации работников. Такой вариант установления надбавок апробирован в Татарстане и получил положительную оценку специалистов органов по труду других субъектов РФ.

Размер абсолютных надбавок, о которых идет речь, может определяться расчетным путем, а применение этого способа сближения ставок оплаты с размерами прожиточного минимума - регулироваться как на федеральном, так и региональном уровнях применительно к работникам всех отраслей бюджетной сферы.

Предлагаемый подход отрицает необходимость отраслевой (в рамках бюджетной сферы) дифференциации ставок оплаты 1-го разряда ETC, поскольку отрасли бюджетной сферы, с точки зрения общественных приоритетов, признаны равнозначными. Вместе с тем, необходимо учитывать специфические отраслевые факторы, оказывающие влияние на уровни сложности труда и требования к квалификации работников сугубо отраслевого профиля, главным образом специалистов и руководителей организаций, учреждений и их структурных подразделений. Применительно к науке и научному обслуживанию - это, например, творческий характер труда ученых и связанная с ним напряженность умственной деятельности, повышенная ответственность на стадии экспериментальных испытаний и т.д.

Специфические отраслевые факторы при разработке параметров ETC можно учесть на отраслевом уровне договорного регулирования, который предполагает применение надбавок (доплат, повышающих коэффициентов) к ставкам оплаты работников соответствующих профессий и должностей, рассчитанным по разрядам ETC, исходя из регионального размера ставки 1-го разряда. Названные надбавки не должны носить персонифицированный характер, так как они устанавливаются не для конкретных работников, а сообразно специфике отраслевых профессий и должностей. Такое приращение ставок, определяемое в ходе заключения отраслевых тарифных соглашений, формирует в отрасли систему ставок оплаты, применяемую на всей территории РФ.

Представляется, что реализация предлагаемого подхода к учету отраслевой специфики позволит в дальнейшем отказаться от применения недостаточно обоснованных выплат (например, доплат за ученые степени в науке и высшей школе, носящих в настоящее время уравнительный характер, тогда как наличие степени должно быть только условием занятия той или иной должности, где требуются специалисты высшей квалификации), а высвободившиеся средства направить на внутриотраслевую дифференциацию ставок оплаты и материальное стимулирование с учетом результатов труда, деловых качеств работников, в первую очередь тех, кто имеет ученые степени, почетные звания и т.п. условия оплаты труда представителей общеотраслевых профессий и должностей бюджетной сферы должны быть едиными для всех отраслей и базироваться на региональных ставках 1-го разряда ETC. Однако применительно к этим работникам допустимы корректировки в сторону повышения оплаты с учетом состояния баланса кадров в регионе и сложившихся соотношений в оплате труда работников одноименных профессий и должностей, занятых как в бюджетной, так и хозрасчетной сферах экономики конкретных территорий. Региональная корректировка условий оплаты работников общеотраслевых профессий и должностей также не должна носить персонифицированного характера.

Согласно предлагаемым подходам учет через дифференциацию оплаты личностных качеств и индивидуальных результатов труда конкретных работников осуществляется непосредственно в организациях и на предприятиях, порядок его фиксируется в коллективных, договорах. На этом же уровне по итогам аттестации присваиваются персональные разряды оплаты в соответствии с ETC. При этом принимаются во внимание и личностные качества исполнителей, но они не играют определяющую роль, поскольку тарификация работников регламентируется нормами, установленными на федеральном уровне в виде тарифно-квалификационных требований по профессиям и должностям с описанием должностных обязанностей, характера выполняемых работ и требований к квалификации.

Исходя из близости содержания и характера труда работников науки и научного обслуживания бюджетной сферы и специалистов научно-технического профиля, занятых в предпринимательском секторе, представляется целесообразным распространить принципы оплаты труда на основе ETC на специалистов внебюджетных организации и предприятий. Речь идет о научных, конструкторских, технологических и проектно-конструкторских организациях, которые выполняют заказные работы, финансируемые за счет средств заказчиков на хоздоговорной основе, и о структурных подразделениях научно-исследовательского и проектно-конструкторского профиля государственных производственных предприятий (научно-исследовательских лабораториях, станциях, конструкторских отделах, бюро и т.п.), финансируемых за счет собственных источников.

Сближение принципов оплаты труда в науке и научном обслуживании независимо от источников финансирования предприятий и организаций, в которых они заняты, имеет целью обеспечить обоснованную дифференциацию и возможно большее единство в оплате родственных видов деятельности как в бюджетной, так и во внебюджетной сфере, главным образом через единые нормы тарификации работ и работников.

Финансовая самостоятельность организаций и предприятий предпринимательского сектора позволяет им, применяя соотношения в ставках оплаты, предусмотренные в ETC для бюджетных отраслей, устанавливать исходные ставки 1-го разряда в размерах, значительно превышающих бюджетную ставку 1-го разряда. На уровне отдельных организаций и предприятий возможно также устанавливать эффективные системы поощрения (надтарифные выплаты), превосходящие по своим размерам возможности бюджетных организаций и предприятий. Тем не менее, организация оплаты родственных или близких видов деятельности в бюджетной и внебюджетной сферах на единой основе будет способствовать реализации принципа равной оплаты за равноценный труд независимо от сферы его приложения.

