

Аузан. Вы присутствуете на восьмидесятом заседании диспут-клуба «Узлы экономической политики», проводимого Ассоциацией независимых центров экономического анализа и экономическим факультетом МГУ имени Ломоносова. И на этот раз тема диспута необычайно близка сердцу одного из сопредседателей, потому что, перейдя работать в бюджетный сектор, я обнаружил, что в нём существует политика заработной платы, которая реализуется, в частности, через меня, через формирование эффективного контракта. И больше я вам ничего не скажу, потому что для этого мы и проводим сегодня диспут, чтобы об остальном говорили люди, хорошо понимающие в источниках, способах формирования вариантов политики заработной платы в бюджетном секторе.

Видимо, вперёд надо представлять нашего гостя, потому что Александр Львович Сафонов, проректор Академии народного хозяйства и государственной службы, имеющий некоторый опыт руководства Министерством здравоохранения и социального развития.

И здесь присутствует человек, которого, может быть, некоторые воспринимают как бывшего министра и ныне активно работающего депутата, но вы перед собой видите нашего профессора Сергея Вячеславовича Калашникова, причём Сергей Вячеславович – активно работающий профессор, автор учебников, курсов. Поэтому в данном случае мы говорим о профессоре МГУ и не относим его к числу гостей.

По предмету диспута, по вопросам, которые стоят. Вы знаете, как расходятся и в чём сходятся позиции оппонентов. Напоминаю порядок ведения диспута, или Вы об этом будете говорить, Евсей Томович?

Гурвич. Нет, не буду.

Аузан. Не будете. Значит, порядок следующий. Первым... Вы договорились, кто выступает первым?

Калашников. Да. Я.

Аузан. Вы. Значит, итак, первым говорит хозяин, Сергей Вячеславович. Двадцать минут, не более того, на презентацию. После этого два вопроса задаёт Александр Львович, два коротких вопроса – и получает два коротких ответа. Затем идёт двадцатиминутная, не более, презентация Александра Львовича, два коротких вопроса от Сергея Вячеславовича – и два коротких ответа.

Потом мы переходим ко второй фазе дискуссии. Мы собираем вопросы со всего зала с указанием, кому из участников диспута вопрос, и просим участников диспута ответить уже в другом порядке: первым будет Александр Львович, а вторым Сергей Вячеславович.

Третья фаза – после ответа на вопросы. Всё, что остаётся от двух часов, которые всегда ровно два часа продолжается наш диспут, делится между участниками, желающими высказать реплики, поэтому регламент тем самым определяется течением диспута и разумностью участников, которые понимают, что регламент может составить, например, три минуты, а может составить двадцать секунд. Ну, такого у нас не было, но минутный регламент был, и должен заметить, что это были блестящие выступления. Я вообще с тех пор стал считать, что, может быть, мы зря даём больше минуты на выступление.

Поэтому позвольте на этом передать ведение диспута моему уважаемому сопредседателю президенту АНЦЭА Евсею Томовичу Гурвичу. Прошу Вас, Евсей Томович.

Гурвич. Да, спасибо. Я хочу добавить. Александр Александрович сказал, что это восьмидесятое заседание диспут-клуба. Я хочу уточнить, что это с учётом семьдесят девятого выездного заседания, которое прошло в пятницу в Екатеринбурге и было посвящено теме, тесно связанной с сегодняшней. Тема диспута состояла в том, смогут ли региональные бюджеты справиться с проблемами, которые возникли у них в связи с известными решениями о повышении зарплаты в бюджетном секторе.

Сегодня основные вопросы, которые мы решили вынести на обсуждение. По каким принципам должен формироваться уровень зарплаты в бюджетном секторе? Как должна определяться эффективность труда бюджетников и каким образом эта эффективность может быть повышена? Каким содержанием должен быть наполнен лозунг о необходимости эффективного контракта для врачей, учителей и других профессионалов бюджетного сектора? И как сочетать единый подход к оплате труда в бюджетных отраслях с самостоятельностью регионов, муниципалитетов и бюджетных учреждений?

Пожалуйста, Сергей Вячеславович, Вам двадцать минут.

Калашников. Уважаемые председательствующие, уважаемые коллеги!

Я двадцать лет занимаюсь проблемой, как построить правильно оплату бюджетников, ну и двадцать минут – это как раз адекватное время, чтобы это всё рассказать, по минуте на год.

Вообще-то я вам должен сказать, что проблема оплаты бюджетников – это проблема (поскольку, как я понимаю, здесь присутствуют в основном бюджетники), сколько мы будем получать завтра и будем ли получать регулярно. Это проблема узловая для всей системы оплаты труда в народном хозяйстве, включая бюджетный сектор, и это ключевая проблема, которая тормозит развитие всей системы оплаты труда. То есть решения, не принимаемые – я ещё раз хочу подчеркнуть – в оплате бюджетников, в общем-то, создают неадекватную ситуацию с оплатой труда в целом в стране, создают тот квазирынок труда, который есть на сегодняшний день.

Это касается влияния бюджетной сферы на всю систему оплаты труда.

Во-первых, проблема приближения минимальной оплаты труда к прожиточному минимуму, которая до сих пор не решена, но стоящая на повестке дня. Ведь согласитесь: это же абсурд, когда минимальная заработная плата ниже прожиточного минимума работающего человека. Так вот она тормозится, потому что государство, бюджет всегда задавались вопросом: если мы сделаем минимальную зарплату равной прожиточному минимуму работающего, сколько нужно дополнительно денег, которых нет в бюджете? – и, как правило, все эти решения не принимались.

Вторая проблема – это введение минимальной почасовой оплаты труда. Наша страна – одна из немногих, которая продолжает ещё советскую традицию помесечной оплаты труда. Нужно сказать, что и проблема миграции, проблема конкуренции за счёт дешевизны рабочей силы, проблема повышения производительности труда, проблема развития занятости – они все упираются в проблемы, которые могли быть решены почасовой минимальной ставкой. Ну, к сожалению, это опять-таки не принимается, потому что тогда нужно платить больше бюджетникам, а на бюджетников денег нет.

Ну и есть собственно проблемы, которые коренятся в самой системе бюджетной оплаты. А именно: низкая зарплата бюджетников, которая стала притчей во языцех. Второе – это низкое качество работы бюджетной сферы. Принято считать, что в бюджете работают наиболее квалифицированные специалисты. В определённых сегментах, особенно государственного управления, это действительно так. Но в целом качество работы и производительность в бюджетной сфере далеко оставляют желать лучшего.

Дайте следующий слайд. Вот в шестом пункте допущена орфографическая ошибка. Этот слайд готовил достаточно высоко оплачиваемый государственный служащий, Вот качество нашей работы. Вернитесь, пожалуйста, к первому слайду.

Коллеги, на этом слайде представлены особенности рынка труда в бизнесе и рынок труда в бюджетной сфере. Я не буду останавливаться на этом, но вы видите: главное отличие заключается в том, что если в условиях бизнеса идёт регуляция через потребительский спрос оценки качества предоставляемой продукции и услуг, то в оплате в бюджетном секторе существуют определённые страные диспропорции, которые не позволяют сказать, что в бюджетной сфере действуют те же рыночные механизмы, хотя это тоже рынок, как, например, в бизнесе. Ну, в частности то, что поставляют бюджетники – это социальные услуги. Абсолютное количество социальных услуг не имеет заданного

результата. Вы приходите к врачу за здоровьем, но он вам здоровья не даёт. Он вам может сделать укол, он вам может сделать операцию, но он за всё это в целом не отвечает. За конечный результат не отвечает учитель, преподаватель вуза, ну и, в общем-то, шоумен тоже.

С другой стороны, бюджетная сфера должна реализовать обязательства государства, причём зачастую эти обязательства государства не имеют обратной связи в виде покупок со стороны населения. То есть, грубо говоря, по определённым нормативам оказываются услуги. И в этой ситуации оплата труда бюджетников представлена совершенно в нерыночном виде. Она регулируется государством, она определяется определёнными заданными нормативами, и самое главное, что никак не связана с эффективностью труда бюджетника.

И вот тут мы подходим с вами к целому ряду особенностей, о которых я хотел бы сказать.

Первое, что я хочу оговорить, что из бюджетной сферы в нашей дискуссии (дайте, пожалуйста, следующий слайд) я полностью исключил всех государственных служащих всех уровней власти по одной простой причине. Эта категория бюджетников живёт по совершенно другим законам, в том числе и в планах регулирования оплаты труда, чем вся бюджетная сфера – наука, искусство, образование, здравоохранение и так далее. На этом слайде представлены особенности труда служащих всех уровней государственной власти, но мы на них останавливаться не будем, поэтому дайте следующий слайд.

Здесь я просто хотел вам представить в дополнение к предыдущему слайду уровень заработной платы госслужащих. На сегодняшний день средний уровень зарплаты госслужащих – шестьдесят девять тысяч рублей по всей Российской Федерации. Это достаточно высокая заработная плата, и она формируется совсем по другим законам.

