

**Экономическая политика в области оплаты труда работников
государственных (муниципальных) учреждений
Economic policy in the field of labour remuneration of public (municipal)
institutions workers**

Иванова Светлана Арсеньевна,
канд. экономических наук

Тамбовский филиал Российской академии народного хозяйства и
государственной службы при Президенте Российской Федерации,
г. Тамбов, Россия

Ivanova Svetlana A.,
Ph. D. in Economics

Tambov branch of the Russian presidential academy of national economy
and public administration, Tambov, Russia

E-mail: naon@inbox.ru

УДК: 331.2

ББК: 65.24

И21

Экономическая политика в области оплаты труда работников бюджетной сферы мозаична, требует последовательного развития. Она должна быть направлена на закрепление в этой сфере высококвалифицированных и конкурентоспособных специалистов, обеспечивая полноценное воспроизводство рабочей силы как одного из элементов формирования инновационного характера развития экономики страны.

Ключевые слова: система оплаты труда, бюджетная сфера, должностные оклады, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, качество и количество услуг (работ), сложность выполняемой работы, уровень заработной платы.

The economic policy in the sphere of labor payment for budget employees is mosaic and requires persistent research. It must be aimed at retaining highly qualified and competitive specialists in this sphere providing effective reproduction of labor force as one of the elements of creating the innovative character of the country's economy.

Keywords: system of labor payment, budget sphere, job salary, compensation remuneration, stimulation remuneration, quality and quantity of services (work), complexity of fulfilled work, level of salary.

В новых экономических условиях ведущая роль должна отводиться отраслям, работающим на повышение качественных характеристик занятого населения, а именно образованию, здравоохранению и социальной сфере, а также науке и научному обслуживанию, то есть тем отраслям, которые обеспечивают инновационный характер экономического роста.

Однако пока основные категории занятых в них работников отстают по уровню оплаты от средних показателей, что никак не способствует аккумуляции в названных отраслях высокообразованных и профессиональных кадров. Характерно, что в таком же направлении на рынок труда влияют некоторые институциональные элементы функционирования рынка труда, налоговая и тарифная политика. В большинстве принимаемых решений совершенно не просматривается понимание того, что необходимым условием (средством) развития является качество человеческого потенциала (тем более, что условием формирования инновационной экономики считается перелив рабочей силы из индустриального сектора в сектор информационных и социальных услуг, наблюдаемый в развитых странах) и другие условия.

С самого начала отметим, что новые системы оплаты труда в бюджетных организациях вводились с 2008 года. Основная причина введения новых систем оплаты труда – это изменение мотивации для работников бюджетной сферы, уравнивание системы управления в этой сфере согласно методологии и тем приемам, которые

используются в коммерческом секторе. Таким образом, правительство стремилось повысить эффективность работы в бюджетной сфере, улучшить качество и количество оказываемых услуг населению.

Новая система оплаты труда работников государственных (федеральных) учреждений, которая была введена еще в 2008 году Правительством страны, и аналогичные новые системы оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений в субъектах Российской Федерации, которые также вводились в последние годы соответствующими нормативно-правовыми актами субъектов Федерации и органов самоуправления муниципальных образований позволили реализовать более гибкие подходы к регулированию организации оплаты труда с учетом квалификации работников и сложности выполняемой ими работы, а также существенно расширить самостоятельность учреждений в области решения вопросов оплаты труда, одновременно с повышением ответственности руководителей по этим вопросам.

После перевода на новые системы оплаты труда руководителям бюджетных организаций удалось оптимизировать численность работников. Другими словами – эффективно распределить структуру работ и уменьшить количество работ по совместительству. Уже через год после запуска новых систем оплаты труда в федеральных бюджетных учреждениях заработная плата работника была связана не с разрядом, как это было ранее, а с количеством и качеством выполняемой работы работником. Как мы помним, после отмены ЕТС оплата труда в бюджетной сфере стала состоять из базового оклада, компенсационных выплат и стимулирующих выплат. При этом базовый оклад рассматривается как обязательство работодателя перед работником, то есть гарантированная часть оплаты труда.

Также была увеличена роль стимулирующих выплат за счет изменения порядка формирования фонда оплаты труда, при формировании которого уже в новых условиях оплаты труда закладывались определенные бюджетные средства для осуществления выплат стимулирующего характера.