**Как обновить механизм оплаты в науке**

При подготовке законодательных и нормативных документов по совершенствованию оплаты труда работников науки и научного обслуживания необходимо дополнить действующие условия их оплаты на основе ETC рядом положений, направленных как на повышение размеров заработной платы и сближение их с затратами на воспроизводство высококвалифицированной рабочей силы, так и на усиление связи оплаты с характером и содержанием труда, вкладом работников в конечные коллективные результаты, индивидуальными профессиональными качествами и трудовой отдачей.

Большее соответствие механизма оплаты по тарифу (должностным окладам) сложности решаемых проблем, месту и роли учреждения (организации) в отрасли может быть достигнуто путем введения коэффициентов повышения ставок, установленных в соответствии с ETC, для высококвалифицированных научных работников, специалистов и руководителей учреждений (организаций) и их основных структурных подразделений. Размеры повышающих коэффициентов предлагается дифференцировать по группам научных, конструкторских, технологических и проектных организаций. В основу группировки могут быть положены признаки, в комплексе характеризующие ту или иную группу: место приложения труда работников и его характер, ведомственная подчиненность организаций и предприятий, источники их финансирования и др. С учетом этих признаков предлагается следующая группировка организаций и отдельных структурных подразделений научного и научно-технического профиля, применительно к которой должны разрабатываться условия оплаты занятых в них работников:

Государственные научные центры Российской Федерации, научно-исследовательские организации (институты), ведущие фундаментальные исследования в системах РАН, РАСН, РАМН, РАПН; ведущие конструкторские, технологические и проектные организации, выполняющие работы в области создания принципиально новых конструкций, технологий и проектов, финансируемые за счет средств федерального бюджета.

Научно-исследовательские организации (институты) федерального подчинения, ведущие теоретические или прикладные исследования в определенной отрасли науки; конструкторские, технологические и проектные организации, осуществляющие разработку научно-технических проблем многопрофильного характера, финансирование которых осуществляется за счет средств федерального бюджета.

Научные, конструкторские, технологические и проектные организации, выполняющие работы методического и прикладного характера относительно узкой направленности по заказам органов управления субъектов Российской Федерации, финансируемые из средств местных бюджетов.

Научные, конструкторские, технологические и проектно-конструкторские организации, выполняющие заказные работы, финансируемые за счет средств заказчиков на хоздоговорной (хозрасчетной) основе.

Структурные подразделения научно-исследовательского и проектно конструкторского профиля государственных производственных предприятий (научно-исследовательские лаборатории, станции, конструкторские отделы, бюро и т.п.), финансируемые из средств предприятии.

Неслучайным является то, что внимание в предлагаемой группировке акцентируется на источниках финансирования организации и предприятии: они определяют степень универсальности систем оплаты соответствующего контингента работников.

В настоящее время для работников первых трех групп организаций, финансируемых из федерального и местных бюджетов и охватывающих подавляющую часть занятых в науке и научном обслуживании, применяется универсальная система оплаты на основе ETC (постановление Правительства РФ от 14 октября 1992 г. № 785 "О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки").

Практика свидетельствует, что идея оплаты труда работников на основе ETC получила признание и в хозрасчетной сфере: на большом числе предприятий уже действуют системы оплаты, построенные на базе так называемых заводских ETC, - на принципах, идентичных или полностью совпадающих с бюджетной ETC. Подтверждением актуальности концептуальных подходов, разработанных специалистами Института труда, в части расширения сферы применения ETC также служит одно из положений Генерального трехстороннего соглашения на 1996-1997 it. В нем тарифные ставки ETC рекомендуется применять в качестве гарантируемых минимальных размеров оплаты труда соответствующей квалификационной сложности для работников сквозных профессий внебюджетной сферы (п. 18 Генерального соглашения).

Полагаем возможным постепенное распространение систем оплаты на основе ETC на работников хоздоговорных конструкторских, технологических и проектно-конструкторских организаций и структурных подразделений научного и проектно-конструкторского профиля производственных предприятий, т.е. представителей четвертой и пятой групп предлагаемой классификации. Вместе с тем, к оплате труда работников этих групп правомерно использовать и подход, применяемый во внебюджетной сфере, который характеризуется относительной самостоятельностью юридических лиц в установлении условий оплаты труда работников.

Коэффициенты повышения ставок (окладов) работников применительно к группам организаций целесообразно устанавливать понижающимися от первой к пятой группе в форме "вилки". "Вилка" в пределах группы предназначена для дифференциации размеров коэффициентов в конкретных организациях, исходя из значимости, эффективности и актуальности выполняемых ими исследований (работ). Право устанавливать размер повышающего коэффициента в пределах "вилки" может быть предоставлено руководителю вышестоящей организации. При этом принципиально важно избегать уравнительности.