А вот следующий слайд – это как раз особенности труда именно бюджетной сферы. Я коротко их перечислю. Нет фиксированных объёмов работы. Чёткая существует регламентация труда. Отсутствие фиксируемых результатов работы. Квалификационные требования вместо оценки эффективности труда от результатов деятельности. Нет зависимости оплаты труда от результатов деятельности. Полное государственное регулирование в условиях рыночной среды, которая вокруг. Регулярная переаттестация и необходимость повышения квалификации. Оказание социальных услуг без заданного качества.

Из этой специфики труда вытекают особенности стимулирования труда работников бюджетной сферы. Отсутствие материального стимулирования в виде участия в прибыли, что характерно для корпоративных систем оплаты труда. Отсутствие участия в собственности. Отсутствие получения бонусов по итогам коммерческой деятельности. Отсутствие моральных стимулов в виде участия в управлении и направленности на результат труда. Зависимость оплаты труда от формальных показателей стажа работы, квалификационного стажа, должности. Применение административно-командных стимулов, высокая значимость карьерного роста, стабильная гарантированная занятость, возможность дополнительной занятости (вторая работа). Каждый преподаватель прекрасно знает, в скольких вузах он читает лекции. Ну и последнее, что я посчитал возможным внести – это возможность использования коррупционного дохода. Коллеги, мы никогда не говорили о том, что в систему оплаты бюджетников входит возможность получения коррупционного дохода. Сейчас, к сожалению, мы должны констатировать, что мотив получения коррупционного дохода становится одним из значимых стимулов работы в бюджетной сфере. Многочисленные данные как в медицине (медицина здесь особенно богата), так и в образовании наглядно свидетельствуют, что закрывать на это глаза нельзя.

Коллеги, основой оплаты труда бюджетников всегда была единая тарифная сетка. Я вот здесь представил некую историческую справку, как у нас колебалась единая тарифная сетка, начиная с 1918 года. И так было в течение длительного времени. Но было

очевидно всё время существования единой тарифной сетки после 1991 года, что она содержит целый ряд проблем и имеет целый ряд недостатков. Это прежде всего низкая оплата первого разряда. Для второго-четвёртого разрядов различие между разрядами – 13%. Нелинейность межразрядных коэффициентов. Низкая доля тарифной части в заработной плате.

Ну вот, в частности, для иллюстрации представлено соотношение между ставкой первого разряда ЕТС и прожиточным минимумом трудоспособного населения.

Не случайно этот слайд, который, кстати, очень наглядный, ограничивается 2004 годом. В 2004 году было принято решение, которое вступило в силу с января 2005 года, о том, что единая тарифная сетка становится необязательной, и мы переходим с вами к отраслевым системам оплаты труда. Однако на практике оказалось, что субъекты не торопятся отказаться от единой тарифной сетки и продолжают, по сути дела, воспроизводить единую тарифную сетку, которая характерна для федеральных служащих.

Следующая проблема заключается в том, а что можно предложить такой «плохой» системе, как единая тарифная сетка? И вот тут мы сталкиваемся с тем, что на сегодняшний день существующие альтернативы единой тарифной сетке гораздо более куцые, гораздо более ограниченные, чем была в своё время единая тарифная сетка так, как она и сейчас ещё продолжает быть.

Я, в частности, остановлюсь на одной очень серьёзной проблеме, которая не решалась в единой тарифной сетке, но не решается и сейчас. Вы знаете, что на сегодняшний день тарифная часть зарплаты бюджетников в среднем составляет только 60% от всей заработной платы, а 40% и более для разных отраслей составляет надтарифная часть, которая представлена доплатами и надбавками. Коллеги, когда происходит бюджетное финансирование, выделение средств на функционирование какого-либо учреждения, вы там нигде найдёте графу «На надбавки и доплаты», хотя, казалось бы, доплаты – это компенсаторные выплаты, и они действительно должны быть во всех расчётах оплаты труда планируемых, представляемых и так далее. Ещё более сложная ситуация с надбавками, которые являются якобы премиальной системой. В самом примитивном виде руководитель имеет возможность организовать систему надбавок за счёт снижения списочной численности, расчётной численности. Содержит, грубо говоря, 80% персонала и оплату 20% ставок, которые не заняты, пускает на премиальную систему. Но в нынешних условиях эта система резко усложнилась. Она стала более многогранной, многофункциональной и многоуровневой, и на сегодняшний день она абсолютно существует в тени, потому что ни законодательного определения доплат и надбавок, ни систем регуляции их нет.

Возникла новая реальность. Это ориентация организаций на внебюджетные доходы. Ну, например, с 2013 года здравоохранение, где всегда было разрешено, но не было регламентировано, а сейчас уже регламентировано, мало того – стимулируется использование лечебными учреждениями оказание возмездных услуг, то есть платных услуг. И это является одним из основных источников деятельности учреждений. Мало того, оказание платных услуг благополучно в последние несколько лет стало развиваться в образовательных учреждениях, в частности в школах. Я не буду приводить примеры, они всем хорошо известны.

Таким образом, возникла ситуация, когда существуют две системы совершенствования развития бюджетных организаций и существует противоречие между ними. Одна система – это развитие бюджетного финансирования, и вторая – это развитие платных услуг, в частности идея автономных учреждений. Коллеги, вы, наверное, знаете, что государство на сегодняшний день сделало ставку именно на развитие платных услуг и создание системы автономных учреждений. Государство уходит из бюджетного финансирования (и бюджет 2014 года это наиболее ярко показывает), переключая проблему выживания на сами государственные, в том числе, кстати, и федеральные учреждения. То, что между этими системами существует конфликт – я опять-таки

сошлюсь на опыт учреждений здравоохранения, когда за 2013 год, вот за те месяцы, которые мы прожили, резко сокращается количество услуг, которые предоставляются по программе бесплатной медицинской помощи.

И, наконец, противоречие между тремя подходами к организации оплаты бюджетной сферы.

Это нормативно-целевое финансирование, так называемое подушевое. Этот странный рефрен, который вы слышите последние по крайней мере семь-восемь лет о том, что деньги должны следовать за человеком, будь образовательные или лечебные деньги, и он уже сам себе выберет учреждение, оплатит услугу и так далее. Коллеги, я вас уверяю, что это полная профанация, я готов это обосновать, если будут вопросы. На самом деле в нашей стране при нашем географическом распределении государственных учреждений никакое подушевое финансирование в принципе невозможно. А к этому ещё надо добавить неготовность всей системы реализовать реальный рынок услуг на основе подушевого финансирования.

Второй подход – это чисто бюджетное финансирование, сметное финансирование, на котором мы жили в течение длительного времени и которое сегодня сужается как шагреновая кожа. Государство уходит, субъекты уходят из этого финансирования.

Ну и третье – это внебюджетное финансирование за счёт платных услуг, которое всячески стимулируется. Но я боюсь, что при таком подходе, когда вдруг государственное учреждение становится коммерческим, проблема выполнения государственных функций, которые должно реализовать государство, обязательность государства будет сведена просто-напросто к минимуму.

И, наконец, выводы. Коллеги, я сформулировал шесть предложений, которые, на мой взгляд, могут решить проблему финансирования в бюджетной сфере.

Во-первых, в связи с перераспределением функций по оплате труда бюджетников между центром и регионами, необходимо введение дополнительных государственных гарантий для работников бюджетной сферы. Вы знаете, что сейчас выравнивание бюджета в регионах идёт по принципу не окрашенности денег, какими были трансферты, а просто выравнивается якобы по федеральным обязательствам государства или недостаткам в бюджете субъекта, даётся определённая сумма и уже субъект сам распределяет. Как вы понимаете, оплата бюджетников, особенно отдельных учреждений, в данном случае будет не на первом месте. А вы должны обеспечить гарантии для выполнения государственных функций. Я вижу единственный выход. Это – вернуться к единой тарифной сетке как основе оплаты труда бюджетников независимо от региона проживания, как того минимума, который государство гарантирует.

Второе. Это необходимо унифицировать компенсационные и стимулирующие выплаты, применяемые в организациях бюджетной сферы. В каждой организации, не только от региона к региону, существует своя система, которая основана на представлениях руководителя о том, как он должен управлять персоналом.

Третье. Необходимо законодательно закрепить понятия доплаты и надбавки.

Четвёртое. Надбавки за выслугу лет, за непрерывный стаж работы необходимо устанавливать выборочно, только для должностей, по которым есть дефицит на рынке труда, иначе они полностью теряют свой смысл. И они делают очень важный посыл, что если я дольше работаю, я – лучший работник, что на самом деле не совсем так.

Пятое. Установить минимальную почасовую оплату труда, которая должна стать основой для новой ЕТС.