При этом изменилась сама структура фонда оплаты труда. Уже через год после введения новых систем она была следующей: 42,8% в общем составляли выплаты по должностным окладам; компенсационные выплаты – 15,9%; стимулирующие выплаты – 41,3%.

То есть, за всю историю системы оплаты труда в бюджетной сфере значительная часть фонда оплаты труда стала расходоваться на стимулирующие выплаты. «Это значило лишь то, что удалось реализовать главную идею новых систем оплаты труда – повышение качества работы специалистов, занятых в бюджетной сфере» - так комментируют этот факт представители официальных кругов. Позволим себе не согласиться с этим безоговорочным заявлением, и аргументируем свое мнение чуть ниже.

В целом введение новых систем оплаты труда привело к значительному росту уровня заработной платы работникам бюджетной сферы за последние годы. В частности, по предварительным данным Росстата в среднем заработная плата работников социальной сферы увеличилась примерно в 2 раза. Исходной позицией для оплаты труда стало государственное (муниципальное) задание. В то же время представленная выше структура фонда оплаты труда демонстрирует, по нашему мнению, несоответствие при таком удельном весе должностного оклада научному определению экономического содержания заработной платы. Как известно, заработная плата (в данном случае должностной оклад) должна своим размером обеспечивать полноценное воспроизводство рабочей силы. Однако, сама по себе замена одной системы (ЕТС) на другую (должностные оклады в сочетании с различными выплатами) прироста заработной платы не гарантирует и не обеспечивает большую справедливость в оплате труда. Одним из свидетельств этого и является столь низкий удельный вес должностного оклада в соответствии со штатным

расписанием в зарплате работника бюджетной сферы. Ведь по предложенной логике подавляющее большинство нанятых работников как раз вполне успешно справляются со своими должностными обязанностями, но не более того. Какими же средствами им восстанавливаться при таких должностных окладах?

Вот и приходится вводить: персональные надбавки к должностному окладу в соответствии с занимаемой должностью, категорией; персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу по занимаемой должности (например, за повышение образовательного статуса и другого); коэффициенты за стаж непрерывной работы. Разумеется, определяется кто именно заслужил их довольно субъективно практически только самим руководством организации.

В самом конце 2012 года Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012 года (протокол №11) были утверждены «Единые рекомендации по установлению на Федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год» [1]. Они учитываются Правительством РФ, органами государственной власти и местного самоуправления при определении объемов финансирования учреждений и подготовке нормативных актов по оплате труда их работников.

Система оплаты труда работников в учреждениях устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными актами. Предусмотрено, что заработная плата должна зависеть от квалификации лица, сложности выполняемой им работы, количества и качества затраченного труда. При этом она не может ограничиваться максимальным размером.

В соответствии с рекомендациями зарплату следует повышать исходя из возможностей бюджетов, но не ниже уровня инфляции. При этом соответствующие бюджетные ассигнования рекомендуется направлять преимущественно на повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Кроме того, необходимо соблюдать принцип оптимального соотношения уровней средней оплаты труда руководителей и работников учреждений. Так предельный уровень соотношения средней заработной платы указанных лиц следует устанавливать в соответствии с указанными рекомендациями в кратности от 1 до 8 (за отчетный год). А раньше это соотношение было установлено как 1:5 (Постановление Правительства от 05.08.2008 № 583 [4]).

Определены особенности изменения систем оплаты труда. В частности, о введении новых систем работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца. Установлено, как формируются системы оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главбухов, а также следующих лиц. Речь идет о медицинских и педагогических сотрудниках соответствующих учреждений, а также о работниках культуры, искусства и кинематографии. Например, должностные оклады главбухов должны быть на 10-30% ниже окладов руководителей учреждений. Кратность зарплат работников и руководителя учреждения (1:8) выросла, но был учтен и опыт обхождения предыдущего постановления: вместе с окладом руководителя теперь учитываются и его премиальные. Правил в России не бывает без исключений. В соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 30.12. 2012 г. №2627-р утвержден перечень организаций, заработная плата которых никак не привязана к оплате труда их рядовых сотрудников и может превышать восьмикратный барьер. В список попало 45 федеральных бюджетных и казенных учреждений, в т.ч.: 6 – из сферы культуры, 22 – из сферы образования, 9 – из транспортной отрасли, 2 – из космической отрасли, 2 учреждения, подконтрольные МИД, и по одному из подведомственных Минфину, ФНС, Минэкономразвития и Федеральной службе государственной регистрации. На взгляд

депутатов Думы нужно не постановление Правительства (сегодня – одно, завтра - другое), а закон. Закон есть закон.