Повышающие коэффициенты предлагается устанавливать к окладам работников, занимающих следующие должности:

НАУЧНЫЕ СОТРУДНИКИ

Старший научный сотрудник

Ведущий научный сотрудник

Главный научный сотрудник

СПЕЦИАЛИСТЫ НАУЧНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Главный инженер (конструктор, технолог, архитектор) проекта в подразделении на должности специалистов

ИЗ ЧИСЛА ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ

Инженер 1-й категории

Ведущий инженер

Конструктор 1-й категории

Ведущий конструктор

Технолог 1-й категории

Ведущий технолог

Математик 1-й категории

Ведущий математик

Программист 1-й категории

Ведущий программист

Электроник 1-й категории

Ведущий электроник

Экономист 1-й категории

Ведущий экономист

Архитектор 1-й категории

Ведущий архитектор

Художник 1-й категории

Ведущий художник

Художник-конструктор (дизайнер) 1-й категории

Ведущий художник-конструктор (дизайнер)

Ведущий психолог

Социолог 1-й категории

Ведущий социолог физиолог 1-й категории

Ведущий физиолог и другие специалисты, непосредственно занятые осуществлением научно-технических разработок а руководители

Руководитель основного структурного подразделения (отдела, лаборатории, сектора)

Ученый секретарь

Главные специалисты организации, предприятия

Руководитель филиала или самостоятельного отделения

главный инженер

Заместитель руководителя организации, предприятия

Руководитель организации, предприятия

Перечень конкретных должностей, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, согласуется в процессе трехсторонних переговоров и фиксируется в отраслевом тарифном соглашении.

Для более полного учета в оплате труда таких качеств работников, как самостоятельность в решении научных и технических проблем, способность к творчеству, оригинальность предлагаемых решений, инициативность, высокая самоотдача и т.п., в условиях нерегламентированного по времени трудового процесса возможно применять надбавки к окладам за высокий профессиональный уровень (оценка "по заслугам") в процентах к окладу по данной должности, установленному с учетом коэффициента повышения ставок оплаты работников соответствующих должностей по группам организации и структурных подразделений. Право устанавливать и отменять надбавки "по заслугам" должно быть предоставлено руководителю организации, предприятия. Средства на их выплату необходимо предусматривать в смете расходов на выполнение НИР в процентах к ФОТ по установленным в организации должностным окладам.

Индивидуализация условий оплаты высококвалифицированных ученых и специалистов в научно-технической сфере может осуществляться также и на основе заключения трудовых договоров-контрактов на время выполнения конкретного задания (заказа).

При определении сферы применения индивидуальных условий оплаты труда на контрактной основе целесообразно руководствоваться следующими критериями:

наличие у работника творческого потенциала для выполнения особо ответственных, важных работ;

невозможность установления строгого регламента работы;

необходимость достижения определенных результатов в установленный период времени.

Контрактные условия оплаты на постоянной основе (на время работы в данной организации) могут быть установлены для отдельных ученых и специалистов высшей квалификации (академиков, членов-корреспондентов академий наук, докторов и других лиц с большим опытом работы в научно-технической сфере).

Индивидуальные условия оплаты по контракту должны устанавливаться на основе соглашения между работодателем и работником, регламентироваться основными положениями трудового законодательства и, как правило, предусматривать более высокий уровень оплаты по сравнению с работниками, на которых данные условия не распространены.

Развитие трехстороннего договорного регулирования трудовых отношений, включая оплату труда, в частности, работников науки и научного обслуживания, требует решения на федеральном уровне вопроса о сторонах переговорного процесса. Интересы государства, очевидно, должны представлять федеральные министерства науки и технологий, труда и социального развития; интересы работодателей - президиумы РАН и других российских академий, федеральные органы исполнительной власти, в подчинении которых находятся научные, конструкторские, технологические и проектные организации; интересы научных работников и специалистов -профессиональные союзы, консолидирующие действия по защите прав и интересов наемных работников сферы науки и научного обслуживания.

Возможно, появится необходимость формирования объединенного профессионального союза работников науки и научных учреждений, ибо принадлежность ученых и специалистов, занятых в научно-технической сфере, к различным отраслевым профсоюзам, как это имеет место в настоящее время, серьезно затрудняет согласование их позиций в области организации оплаты труда.

Подготовка отраслевой системы оплаты труда в сфере науки и научного обслуживания предполагает разработку тарифно-квалификационных характеристик работников по каждой из должностей, предусматривающих дифференцированные по разрядам оплаты ETC должностные обязанности и требования к знаниям работников. Такой подход должен заменить применяемые в настоящее время общие (единые) характеристики должностных обязанностей по всему диапазону разрядов, установленному для конкретной должности, при дифференциации лишь требований к квалификации по разрядам оплаты.

Представляется, что предложенные подходы, к совершенствованию организации оплаты труда работников науки и научного обслуживания можно распространить и на другие отрасли социально-культурной сферы - образование, здравоохранение, культуру и искусство с учетом специфических особенностей труда 6 каждой из них.