Шестое. Использовать сложившиеся благоприятные условия, связанные со значительным повышением зарплаты в бюджетной сфере до 2018 года, для реформы всей системы оплаты труда. Всегда нам говорили: мы не будем реформировать оплату труда, потому что нет денег для бюджетников. Сейчас уже запланировано (есть дорожная карта) повысить оплату труда к 2018 году бюджетникам в два раза по отношению к средней по экономике региона. Уникальная ситуация. Если мы сейчас, где всё равно будет

повышаться заработная плата, не воспользуемся этим для того, чтобы навести порядок во всей системе оплаты труда, то второго шанса не будет.

Есть только одно маленькое «но». Мы провозгласили лозунг, заложили в бюджеты деньги на повышение оплаты, а механизм, как будет происходить это повышение, на основе чего, по какой модели, у нас напроць отсутствует.

Спасибо за внимание.

Гурвич. Большое спасибо, Сергей Вячеславович. Вы филигранно уложились ровно в двадцать минут.

Александр Львович, пожалуйста, два коротких вопроса Сергею Вячеславовичу, на которые можно достаточно кратко ответить.

Сафонов. Первый вопрос. Правильно ли я понял, что выводом данного доклада является то, что на сегодняшний день государство не проводит реформу оплаты труда? Это первый вопрос.

И второй. Верно ли утверждение, что ЕТС существует до сих пор, поскольку сохраняется сметное бюджетное финансирование?

Калашников. Ситуация по первому вопросу. Да, реформу оплаты труда государство не проводит. Государство взяло завышенную планку, которая наверняка, на мой взгляд, не будет достигнута, резкого повышения оплаты труда бюджетников. Но на вопрос, как это будет делаться, кроме просто вкачивания денег. Как это будет распределяться? Ведь речь идёт о средней оплате труда по бюджетникам, а у нас, есть и есть директора. И соотношение зарплаты между ними никак не фиксируется. Реформа не проводится.

Теперь второй вопрос?

Сафонов. Можно ли утверждать, что единая тарифная сетка у нас сохраняется, поскольку сметное финансирование?

Калашников. Да. Вы знаете, она жива. По одной простой причине. Во-первых, она используется для федеральных бюджетных учреждений, а во-вторых, субъекты федерации вообще не торопятся от неё отказаться, потому что если от неё отказаться, то вообще ничего не остаётся, никаких ориентиров. Поэтому абсолютное большинство субъектов федерации пытается её воспроизводить. Но поскольку она не является обязательной, то на базе этой якобы существующей бюджетной сетки ЕТС начинают возникать какие-то такие странные монстры, что уму непостижимо.

Калашников. Спасибо.

Гурвич. Спасибо, Сергей Вячеславович.

Пожалуйста, Александр Львович, Ваше выступление.

Сафонов. Конечно, самое гениальное, наверное, выступление перед бюджетниками – это было бы утверждение, что всё плохо. Но я всё-таки, наверное, поговорю о том, что делается.

Первое. Я категорически не согласен с двумя утверждениями моего оппонента: о том, что единая тарифная сетка сохраняется, и никакой реформы нет.

Начну с нескольких цифр. Сколько вообще у нас в бюджетной сфере работает – это около четырнадцати миллионов. Вы видите, так сказать, раскладку, в том числе, так сказать, региональные и федеральные вузы. Ну, возьмем соотношение заработной платы, которое было в 2011 году. Напомню: 2011 год – это был четвёртый год уже после начала реформы системы оплаты труда, которая началась с 2008 года с принятием 583-го постановления правительства Российской Федерации, отменившего единую тарифную сетку и определившего переход на новую систему оплаты труда. Естественно, начало было очень нехорошее, потому что видно, что соотношение по отношению к средней заработной плате средней заработной платы в отраслях бюджетной сферы было изначально очень низкое, несмотря на то, что в 2008 году дополнительно к фондам оплаты труда на федеральном уровне, а затем и в субъектах Российской Федерации было добавлено 30%.

Итак, в 1992 году была введена единая тарифная сетка в Российской Федерации, которая имела восемнадцать разрядов и, как правильно было отмечено в предыдущем докладе, имела первоначальное соотношение первого и восемнадцатого разряда один к десяти. Затем в результате нехватки ресурсов при формировании по остаточному принципу соотношение свелось: один к четырём с половиной. Естественно, единая тарифная сетка охватывала не только три основные базовые бюджетные сферы – здравоохранение, образование и культуру. Туда входила и оплата труда практически во всех бюджетных организациях, включая космическую отрасль. Я, например, как было отмечено, занимаясь реформой заработной платы, в Министерстве здравоохранения к удивлению для себя узнал, что по единой тарифной сетке оплачивались в том числе и космонавты.

Принципы построения единой тарифной сетки. Это, естественно, бюджетное исполнение, смета. Единство подходов к редукции труда. Никакой разницы в редукции труда между бюджетными отраслями не было. Применение доплат, носящих статусный характер. И вертикальная иерархия. Естественно, единая тарифная сетка имела очень большие недостатки, которые и привели к тому, что правительство с 2008 года начало реформу единой тарифной сетки и переход к новым системам оплаты труда, что сейчас называется «эффективный контракт».

Первое. Единая тарифная сетка абсолютно не связана с рынком труда. Почему? Потому что руководитель не может регулировать гибко у себя конкретного сотрудника, нанимать его с рынка и рассматривать его как более эффективного в ряду других сотрудников, потому что есть жёсткая иерархия, он должен его привязать к соответствующей выплате и платить ему.

Второе, что она не привязана к задачам государственного бюджетного учреждения. Сметное финансирование осуществлялось по принципу количества лиц, находящихся и согласованных соответствующим органом финансов, будь то федеральным, региональным или муниципальным (это штатная численность), и количество средств, направляемых на поддержание оперативной деятельности учреждения. Естественно, единая тарифная сетка в полном объёме зависит от возможностей бюджета. Я уже говорил, что это единая иерархия. Соответственно, нет возможности увеличить заработную плату в разных отраслях. Соответственно, она крайне тяжёлая с точки зрения преследования каких-то отдельных отраслевых или национальных интересов. И предполагалось всегда, и это одна из проблем была глобального увеличения заработной платы, потому что надо было одновременно увеличивать заработную плату во всех отраслях без связи с тем, что есть определённые приоритеты на каком-то историческом этапе. Единая тарифная сетка, так сказать, оплачивала статус, потому что очень важно было в единой тарифной сетке иметь соответствующий, скажем, формальный статус. Ну, для образовательного уровня это всем известные доплаты за звания и учёные степени. Второй момент. Она никак не была связана с трудовым договором, то есть количеством выполненной работы, и противостоял объём средств. И она не была встроена в систему управления государственным бюджетным учреждением. То есть это действительно, так сказать, сметное финансирование.

Естественно, была поставлена задача при переходе на новую систему оплаты труда. Это создать конкурентный уровень оплаты труда в бюджетном секторе, потому что, естественно, бюджетный сектор не является обособленным элементом или автономным элементом от рынка труда, и низкая оплата труда приводила к так называемому отрицательному отбору зачастую. И, безусловно, должна быть экономически оправданная дифференциация оплаты труда в различных профессионально-квалификационных группах, а не попытка, так сказать, обеспечить просто создание баланса по вот этой восемнадцатиразрядной сетке. Чёткие критерии эффективности работы каждого учреждения. Реально * оценку эффективного рабочего времени работника. И развитие полноценного института трудового договора.

Соответственно, НСОТ была построена совершенно на других принципах. Это не принципы, ещё раз повторяю, бюджетирования, просто расходов вне сметы, а управление ресурсами. Это главный был НСОТ и остаётся им. И финансирование качества услуг. Что такое управление ресурсами? Это значит дать возможность руководителю самостоятельно принимать решение, какое количество трудовых ресурсов ему на данный момент для выполнения поставленной перед ним учредителем задачи необходимо. И глобальное отличие от единой тарифной сетки новой системы оплаты труда как раз и заключалось в том, что было впервые разрешено и делегированы полномочия: определять количество людей без соответствующего сокращения пропорционального объёма средств, выделяемого на фонд оплаты труда, непосредственно руководителем бюджетного учреждения.

Естественно, принципы НСОТ предполагали делегирование полномочий, подчеркну, так сказать, федерального уровня до уровня каждого бюджетного учреждения, каждого руководителя. И это было закреплено в соответствующую поправку в трудовом кодексе. Связь, как я уже сказал, оплаты труда с реальным вкладом и управлением ресурсами.

Каким образом была сформулирована базовая модель оплаты труда, которая применяется сейчас вместо единой тарифной сетки, которая везде отменена, во всех системах оплаты труда за исключением Москвы, где ещё идёт этот процесс?