Однако, не все задачи еще решены. Все это оставляет актуальной задачу выработки качественно новой экономической политики государства на рынке труда, кардинальным образом меняет роль государства в управлении его развитием. Изменение политики в области оплаты труда (особенно в условиях, когда структурная перестройка экономики должна быть проведена в достаточно сжатые сроки) является фактором, способным ускорить или замедлить, структурные преобразования.

Возможность стимулирования экономического роста через повышение уровня оплаты труда, и, следовательно, потребительского спроса доказана практикой макроэкономического регулирования развитых стран. Конечно, нужно не простое повышение заработной платы, а гибкое применение различных форм и систем оплаты труда в сочетании с улучшениями в организации труда и производства.

Так, например, наблюдается высокая межрегиональная дифференциация в уровнях оплаты труда работников учреждений в региональном разрезе. По предварительным данным Росстата соотношение средней заработной платы работников социальной сферы со средней заработной платой в целом по субъектам РФ отмечается в 1,5-2 и даже примерно в 3 раза (есть такие субъекты, где наблюдаются указанные соотношения).

Высшее политическое руководство поставило задачу, например, поднять оплату труда учителей до уровня не ниже среднего по экономике региона. Однако арифметически «средняя оплата по региону» (или: не ниже средней оплаты) – это далеко не бесспорный ориентир. Во всяком случае, он не должен быть единственно возможным. В областях и краях разная структура экономики. В сырьевых - работники получают больше, чем в областях, которые природа не наделила природными ископаемыми, экспортируемыми за рубеж. Но и в богатых субъектах финансовое счастье переменчиво: падение цен на сырьевые товары (прежде всего энергетические), повлечет за собой и падение доходов, в том числе педагогов. Преподаватели с одинаковой квалификацией в разных субъектах Федерации получают, таким образом, существенно отличающиеся друг от друга зарплаты. Картина становится еще более сложной, если принять во внимание фактор филиалов учебных заведений, чьи материнские структуры находятся в других регионах. В принципе, несложно вычислить нормативные затраты, например, на вузовскую подготовку одного специалиста (так многие и поступают), следуя простой формуле, разделив объем финансирования на количество оказанных образовательных услуг. Однако структура стоимости такой услуги везде будет разной с точки зрения доли заработной платы, коммунальных услуг и т.п.

Нельзя не принимать во внимание и другие слагаемые заработков: многие преподаватели являются совместителями, работают на несколько ставок (что сказывается, очевидно, и на качестве преподавания); в школах, кроме этого, есть технический и обслуживающий персонал. Его доля, следует отметить, бывает в некоторых учреждениях неоправданно высокой.

Учитывая это обстоятельство, предлагают разное, в частности, оставить вопрос о размере оплаты труда педагогов на усмотрение регионов, которые будут исходить из своих возможностей. Между прочим, по имеющимся сведениям, в старой России месячный заработок учителя равнялся цене 10 коров.

В настоящее время вузы, находясь в демографической яме, испытывают трудности с набором студентов. С точки зрения Минфина РФ это вполне подходящий момент сокращения числа бюджетных мест в образовательной сфере, что даст существенную экономию бюджетных расходов (по имеющимся данным только 40% студентов обучаются за свой счет).

Если взять учреждения, подведомственные Министерству обороны, то там удалось удвоить размер денежного содержания для молодых офицеров за счет сокращения численности (что сейчас также обсуждается в российском обществе и оценивается как далеко неоднозначно верное управленческое решение).

Вернемся к «среднерегиональному» ориентиру – он, по своей сути, неверен, причем и по форме и по существу.

По форме – такой ориентир есть инструмент волюнтаристски-упрощенного подхода к решению весьма сложной социальной проблемы, не обоснованный ни экономически (со стороны бюджетного обеспечения), ни юридически (он противоречит полномочиям субъектов РФ и муниципальных образований касательно самостоятельного решения вопросов оплаты труда в подведомственных учреждениях).

