

ПРОБЛЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

Оплату труда в высшей школе можно рассматривать в двух аспектах. Первый обусловлен тем, что высшее образование является составной частью бюджетной сферы, у которой свои законы и другие нормативные документы, регулирующие оплату труда. Речь идет о единой тарифной сетке, являющейся долгое время основой для расчета заработной платы в государственных учреждениях образования, здравоохранения, культуры. Другой аспект оплаты труда в высшей школе состоит в том, что данная отрасль социальной сферы относительно автономна, имеет свои специфические особенности, и оплата труда в ней регулируется также системой специальных нормативных актов.

В настоящее время федеральные вузы России переходят на новую систему оплаты труда (НСОТ). Для высшей школы это новшество, а для системы общего образования во многих субъектах Федерации НСОТ уже стала обычным явлением. Новая система позволит уйти от тарификации как установленного порядка формирования оплаты труда и от единой тарифной сетки, о недостатках которой много пишется. В новой системе оплаты труда введены профессионально-квалификационные группы (ПКГ). ПКГ – это особые требования к должности, отражающие квалификацию человека. На одной и той же должности специалисты с разной квалификацией будут получать разную зарплату.

После отмены ЕТС оплата труда в бюджетной сфере должна состоять из базового оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. При этом базовый оклад рассматривается как гарантированная часть оплаты труда. Работникам, достигавшим высоких результатов, в дополнение к окладу предполагается устанавливать стимулирующие выплаты, что является важным нововведением. В бюджетной сфере могут применяться четыре вида выплат стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ; за стаж непрерывной работы и выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы. При переходе на новые системы оплаты труда в бюджетной сфере России возникает ряд проблем:

- новые базовые оклады устанавливаются ниже рыночной стоимости труда;
- при разработке мотивационных систем нет ясности в разграничении работ, выполняемых за оклад, и деятельности работников, за которую назначаются стимулирующие выплаты;
- условия премирования прописаны нечетко и в основном зависят от руководства.

Эти обстоятельства могут снизить результативность и эффективность реформы оплаты труда в бюджетной сфере. Принципиально важным является обеспечение соответствия наименований занимаемых работниками должностей, предусматриваемых штатными расписаниями учреждений, наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках. Необходимо усилить роль профкомов в контроле за проведением этой работы, с целью недопущения снижения уровня гарантированной заработной платы работников. Установить контроль за приведением записей в трудовых книжках работников.

А.С. Деменьшин, И.В. Ухлов

Российский государственный профессионально-педагогический университет

ПРЕДПОСЫЛКИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В АВТОНОМНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Переход к хозяйственной автономии государственных образовательных учреждений, прежде всего, проявился в предоставлении права на самостоятельное осуществление финансово-хозяйственной деятельности с целью реализации уставных задач, а также передаче государственной собственности в оперативное управление. Законодательство в области образования предоставило возможность осуществлять практически все виды приносящей доходы деятельности, за исключением запрещенных законодательством.

Предпринимательство в системе образования – это инновационная, креативная, направленная на формирование и развитие образовательного потенциала общества, деятельность и достижение тем самым социально – экономического эффекта на микро- и макроуровнях. Основой предпринимательской деятельности является согласование экономических интересов всех участников и обеспечение на этой основе движение товаров и услуг от производителя к потребителю. Как тип хозяйственного поведения, предпринимательство имеет ряд общих признаков. В первую очередь, это самостоятельность и независимость хозяйствующих субъектов. Предприниматель свободен в принятии решений, не запрещенных законами. В области производства образовательных программ и услуг этот признак несет определенную долю условности, поскольку полная самостоятельность предпринимателя при отсутствии контролирующих органов может в перспективе породить фрагментарность, купированность, бессистемность полученных знаний. Поэтому свобода предпринимателя в области образования должна сопровождаться достаточно жесткими принципами аккредитации, лицензирования, а по результатам – проведением независимых экспертиз.

Необходимо отметить, что предпринимательство в образовании затрагивает деятельность не только вузов и школ, но и иных организаций. Некоммер-