Первое. Было сформулировано понятие базовой ставки по группе должностей. То есть произошла редукция. В каждой отрасли было выделено глобально несколько профессионально-квалификационных групп, которые были построены по следующему формальному принципу. Первая группа – это группа, которая не требует высокой квалификации, и человек способен приступить к работе, имея среднее образование, после небольшой инструкции. Второй квалификационный уровень – это уровень специалистов, имеющих начальное профессиональное образование. Третий квалификационный уровень – это специалист, имеющий среднее образование. И четвёртый – это специалист, имеющий высшее образование. Естественно, каждая квалификационная группа имела определённые, так сказать, свои градации.

Дальше, это квалификационная надбавка за сложность трудовой функции и премия за итоговый результат – индивидуальный, коллективный. Это в зависимости от того, какую цель ставит системе управления непосредственный руководитель. Таким образом, базовая ставка оплаты труда – это оплата за формальную как бы, так сказать, потенциальную возможность работника выполнить определённый объём работы, соответствующий его формальной квалификации. Квалификационная надбавка предполагалась, так сказать, в качестве какой-то надбавки за специфические условия труда, которые имеются у этого работника, то есть объём функций, который у него больше, чем, например, у соседа по квалификации. Принципиальная редукция, да? Ещё раз подчеркну: это вот четыре группы. Низкоквалифицированный, средний персонал, высококвалифицированный и руководство.

Дальше. Уже принципы базовой ставки я назвал. Это оплата за номинальную квалификацию. Принцип формирования базовой ставки – нижний уровень оплаты труда на отраслевом рынке. Дифференциация оплаты труда с другими группами, то есть любая базовая заработная плата по группе должна быть выстроена в соответствующую систему. И экономическая исполнимость. Это тоже очень важный момент.

Ещё раз подчеркну, что это общие принципы, которые в каждом конкретном случае должны получить самостоятельный расчёт в системе оплаты труда каждого конкретного бюджетного учреждения.

Во всей базовой модели оплаты труда, которая сейчас применяется, есть учёт квалификации. Это квалификационная надбавка. Она учитывает индивидуальную сложность труда и как бы, так сказать, учитывает период, когда вот эта сложность имеется. То есть к базовой оплате ещё применяется квалификационная надбавка.

Премиальный фонд делится по принципам оценки реального результата. Измеримость реального вклада, то есть принцип доказательности. И 583-е постановление установило впервые соотношение в системе оплаты труда семьдесят на тридцать, то есть 70% фонда оплаты труда должны были приходиться на базовую оплату труда, компенсации, квалификационную надбавку, и 30% - это стимулирующий фонд или премиальный фонд.

В базовой модели был принят и рассмотрен один из недостатков системы ЕТС. Это оплата избыточной компетенции, когда, ещё раз подчеркну, человеку просто за его формальное звание, которое не применяется в конкретной практике, выплачиваются дополнительные деньги.

Базовая модель труда предполагает и компенсации. Есть определение в законе, что такое компенсация, в трудовом кодексе, и были приняты приказы Министерства здравоохранения и социального развития, которые чётко установили три условия выплаты компенсационных надбавок. Это условия труда, гостайна и климатические зоны, то есть это доплата за разницу в уровне жизни. Никаких других доплат, компенсаций производить руководитель не имеет права.

Фактически вот это система, которая действует сейчас в новых системах оплаты труда. Должностной оклад, компенсационные выплаты и дальше повышающий коэффициент по должностному окладу, это вот квалификационные доплаты, и симулирующие выплаты. Вот здесь конечный перечень приведённый, который утверждён соответствующими нормативными актами.

Естественно, базовая модель оплаты труда предполагала, и это прописано в соответствующих рекомендациях, обязательное участие в системе дополнительного распределения в виде премиального фонда, так сказать, так называемых посредников. Это представители коллектива. Это очень важный такой аспект. Я просто его не буду раскрывать, поскольку при внедрении новых систем оплаты труда сразу же возникли внутренние конфликты, когда люди, не доверяя руководству в связи с тем, что очень часто оно неадекватно, требовали участия посредника в лице соответствующего лица.

Вот примерная редукция труда в новой системе оплаты труда на примере здравоохранения. То есть вот так расписано.

Теперь поговорим о проблемах, которые были свойственны при внедрении новой системы оплаты труда и которые до сих пор являются основой, о которой Сергей Вячеславович очень убедительно сказал.

Вот 2010 год покажу. Это уже третий год, начало третьего года внедрения новой системы оплаты труда, и отсюда видно, что, например, в Воронежской области. Я её взял в качестве примера, как регион, который вот средний такой. Видно совершенно, что среднемесячная номинальная начисленная заработная плата изначально была крайне низкая. Поэтому, естественно, выстраивание любых систем финансирования при изначально низкой заработной плате крайне сложно. Даже если вы вводите принцип 30% доплаты на среднюю заработную плату шесть тысяч – ну, очень трудно здесь каких-то добиться результатов.

Вот как менялась по сравнению с 2010 годом, в 2010 году структура оплаты труда при переходе к новой системе оплаты труда. Вот видно, что увеличился должностной оклад, и эта тенденция была прослежена нами во всех субъектах Российской Федерации; в частности, вот в 2009 году 56%, в 2010 году – уже 61%, 14% - компенсационные выплаты, 15% - компенсационные выплаты в 2010 году. Но, к сожалению, в этот же период начали сокращаться выплаты, которые приходились на фонд стимулирования. Почему? Потому что рост должностных окладов автоматически привёл, так сказать, при нехватке ресурсов к сокращению фонда стимулирования. Поэтому это ещё одна проблема, которая сегодня существует в новой системе оплаты труда. Это недостаточный уровень фонда стимулирования, то есть премиальный фонд. Опять же, вот на примере Воронежской области я хотел показать, что, к сожалению, на муниципальном уровне учреждений

заработная плата крайне низка. То есть вот здесь видно, что на уровне минимального размера оплаты труда (на тот момент 4330 рублей) у нас работало семнадцать тысяч человек. В процентном отношении это достаточно высокая степень. Ну, то есть вот видно. Здесь распределение работников учреждений социальной защиты населения по уровню заработной платы. То есть ещё раз подчеркну: старт был очень тяжёлым. Поэтому, естественно, добиться на тот момент поставленных целей, с тем чтобы система стала эффективной, в максимальной степени начала отвечать тем задачам, которые перед ней ставили, оказалось невозможно

Какие выводы при внедрении новой системы оплаты труда последовали?

Первое. Конечно, не удалось создать достаточный премиальный фонд, я уже говорил. К сожалению, новая система оплаты труда оказалась сложной для внедрения для наших управленцев. Ни в одном федеральном учреждении, а их было на тот момент сто тридцать семь тысяч, не применялась система ключевых показателей эффективности на уровне, так сказать, не только конкретного бюджетного учреждения, но и на уровне его структурных подразделений. Я уже не говорю о том, что конкретно в трудовой договор не было занесено ни одного показателя. Трудовой договор – это ещё одна из проблем – носил и по-прежнему носит формальный характер. Там отражается обязательство работодателя выплатить определённую сумму денег, но, к сожалению, не указывается, что в ответ за эти деньги должен сделать конкретный руководитель.

Ещё одна проблема, о которой было сказано, в том числе и Сергеем Вячеславовичем, и я с ним здесь согласен. Это архаичная структура предоставления социальных услуг, связанная с предоставлением... Вот здесь вот у меня другой, скажем, вектор. Это связано с предоставлением услуг резидентному населению. Это действительно очень плохая ситуация. Почему? Потому что мы сталкивались с темой, когда огромные объёмы средств идут на поддержание просто пустующих аудиторий, а не непосредственно потребителей услуг. То есть в Иркутской области – там на пяти тысячах квадратных метров обучались всего лишь две группы, к сожалению. Ну, это вот просто живой пример из практики.

Как я уже говорил, это отсутствие системы нормирования труда. Это тоже проблема, потому что в рамках единой тарифной сетки она была не востребована. Человеку просто платили за присутствие на рабочем месте.

И высокий уровень межрегиональной дифференциации оплаты труда в бюджетной сфере. Вот та задача, которая была сформулирована 597-м указом президента – это переход на уровень заработной платы 200% от средней заработной платы по отношению к средней заработной плате в субъекте Российской Федерации – формирует новую проблему. А именно: вот по моим расчётам, что заработная плата, например, преподавателя или врача в Москве должна к 2018 году при сохранении всех данных по темпам роста инфляции – сто восемьдесят семь тысяч, а в Кабардино-Балкарии – двадцать восемь тысяч. Можно представить себе результат этой ситуации, что в условиях дефицита кадров мы произведём оголение огромного объёма бюджетных учреждений, особенно социально значимых, в виде здравоохранения, и будут перетоки между субъектами Российской Федерации.

Вопрос, что делать? К сожалению, в трудовом кодексе эта тема, как базовые оклады по профессионально-квалификационным группам – они зафиксированы, но они на сегодняшний день не нашли никакого отражения в практике. По той простой причине (я здесь с Сергеем Вячеславовичем согласен), что основной норматив отказа от заложенного вот этого механизма, который бы позволял выравнивать уровни заработной платы в зависимости, действительно, от объёма услуг и в зависимости от отраслевой принадлежности, но, по мнению Минфина, очень дорого стоит.