По существу – навязывание каких-либо универсальных ориентиров для всех – с экономической точки зрения чревато возникновением новых диспропорций.

Большим недостатком на сегодняшний день и самой большой нерешенной задачей следует считать недостаточную организацию работы на уровне учреждений по установлению систем стимулирования на уровне работников.

Как показал мониторинг соответствующих положений по оплате труда, в учреждениях данные выплаты носят очень формализованный характер и не связаны напрямую с качеством и количеством произведенного труда. Зачастую эти выплаты осуществляются как бы в целях компенсации низких размеров основной оплаты труда в виде тарифных ставок и должностных окладов.

Практически же организации, в которых все-таки есть некоторые условия по осуществлению таких выплат, тоже достаточно условно обосновывают и осуществляют такие выплаты и напрямую не связывают ту или иную стимулирующую выплату с достижением работником того или иного результата труда. В условиях крайне низких должностных окладов работники учреждений не воспринимают установленные стимулирующие выплаты как инструмент их мотивации к более продуктивным и качественным трудовым усилиям на рабочем месте.

По результатам опроса муниципальных служащих в Тамбовской области на долю их базовых окладов приходится 20-30% от общего заработка, а остальные 80-70% - на компенсационные и стимулирующие выплаты. В число компенсационных выплат в основном включают выплаты за условия труда: ненормированный рабочий день, выходы на работу в выходные и праздничные дни и другие. Состав стимулирующих выплат на сегодня, как правило, имеет нечеткий размытый описательный характер, например, к их числу относят выплаты за выполнение особо важного задания, за участие в реализации программ – при этом отсутствуют конкретные показатели этих факторов и их связь с размером поощрения. Просто к должностному окладу добавляют в процентах премию (ежемесячное денежное поощрение). Получается, что работник, осуществивший возможно даже больший вклад в конкретное дело, получит меньшую стимулирующую выплату, так как она установлена в процентах от его оклада, причем, весьма скромного. При этом, исходя из больших полномочий руководителя в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, субъективность его решения будет оказывать не последнее влияние при определении размера стимулирующей выплаты конкретному работнику. По выражению О. Шеина, члена президиума Конфедерации труда России, стимулирующие выплаты «начисляются по критериям, которые, как правило, определяются степенью лояльности работника по отношению к работодателю и степенью самодурства работодателя по отношению к работнику» [3].

На наш взгляд, премирование должно производиться за достижения, превосходящие обычные служебные обязанности, за которые собственно и устанавливают оклад.

Пока еще у специалистов государственных (муниципальных учреждений) отсутствует убеждение, что стимулироваться должен труд сверх обычных должностных обязанностей.

При этом должностной оклад, на наш взгляд, должен занимать основной удельный вес в структуре заработной платы, а его размер должен быть стимулом к высокопроизводительному труду. Именно при таком условии работник не будет рисковать потерять место из-за работы спустя рукава, а без всякого контроля и наставления захочет работать на пределе своих возможностей. Независимые профсоюзы также выдвигают требование, чтобы должностной оклад составлял в общем заработке 80%. Исходя из сопоставления цифр можно заключить, что наихудшая ситуация в бюджетной сфере.

Также положительное решение этого вопроса разрешит такую проблему как необходимость работать больше, чем на одну ставку, не только потому, что отрицательно влияет на полноценное восстановление рабочей силы. Именно высвобождение времени дает работнику возможность осуществлять инвестиции в повышение своего образования, квалификации, что в свою очередь предопределяет более высокое качество оказываемых им услуг и выполняемых работ.

Очень важно также соотношение условий труда и уровня заработной платы работников. Если условия труда ухудшаются или плохие, но при этом наблюдается рост заработной платы или она достаточно высока, то в наших условиях работники, как правило, идут на это. В западных же странах, если условия труда улучшаются, а заработная плата остается на прежнем уровне или даже несколько снижается, то работники идут на такое снижение. Все это требует изучения и учета в условиях состояния нашей бюджетной сферы и возможных перспектив ее развития для проведения более эффективной экономической политики в области заработной платы работников этой сферы.

То есть в действующих системах оплаты труда в бюджетной сфере страны очевидны системные проблемы:

- базовые оклады в бюджетной сети устанавливаются кратно ниже рыночной стоимости труда;
- имеет место распыление средств на микроскопические надбавки к базовым окладам, не способные в принципе изменить конкурентоспособность бюджетной сети на рынке занятости;
- при разработке мотивационных систем преобладает непонимание необходимости разграничить работу, выполняемую за оклад, то есть именно в рамках должностных обязанностей, и деятельность работников, за которую назначаются стимулирующие выплаты;
- не разработаны конкретные результаты труда, ожидаемые от руководителей и работников, и одновременно методика их измерения или расчета, с определением периодичности сбора значений и лиц, ответственных за эти работы;
- другие системные проблемы.

Вот почему возрастает роль руководителей в вопросах распределения средств на оплату труда, их текущего настроения, что и формирует желательное служебное поведение персонала (субъективный подход).

Введение новых систем оплаты труда также привело к существенным различиям в оплате труда работников разных категорий, и в первую очередь это касается сопоставления заработной платы руководителей и заработной платы работников учреждений. По ряду учреждений, довольно таки значительному ряду, соотношение это превышает в 10 раз.

Например, вообще нередки случаи, когда руководитель бюджетного учреждения получает миллион в месяц, а его подчиненные – 15-20 тыс. рублей.

Теперь руководитель с 1.01 2013 года будет отчитываться о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера – своих, а также супруга (супруги) и несовершеннолетних детей ежегодно.

Достоверность и полноту сведений будут проверять по решению учредителя учреждения или уполномоченного им лица.

Можно ли надеяться, что в соответствии с ФЗ от 29.12.2012. №28-0-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в части создания прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений и представления руководителям этих учреждений сведений о доходах от имущества и обязательствах имущественного характера» положение возможно существенно измениться? Вопрос остается открытым.

Таким образом, анализ внедрения новых систем оплаты труда и наличие сохраняющихся системных проблем в этой области, свидетельствует о необходимости дальнейшего последовательного совершенствования системы оплаты труда в бюджетной сфере.

Для сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики страны в соответствии с Указом Президента РФ от 7.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» Правительство РФ приняло Программу поэтапного достижения определённой в указе цели: обеспечить увеличение к 2018 году размера реальной заработной платы в 1,4-1,5 раза [5]. То есть, установлены конкретные сроки для выполнения поручения руководства РФ и положений Указа Президента РФ.

В частности, планом реализации мероприятий программы предусмотрено утверждение Правительством РФ планов мероприятий, так называемых «дорожных карт», по развитию отраслей социальной сферы, которые должны содержать целевые индикаторы развития той или иной отрасли и соответственно меры, обеспечивающие их достижение. В частности согласно программе в «дорожные карты» включаются, в том числе и мероприятия по совершенствованию системы оплаты труда в соответствующих сферах, предусматривающие повышение оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы до 100% - 200% от средней заработной платы в соответствующем субъекте. То есть, речь идет о тех категориях, которые перечисляются непосредственно в Указе Правительства №597, о котором мы уже упомянули. Причем это повышение должно быть обусловлено достижением конкретных показателей качества и количества оказанных ими государственных (или муниципальных) услуг или выполнения работ.

В дорожные карты включаются мероприятия по проведению структурных реформ в соответствующих отраслях, обеспечивающих возможность использования не менее 1/3 высвобождающихся средств для повышения оплаты труда, естественно, за счет реорганизации неэффективных организаций и программ.

В целях реализации программы основными ведущими ведомствами, такими как Министерством здравоохранения, Министерством образования, Министерством культуры и Министерством труда, подготовлены «дорожные карты» изменения в отраслях соответствующей сферы, находящихся в их ведении. Соответственно, планы мероприятий данных федеральных органов подготовлены с учетом мероприятий Программы и с учетом специфики соответствующих отраслей. Соответственно, они также увязаны с мероприятиями по повышению оплаты труда определенным категориям работникам, которые перечислены в Указе Президента. Динамика примерных значений соотношения средних размеров заработной платы работников учреждений, повышение оплаты которых предусмотрена Указом № 597, изложена в приложении № 4 к Программе. Среди этих

работников такие категории: научные работники, врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал, социальные работники, педагогический персонал разных уровней подготовки.