И совсем в заключение хочу сказать, что, конечно, вот это появление, ну – как бы это сказать? – новый тезис там, эффективный контракт (а на самом деле это продолжение

идеологии новых систем оплаты труда и переход оплаты труда за качество и результат) возможен при следующих базовых условиях.

Первое – это всё-таки достаточный уровень финансирования бюджетной сферы.

Второй момент – это, безусловно, мощная программа реструктуризации бюджетной отрасли, освобождение от избыточных учреждений, которые просто перемальвают ресурсы и не выдают результата.

И третий момент, как это ни прозвучит парадоксально, это всё-таки как бы следование за опытом восточноевропейских стран. Это отказ от совмещения в оказании в бюджетном секторе платных услуг, поскольку это оказание вот этих услуг приводит к тому, что фактически (и наши исследования это показывали) происходит такая «серая» приватизация бюджетных учреждений, и уже наладить эффективное использование государственного имущества не представляется возможным. В восточных странах было сделано чёткое разделение. Те бюджетные учреждения, которые оказывают государственные услуги, будь то здравоохранение, образование, они не имеют права выхода на рынок. Всё остальное – пожалуйста, в частном порядке. И в том числе существует запрет на участие государственных, по сути, служащих, так сказать, бюджетных работников в частной практике, с тем чтобы они не могли эксплуатировать неэффективным образом государственное имущество и создавать, так сказать, ситуации, о которых Сергей Вячеславович сказал, когда население, приходя в бюджетное учреждение, не понимает, за что надо платить, а за что платить не надо.

Спасибо.

Гурвич. Спасибо, Александр Львович.

Пожалуйста, Сергей Вячеславович, два коротких вопроса.

Калашников. Александр Львович, на мой взгляд, самый главный вопрос: возможна ли в принципе объективная оценка эффективности работника в бюджетной сфере? Не балльная, не экспертная, как она распространена, а именно объективная? А если невозможна, то за счёт чего тогда будет осуществляться предлагаемая Вами оплата труда по конкурентоспособности? Это первый вопрос.

Гурвич. Первый, хорошо, да. И второй сразу давайте, если можно. Да, обычно два вопроса сразу.

Калашников. А второй вопрос у меня таков. Вы помните, я тоже поддержал идею отказа от ЕТС, потому что мы руководствовались только одним принципом. Денег на то, чтобы одновременно, как Вы правильно сказали, поднять бюджетникам зарплату – нет. Поэтому давайте каждая отрасль пусть выживает сама, потому что они все находились в разном положении. Однако Вы сказали, что сейчас единой тарифной сетки нет. Но мы ведь тогда ничего не предложили. Переложили эту ответственность, как Вы правильно сказали, на плечи руководителей. А руководители начали делать то, кто во что горазд. И, в конечном счёте, единая тарифная сетка сейчас практически (здесь можно спросить присутствующих руководителей) в том или ином виде всё-таки подспудно существует. Почему Вы считаете, что её сейчас нет? Но самое главное, что ведь ничего и не происходит для её развития, хотя Вы говорите, что реформа идёт.

Сафонов. Начну со второго, Сергей Вячеславович.

Хочу сказать, что нет единой тарифной сетки, потому что все бюджетные учреждения, в том числе федеральные ГУ(?) обязаны были в 2008 году пересмотреть свои системы оплаты труда. Что они и сделали на основе методических рекомендаций Минздравсоцразвития и соответственно, отраслевых рекомендаций, которые принимал Минобрнауки, там, Минздрав для себя, так сказать, которые заложили отраслевые подходы по системе оплаты труда, которые принципиально, как я уже сказал, отличаются от единой тарифной сетки. И, к сожалению *, потому что опять же анализ той практики, которая складывается в субъектах Российской Федерации, показывал, что они формально просто переписывали, так сказать, те отраслевые подходы, которые были приняты на федеральном уровне, но это – ещё раз подчеркну! – не единая тарифная сетка. Там

доходило до смешного. Поэтому это вопрос уже просто к эффективности руководителя, и это ещё одна проблема перехода на более современную систему оплаты труда.

Следующий момент, касающийся, Сергей Вячеславович, это количество... вернее... Ещё раз можно?

Калашников. Как померить реально объективно эффективность.

Сафонов. Да. Померить эффективность работников бюджетной сферы в некоторых случаях, как Вы совершенно правильно заметили, с точки зрения конкретного показателя невозможно. Можно говорить только о качестве исполнения тех процедур и функций, которые они должны, так сказать, осуществлять. И более того скажу, что... Но в некоторых случаях, когда речь идёт о – как бы это сказать? – простом выделении какой-то конкретной функции, привязке её к конкретному сотруднику, это сделать возможно, в том числе по количеству операций и прочее. Ну, такие практики есть. Но, безусловно, я с Вами соглашусь, что это достаточно трудно, и всё это делается через общий KPI, который ставится непосредственно в бюджетном учреждении.

Гурвич. Спасибо большое.

Мы завершили первую часть. Сейчас, пожалуйста, вопросы, и по нашей традиции, Александр Львович и Сергей Вячеславович, мы принимаем все вопросы и потом сразу на все отвечаем. Вот есть бумага, можно фиксировать. И отвечаем в обратном порядке, то есть сначала вопросы Александра Львовича.

Так, пожалуйста, у кого есть вопросы?

Галина Юрьевна. А лимит на вопросы есть по-прежнему?

Гурвич. Да. Два вопроса. Пожалуйста. Представляйтесь, пожалуйста, для записи.

Галина Юрьевна. * Галина Юрьевна. Вопросов, конечно, безумно много. Сергей Вячеславович, Вам большое спасибо за честность и объективность. Я целиком разделяю Ваше...

Гурвич. Ближе к микрофону.

Галина Юрьевна. Ну куда уж ближе, почти во рту. Так вот, у меня вопрос будет такой, вот которая здесь собственно проблема-то и не была затронута. Вот президент во всеуслышание много раз говорил о проблеме, он её выделил как важнейшую: проблему огромной дифференциации в оплате труда руководителей и простых работников. В связи с этим у меня вопрос. Считаете ли вы, что переход на так называемую новую систему оплаты труда и так называемую реформу способствовал появлению совершенно объективно этой проблемы? Потому что... Да, и в развитие этого вопроса.

Гурвич. Сейчас. Вопрос к обоим выступающим?

Галина Юрьевна. Да, конечно. И в развитие этого первого вопроса будет второй вопрос.

Здесь уже в докладах прозвучало, что всё было отдано на откуп руководителей, то есть на локальный уровень управления. У меня вопрос. Да, там вот эти вот все положения начали разрабатываться совершенно убогие и противоречащие нормам всяких законов. Я просто не понаслышке знаю, делала экспертную оценку факультетского положения, за что была сурово наказана. Но это ладно. У меня вот вопрос. Не была ли ошибкой передача всех... реализация реформы оплаты труда только на локальный уровень? При этом в федеральном законодательстве ничего не было сделано, для того чтобы вот эта реформа оплаты труда – в общем-то, нужная – имела какой-то успех. И я считаю, что она закончилась полным провалом.

Спасибо.

Гурвич. В конце будут выступления – пожалуйста. Сейчас только вопросы.

Галина Юрьевна. Да. Спасибо.

Валентина. * Валентина, экономический факультет. Предшествующий вопрошающий фактически задал ключевой вопрос, я бы хотела тогда его только детализировать.

Ни для кого не секрет, что произошедшее изменение в системе распределения стимулирующих выплат привело к социальной напряжённости в вузах, в больницах и так далее. В этой связи вопрос. Какой разрыв был, во сколько раз превышала зарплата главврача или зарплата ректора среднюю зарплату по учреждению? То есть цифры до и после.

И во-вторых. С одной стороны, стимулирующая роль оплаты труда – вещь великая. Но на сегодняшний день тот механизм, который предложен, работает скорее отрицательно, нежели положительно. В этой связи (вы – специалисты оба в этой сфере) какие предложения, конкретные предложения по стимулированию труда в бюджетной сфере вы могли бы предложить в целях адекватной оценки высококачественного труда? То есть какие конкретные предложения, не общетеоретические, а конкретные?

Спасибо.

Гурвич. Спасибо.

Гранковский. Гранковский Владимир Владимирович.

Знаете, я – человек давно уже из не бюджетного сектора, мне особенно это интересно всё послушать.

Первый вопрос у меня вот какой. Мне показалось, что оба выступления – они такие смешанные. В каком смысле? Не разделены два совершенно разных вопроса. Первый. Бюджетная сфера – люди, в общем-то, ну, живут очень своеобразно(?), на низком материальном уровне. Есть одна общая проблема – это повышение этого уровня. И дальше вот, чему очень много уделялось внимания – это вот как разделить вот то, что есть, неважно – маленькое или большое. Мне показалось важным, конечно, это разделять, и у меня вопрос к обоим докладчикам. А что, вообще говоря, важнее? Правила, по которым делится имеющийся фонд государственный материальный, или на сегодняшний момент это настолько малозначимо, что главное – это какими-то путями повышать: либо увеличением выдачи денег, либо, может быть, сокращением работников? Ну, может быть, ещё какие-то есть пути. Это один вопрос.

А второй вопрос, который меня очень сильно занимает, и он меня занимает как работодателя, который из собственного кармана платит деньги. А вообще, какая цель всех этих мероприятий, о которых мы с вами долдоним? Чего мы хотим добиться? Ну, я уточню, смотрите. Это очень сильно сказано – цель. Вот есть полицейский в Америке, и мы знаем, что у него очень большие выходные пособия, там, на пенсию, ну и многие другие средства, совершенно не имеющие отношения к текущей зарплате его. Ну, он получает что-то, но это достаточно однородно. Вот насколько мы можем вообще говорить о наших с вами целях, используя исключительно зарплату и премию? Нет ли у нас... Является ли это всей картиной или только небольшой частью гораздо более широкой картины, где есть какие-то совершенно другие вещи – не денежные и, может быть, даже не связанные с оплатой?

Спасибо.

Гурвич. Спасибо. Ещё вопросы? Здесь нет? Хорошо.

Орешин. Профессор Орешин, экономический факультет.

У меня вопрос к Александру Львовичу в основном.

Гурвич. Ближе микрофон.

Орешин. Вы очень часто употребляли слово «редукция». Я думаю, что проблему дифференциации не решить без решения проблемы редукции труда. Её не решил даже *, насколько я знаю. Но Вы утверждаете, что вы решите её. Если так, то ответьте «да» и приведите примеры.

Спасибо.

Филиппов. Филиппов Петр Сергеевич. Мой вопрос к Александру Львовичу. Скажите, пожалуйста, могли бы вы привести в качестве примера какую-нибудь из наших постсоветских стран, постсоциалистических стран, в которых система, подобная новой системе оплаты труда, работает достаточно эффективно?

Ведущий. Спасибо.

Татьяна Николаевна. * Татьяна Николаевна, * гуманитарный институт. Вопрос, связанный с источниками средств, необходимыми для повышения оплаты труда в бюджетной сфере. Если речь идет о сокращении числа неэффективных учреждений бюджетной сферы, то здесь, видимо, должен обсуждаться вопрос о социальных нормативах **.

И второй вопрос. Это все-таки распределение полномочий между бюджетами разных уровней. В частности, в Одинцовском районе на бюджетных слушаниях... В связи с этой реформой, проводимой сейчас, Одинцовский район, который был одним из немногих районов, где профицит бюджета, сейчас ** 2 млрд. Каким образом этот вопрос будет решаться? Спасибо.

Ведущий. Спасибо. Еще есть? Пожалуйста, дальше.

Татьяна Андреевна. * Татьяна Андреевна, *. Меня интересует вопрос: за счет чего вузы будут поднимать эту зарплату, чтобы выполнить то, что им предписано? Вот в моем вузе, например, для этого разогнали половину кафедр, на остальных, соответственно, резко увеличили нагрузку. На вторую половину **, и это только аудиторные занятия. Туда не входят ни экзамены, ничего. Только лекции и практические занятия. На подготовку дается часов 70. Это как? О каком качестве преподавания можно говорить? Это оправдывается тем, что иначе мы не выйдем на то, что требует государство. ** 24 тыс. Это Подмосковье, это не какая-нибудь дальняя окраина России. Как с этим быть?

Вопрос. ** конкуренцию в бюджетной сфере. Конкуренция между врачами и учителями, врачами и учителям. И * этого события. 500 человек * врачу и 1 человек * врач. Вот эта *. А второе * все-таки к вопросу о * труда. ** хотя бы два-три фактора. Что * сложность **бюджетных средств? С чем это **?

Ведущий. Спасибо. Еще есть здесь? Нет. Пожалуйста, еще сюда. Владислав Исаакович.

Филюшников. После некоторых колебаний все-таки решил задач вопрос. Первый вопрос...

Ведущий. Для записи все-таки скажите, кто задает вопрос.

Филюшников. Филюшников Я считал, что вы уже сказали. Было сказано, что базовая ставка первого уровня должна определяться по замыслу на отраслевом рынке. Так было сказано. У меня вопрос. Какой отраслевой рынок существует, например, для учителей или для врачей? Что под этим подразумевается? Если это можно как-то конкретизировать, как это делают люди, которые реально сейчас определяют эту базовую ставку?

Второй мой вопрос. Представим себе, что мы все дожили до 2018-го г., и наконец, наступило счастье. Работники бюджетной сферы стали в среднем оплачиваться в два раза больше, чем в среднем оплачиваются работники соответствующих регионов. У меня вопрос: что при этом произойдет с остальным рынком труда? И известны ли вам страны, хоть одна, развитая, развивающаяся, где работники public administration, или образования, или здравоохранения, занятые в государственных учреждениях, оплачиваются по ставкам в два раза более высоким, чем работники частного сектора? Где существуют такие баснословные страны?

Ведущий. Спасибо. Давайте, последнее. Кратко тогда.

Муж. ** вопрос насущный. У нас сейчас все меряется средними заработными платами. От средней заработной платы все должны выполнять указ президента. Понятно, что дифференциация – вопрос, я так понял, риторический, ничем не регулируемый. Соответственно, здесь можно играть как угодно. В частном секторе стоит такой же вопрос о регулировании дифференциации. В соответствии с этим мы имеем в настоящий момент, то есть, мы говорим о текущем периоде...

Ведущий. Извините, это больше похоже на выступление, чем на вопрос.

Муж. Нет-нет, я просто говорю.

Ведущий. Если вопрос, то короче.

Муж. Надо ли использовать, разрабатывать оплату труда и применять * именно эти шкалы дифференциации заработных плат не только для бюджетников, но и для частного бизнеса? То есть, разрабатывать общие шкалы. И в плане того, чтобы была более прозрачной именно эта средняя величина. «Форбс» сейчас выпустил доклад.

Вопрос. А вопрос-то в чем?

Ведущий. Да, пожалуйста.

Реплика. Нужна ли дифференциация.

Муж. * через федеральные законы, то есть лоббирование этих интересов, чтобы у нас была оценка от минимальной и дифференциация, а не от средней величины, как сейчас происходит.

Ведущий. Да, понятно. Хорошо.

Муж. Потому что она не прозрачна, ее не видно.

Ведущий. Спасибо. Уже закрыли, извините. Мы никогда не кончим так, если будут снова и снова. Пожалуйста, Александр Львович. У нас много вопросов. Поэтому примерно минут в 15.

Александр Львович. Очень кратенько. Что касается дифференциации заработной платы руководителей. Как раз переход на новую систему оплаты труда ставил перед собой задачу ввести в регулируемые рамки эту дифференциацию. Когда проводился анализ применения единой тарифной сетки, выяснилось, что дифференциация между оплатой труда ставки первого разряда и руководителя не 4,5 раза, как это предварительно было определено 217-м постановлением, а в десятки раз больше. На моей памяти, средняя заработная плата по одному из учебных заведений была в пределах 15 тыс. рублей. Это анализ на 2008-й г. одного из федеральных учреждений. А заработная плата руководителя составляла 45 млн. рублей.

Реплика. *.

Александр Львович. Да-да. Это соотношение – результат ЕТС. Поэтому 583-е постановление впервые ввело ограничение. А дальше поправки в него, которые были сделаны в 12-м г., усилили ограничительный характер соотношения заработной платы средней по государственному бюджетному учреждению и заработной платы руководителя.

При этом для расчета средней заработной платы в новой системе оплаты труда применялись только показатели заработной платы сотрудников основного персонала. То есть, весь административный персонал был выведен из системы расчетов, чтобы сравнивать ключевых специалистов, которые как раз и оказывают услуги, их заработную плату с заработной платой руководства.

В том числе, в новой системе оплаты труда в качестве источника для оценки средней заработной платы впервые стали применяться не только сметные бюджетные источники, но и те источники, которые зарабатывались на стороне.

Является локальный уровень ошибкой? Ответ: нет. Почему? Потому что любая эффективная система оплаты труда может быть выстроена только в том случае, когда непосредственный руководитель умеет ей пользоваться. В противном случае это продолжение расходования средств и выполнение бюджетных обязательств, исполнение сметы.

Что касается нормативных актов. Я с вами абсолютно соглашусь. Почему? Потому что все нормативные акты, которые утверждают порядок применения новой системы оплаты труда, утверждены приказами министерств и ведомств. Вопрос, опять же, конкретного контроля учредителей.