В целях реализации механизма дорожных карт предусмотрен перевод работников на эффективный контракт. Рассмотрим его суть.

Центральным его моментом является установление механизма зависимости оплаты труда работников учреждения от количества и качества предоставляемых населению бесплатных государственных (муниципальных) социальных услуг. При этом, мы с вами прекрасно понимаем, что повышение качества оказываемых бесплатных социальных услуг невозможно без наличия высококвалифицированных специалистов. Одним из основных компонентов реформирования отраслей бюджетной сферы является соответственно оплата труда, которая в современных условиях рассматривается как один из эффективных инструментов управления персоналом в целях именно повышения качества бесплатно оказываемых социальных услуг. В целях привлечения в государственные (муниципальные) учреждения квалифицированных специалистов и предотвращения оттока данных специалистов в коммерческие структуры и необходимо сформировать условия, позволяющие работникам государственных (муниципальных) учреждений получить конкурентный уровень заработной платы.

Вместе с тем, для установления действенных механизмов зависимости стимулирования оплаты труда работников организаций от объемов и качества предоставляемых бесплатных услуг, необходим перевод работников на эффективный контракт. Об этом также говорится в Программе, и об этом говорится в Отраслевых «дорожных картах», также как в дорожных картах субъектов РФ.

Под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником, в котором конкретизируются его должностные обязанности: В первую очередь условия оплаты труда, а среди них уже показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг. Дело за малым – определить эти научно обоснованные критерии и показатели, а не договариваться келейно о них в узком кругу, и не останавливаться только на удачном красивом названии при сохранении прежней сути трудового договора.

Таким образом, решение тактических задач в ближайшем будущем просматривается в следующем:

1. Проанализировать выплаты стимулирующего характера; неэффективные и не мотивирующие выплаты упразднить.

2. Разработать и утвердить прозрачные показатели, которые будут своеобразным фильтром для обоснованного и справедливого стимулирования сотрудников работать эффективнее.

3. Реализовать работающий механизм контроля средней зарплаты руководителя и соблюдения требования о невозможности превышения ею средней зарплаты обычных сотрудников более чем в 8 раз.

4. При установлении сотрудникам окладов (или тарифных ставок) обязательно учитывать сложность выполняемых ими трудовых обязанностей.

Заработную плату следует рассматривать с точки зрения государства, с точки зрения работодателя, и с точки зрения работника.

Всех в бюджетной сфере волнуют:

– аттестация рабочих мест;

– заработная плата, её замещение для нормальной жизни;

– то, что мы сейчас стоим на пороге тотального дефицита высококвалифицированных работников;

- несоответствие заработной платы хотя бы минимальным потребностям;
- всё, что касается подготовки кадров;
- депрофессионализация (когда преподаватель бегаёт преподавать на трех местах, при этом сам не имеет физической возможности поддерживать свою квалификацию в соответствии с требованиями времени);
- потеря при этом самой большой ценности – свободного времени;
- практическое отсутствие отраслевых профсоюзов, которые занимались бы повышением квалификации работников и контролировали бы даже сам факт повышения квалификации строго через определенные промежутки времени, без чего в условиях турбулентно развивающейся науки и практики работник как специалист деградирует;
- необходимость закладывать сохранение определенной пропорции при сильной дифференциации заработной платы.

Таким образом, уже 10 лет идут разговоры о модернизации. Но самой модернизацией государство заниматься не желает. Не хочется чтобы в важнейшей сфере для жизни всего населения страны ходил такой анекдот: на одну ставку есть нечего, а на две – некогда. Следует разрабатывать не только современный каркас системы оплаты труда работников бюджетной сферы, но и наполнять его действенным адекватным экономическим содержанием.

Список литературы:

1. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год // Российская газета. – 2012. – № 302.
2. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда на 2012-2018 годы. URL : <http://www.rosmintrud.ru/zarplata/legislation> (дата обращения: 1.12.2013).
3. Шеин О. Рабы ли мы? // Аргументы и факты. – 2013. – №40. – С. 15.
4. Постановление Правительства РФ 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» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2008. – № 33, ст. 3852.
5. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2012. – № 19, ст. 2334.