Я просто по своей практике хочу сказать, что Министерство здравоохранения и социального развития контролировало 222 бюджетных учреждения. И первые же КРП были разработаны для руководителей. И каждый квартал принималось решение, выплачивать ли премию этому руководителю, либо его снимать. Поэтому еще раз

подчеркну, система оплаты труда без контроля со стороны учредителя, будь то ведомство, муниципалитет или субъект Российской Федерации, за руководителем будет слабо применяться, наверно.

Конкретные предложения по стимулированию высококвалифицированного труда. Я уже говорил о том, что в новой системе оплаты труда предусматривается так называемая квалификационная надбавка. Если руководитель считает, что ему для исполнения какой-то сложной функции нужен высококвалифицированный специалист, то независимо от того, к какой группе он относится, ему может быть установлена персональная надбавка за исполнение сложных функций. Например, в здравоохранении мы применяли такие надбавки для нейрохирургов, потому что это самая сложная работа в хирургической области.

Примеры высокоэффективной работающей бюджетной системы в восточных странах. Ответа, конечно, нет, по одной простой причине. Там уровень экономики настолько резко упал по разным причинам. Просто изначально сложно вообще финансировать существование бюджетной системы как таковой. Поэтому сложно говорить о системе заработной платы в разрыве от финансирования всей бюджетной системы. Но там более эффективно используются те ресурсы, которые имеются. Это, в том числе, ответ коллеге, который задал вопрос, чего мы хотим.

Если мы хотим просто поднимать бесконечное количество ресурсов из бюджета и бросать их в систему оплаты труда... Тут правильно было сказано, действительно, это сумасшествие, когда *. Конечно, индивидуально это хорошо, каждый из нас с этим согласится. Но с точки зрения рыночных отношений, конечно, такого нет нигде в мире, чтобы работники бюджетной сферы получали по сравнению с рынком в два раза...

Вопрос. Я правильно понял, что мы к этому идем?

Александр Львович. Понимаете, я не являюсь автором этого решения. Те люди, которые этот указ вместе с нами... В том числе я, когда пытался *. Мы их знаем, но не будем афишировать.

Вопрос. Но в принципе такая цель есть?

Александр Львович. Конечно, да. Была поставлена такая цель. Она исходила из благих намерений о том, что бюджетный сектор недофинансирован. Но это абсолютизация правильной в принципе идеи и превращение ее в экономический жупел, потому что реализовать эту задачу экономически невозможно. Я вам хочу сказать как человек, который участвовал в разработке бюджета на протяжении более 10 лет в области заработной платы. Я хочу сказать, мы уже в 8-м г. увеличили заработную плату на 30% и стояли на пределе возможности федерального бюджета и соответствующих дотаций субъектам Российской Федерации. Поэтому я не знаю, где экономика возьмет такие ресурсы. Поэтому единственный подход, который может быть реализован – это рачительное использование ресурсов.

Я не говорил и никогда не призывал к тому, что это должно идти через сверхзанятость и эксплуатацию каждого конкретного человека. С моей точки зрения, огромный ресурс – это нерациональная структура предоставления услуг. На примере той же самой Мурманской области. Существуют стационарные медицинские учреждения в тех сельских населенных пунктах, где уже и населения как такового не осталось. В то же время, мы рассчитывали, намного дешевле применять даже авиацию, если есть больные, использовать вахтовый метод * и так далее. Мир изменился, изменилась структура населения. Подходить по принципам советского образца, когда есть стабильное резидентное население, и мы по нему строим всю структуру – это неправильный подход. Эта система постоянно меняется. У людей появился выбор. Мы развиваем мобильность. Чтобы идея заработной платы, системы оплаты труда не противоречила идеи мобильности рынка труда, эти вещи надо рассматривать системно.

По поводу редукации труда. По этому поводу я не собираюсь спорить. Хочу сказать, что это действительно сложная проблема. В том виде, как мы ее себе понимаем с точки

зрения соотношения сложности труда по квалификационным группам, нам показалось, что мы эту тему решили. Можно отдельно об этом говорить.

Должны ли быть социальные нормативы или нет? Да, должны быть. Я об этом говорил. Но в большей степени это нормативы по труду или нормативы оказания услуг.

Источники покрытия обязательства. Я уже сказал, что в принципе их нет. Как показывает практика, сейчас инвестиции просто заканчиваются, не развивается экономика. Опять же, отвечая на вопрос, у нас очень хороший пример Алтайского края, когда любое повышение заработной платы в бюджетной сфере оттягивает туда ресурсы из коммерческого сектора. Поэтому естественно, если мы хотим развивать иные кластеры, нежели бюджетные, еще раз подчеркну, что это должна быть система, учитывающая эти *.

По поводу конкуренции в бюджетной сфере. Да, она должна быть. Иначе мы никогда не сможем освободиться от неэффективного менеджмента и от неэффективных учреждений, которые не пользуются спросом. Я абсолютно согласен с Сергеем Вячеславовичем по поводу, что неправильный подход в области образования – это душевные нормативы, когда за школьников пошли. Почему? Потому что они напрямую стали применяться в отношении преподавателя. А образовательная услуга – это сложная услуга, которая зависит не только от труда конкретного сотрудника, но и от качества той среды, в которой эта услуга оказывается, от транспортной доступности и, в том числе, от менеджмента. Поэтому здесь был определенный перекося, который мы пытались исправить.

Но фонды учреждений должны формироваться в зависимости от качества услуг, которые они оказывают. Если учреждение не востребовано, оно должно либо реструктуризироваться, либо сменяться руководителем, либо закрываться, потому что есть и такие случаи.

Сложность, чем она измеряется. Это самый сложный вопрос. Естественно, самый простой ответ на него: уровнем квалификации. Формально. Как бы предполагается, что высококвалифицированный специалист более способен выполнить сложную работу. В здравоохранении это немножко попроще, потому что есть разные типы медицинских услуг, которые можно раскладывать по сложности. Например, вот я приводил хирургию. Там восемь категорий. Самая сложная – это нейрохирургия.

В этом смысле, безусловно, сложность можно тарифицировать. В том числе и вопросы, связанные даже с физическими возможностями человека. Но еще раз подчеркну, что конечно (и здесь я согласен с Сергеем Вячеславовичем), формально эту работу сделать крайне сложно. Наверное, поэтому этих нормативов до сих пор и нет.

Как определяется базовая ставка, как рыночная? С точки зрения рынка мы понимаем, что государство борется за работников. Это означает следующее. Если государство хочет притока в отрасль каких-то специалистов, оно должно оценивать свое базовое предложение с учетом ряда обстоятельств. Первое обстоятельство: чтобы заработная плата, которая предлагается, была востребована работниками, он был готов за нее работать. Вторым моментом. Безусловно, базовая ставка учитывает специфику работы в бюджетной сфере. Это более стабильная занятость, поэтому она может быть ниже, чем, например, в коммерческом секторе. Третьим моментом. В бюджетном секторе могут быть и иногда присутствуют определенные социальные пакеты, которые могут отсутствовать в коммерческом секторе.

Поэтому, еще раз подчеркну, это сложный расчет, который должен определять непосредственный руководитель, исходя из состояния условий рынка труда. И переход на новую систему оплаты труда как раз и был направлен на то, чтобы был живой отклик. Если специалисты не идут к тебе, то не мирись с этими обстоятельствами, не занимаешься отрицательным отбором, когда просто собираешь людей, которым некуда податься, а все-таки за счет фонда оплаты труда, которым ты можешь относительно свободно (с учетом обязательств по должностям, структуре оказываемых услуг)

располагать... Ты эту базовую ставку можешь поднять или оставить ее в том виде, в котором она присутствует.

Наверное, я попытался ответить на все вопросы. Если нет, то прошу прощения.

Ведущий. Спасибо, Александр Львович. Пожалуйста, Сергей Вячеславович.

Калашников. Александр Львович ответил практически на все вопросы. С большинством его ответов я абсолютно согласен. Поэтому моя функция попроще. Я хочу остановиться на тех вещах, где у нас есть некоторые расхождения.

Во-первых, я считаю ошибкой полную передачу принципиальной системы оплаты труда на уровень предприятия. Я объясню, как это произошло. Когда обсуждался вопрос об отказе от ЕТС, исходили из того, что вместо ЕТС должны возникнуть отраслевые системы оплаты труда. Лично мне, как директору департамента Правительства на тот момент, даже в страшном сне не предполагалось, что это будет спущено на уровень конкретной организации, конкретного учреждения, потому что это было абсурдно по определению. Качества руководителей очень разные, и делать людей заложниками фантазий отдельных руководителей мне бы точно в голову не пришло.

Но случилось то, что случилось. А именно: тогдашний Минздравсоцразвития не удосужился разработать методические рекомендации для выработки отраслевых систем. А отрасли, которые вообще далеки от этого, пальцем не пошевелили, а посчитали самым разумным спустить это все вниз. И получилось как всегда, а не так, как задумывалось. Я считаю, что это было ошибкой.

Что касается дифференциации труда, это второй мой вопрос. Здесь я бы остановился не на том, что некоторые директора получают более 1 млн. рублей в месяц, в отличие от преподавателей. Я бы остановился на второй части вопроса: какие предложения по стимулированию труда. И здесь я хотел бы объединить несколько вопросов.

Коллеги, отличие госслужбы заключается в том, что работодателем является государство. Госслужащий выполняет общественную функцию государства, обязанности государства: лечить, учить и прочее. В этой ситуации государство определяет, каким образом добиться высокой квалификации работников, качества предоставляемых услуг, за счет чего. Государство понимает, что соревноваться с бизнесом в оплате труда, вы совершенно правы... Никогда не возможно, чтобы в бюджетной сфере была такая же зарплата, как там, где получают прибыль от коммерческой деятельности. Государство компенсирует недостаточную оплату труда в бюджетной сфере другими факторами. А именно: крупным социальным пакетом, очень важным мотивом – стабильностью деятельности. Госслужащий, как правило, в других странах не сокращается. Поступил на работу – всю жизнь будет там работать. И это ему гарантировано. Достаточно высокая пенсия госслужащих. Вот мотивы, которые заставляют человека идти на госслужбу.

Я бы сказал, что и мотив наличия административного ресурса, грубо говоря, мотив власти чиновника тоже присутствует и тоже играет определенную стимулирующую роль. Но в любом случае деньги для стимулирования госслужащих не играют роли. Это не означает, что госслужащему вообще не надо платить. Если мы ему не будем платить, у него будет соответствующий социальный статус, который, например, он имеет сейчас в Российской Федерации. Платить нужно достойную зарплату, безусловно, ниже, чем в бизнесе. Но при этом государство должно стимулировать различные социальные факторы.

Следующий вопрос. Предприниматель сказал, что он платит из своего кармана. Коллеги, это глубочайшее непонимание сути заработной платы. Этот карман предпринимателю наполняют работники. И предприниматель просто использует работников как средство получения собственной прибыли. И он платит не из своего кармана, а высчитывая рентабельность того или иного работника. Я не могу платить работнику, если я поставлю себя на место предпринимателя, больше, чем он мне приносит в копилку, в кооперативном труде или в индивидуальном труде. Поэтому я ему просто

компенсирую ряд его затрат с тем, чтобы еще себе что-то оставить. Это важнейшее понимание.

И оно работает и в госслужбе. Государство платит служащему не за то, что он хороший или плохой, и не из кармана государство. У государства есть обязательства, которые финансируются нашими с вами средствами. И мы требуем от государства, чтобы оно выполняло свои обязательства. А для этого госслужащий является инструментом реализации этих обязательств. Вот это, пожалуй, на мой взгляд, важнейший момент, который требуется учитывать.

Я тем самым ответил на вопрос по поводу того, что в два раза выше средней по бизнесу. Я могу сказать только одно. Некомпетентность принятия управленческих решений порождает вот такие химеры, типа этой идеи, которая в принципе не может быть реализована.

Где брать источники средств? Вы знаете, государство сейчас в бюджет, это звучит как выравнивание бюджетных обязательств, закладывает достаточно огромные деньги (на 2004-й(?) г. это более 80 млрд. рублей) на повышение заработной платы. Это условные деньги, по той простой причине, что они не окрашены заработной платой. Они будут окрашены за счет повышенного требования к руководителям регионов, чтобы они обеспечили соответствующее повышение заработной платы.

Естественно, что руководители, для которых это будет один из важных показателей эффективности их деятельности, и они уже почувствовали тяжелую длань государства по поводу этого, будут делать все, чтобы статистические данные, показатели по средней зарплате выросли. И в условиях кризиса, и в условиях отсутствия денег, и так далее.

Какие методы будут применяться для того, чтобы достичь этих показателей, тем более, что и выделенных денег не хватает – трудно сказать. Есть очень большое опасение, что эти методы будут не очень моральными.

Следующее. Про базовые ставки Александр Львович очень хорошо ответил. Что произойдет с рынком труда после 18-го г.? Что хорошо, что это намечено на 18-й г. Дай бог стране в нормальном состоянии дожить.

И по поводу дифференциации. Конечно же, средний показатель, средняя температура по больнице без вопроса о нижней и верхней ставке – это пустозвонство. Коллеги, я исхожу из практики. Есть * децильный коэффициент, принятый во всем мире. Для зарплаты бюджетников он должен быть ниже *, насколько я понимаю. Он не может быть 5-6 раз. Все-таки там еще и бизнес присутствует. Так вот, в рамках * коэффициента и должен быть разброс. Спасибо.

Ведущий. Большое спасибо. Мы переходим к третьей части – к выступлениям. Пожалуйста, поднимите руки все, кто хочет выступить. Сразу прошу всех поднять, чтобы мы могли понять, сколько времени мы можем выделить на каждого человека. Четыре человека.

Реплика. Мне реплика. Я не буду говорить, просто слово скажу.

Ведущий. Хорошо. Пять. У нас тогда до четырех минут можно. Пожалуйста. Давайте теперь начнем с той стороны. Пожалуйста. Опять представляйтесь, пожалуйста.

Елена Сергеевна. * Елена Сергеевна, Институт мировой экономики и международных отношений Российской академии наук. Вы знаете, не собиралась выступать. Собственно говоря, это будет просто реплика, потому что воображение богатое. Оно нарисовало мне такую картину нашего недалекого будущего, когда в умирающей стране ездят «Газели»: одна «Газель» скорой помощи, другая – передвижная школа. И вот такая оптимизированная бюджетная сфера существует в таком виде. Поэтому у меня просто одна реплика.

В конце концов, есть какие-то наработки мирового сообщества. В частности, последний доклад о развитии человека 2013-го г. Черным по белому написано, что общественное благо или услуга – это исключительно политический(?) рынок(?). В общем-то, тут ничего сложно.

И есть разные стратегии развития стран. Например, есть Куба. Совершенно нищая страна с небольшим уровнем дохода на душу населения. И продолжительность жизни одна из самых в мире. Есть такая страна – Ботсвана, где доход на душу населения достаточно высокий и приближается к среднему уровню мировых стран. Но при этом чудовищная младенческая смертность и все социальные катастрофы, которые можно перечислить.

Поэтому здесь такой, я не знаю, глас вопиющего в пустыне. Хотелось бы, чтобы мы как образумились и поняли, в чем мы будем мерить эффективность. А дальше, как только это в голове устаканится, все сам сложится. Большое спасибо за внимание.

Ведущий. Спасибо. Следующий здесь. Пожалуйста.

Росин. Росин(?) Валерий Юрьевич. Я не могу сказать, что ответы на эти вопросы меня сильно затрудняют, тем не менее. Первое, сам подход называть всех, кто получает заработную плату от бюджета, бюджетниками и на этой основе искать единую систему, эффективную систему оплаты и мотивации таких трудов, мне представляется глубоко оскорбительным для научного подхода вообще. Со всех моих позиций. Не только как человека, возможно, не лишеного теоретического мышления, но и как заведующего когда-то отделом в Мосгорисполкоме по использованию трудовых ресурсов, и как руководителя предприятий – во всех отношениях.

Какая может быть единая система организации и мотивации труда у профессора МГУ и у начальника отдела чисто чиновной структур, даже не имеющей выхода на население, какой-то промежуточной, работающей для других чиновных структур, обобщающей какую-то цифирь, наполовину недостоверную, пишущей какие-то доклады? Мне это представляется невозможным.

Уже сам этот подход – искать единую систему для формирования оплаты труда бюджетникам – представляется мне глубоко чиновным. Раз чиновный, то и все решения чиновные. Все они будут неэффективные.

Например, большие страдания прозвучали **. Как же оценивать эффективность? Между тем, мы видим, что все попытки оценивать эффективность чиновников исходят из подхода изнутри системы, тогда как все оценки эффективности находятся снаружи. Вы заходите в любой «Сбербанк» и нажимаете две кнопки: вас хорошо обслужили или вас плохо обслужили.

Я когда-то читал спецкурс, кстати, в Академии народного хозяйства, в одном хорошем частном вузе. Мне студенты (это были не студенты, это были магистры) выставляли оценки по десятибалльной шкале. Не только я им на экзамене, но и они мне.

Все оценки эффективности находятся за пределами системы, которая пытается оценить собственную эффективность. Все оценки, выработанные внутри, будут ложными, недостоверными, искаженными, и так далее.

Последнее. По каким принципам формируется уровень зарплаты? Коллега Филюшников сказал уже, обратил внимание на эту дичь. Но ведь... Сергей Вячеславович пытался как бы перевести этот разговор в теоретическую плоскость, что вроде бы этого нет, и мы к этому не стремимся. На самом деле, именно это и есть. И если вы возьмете заработные платы в чиновных структурах, вы увидите, что они выше, чем в большинстве коммерческих структур, за исключением таких псевдокоммерческих структур, как «Газпром», ВТБ, то есть фактически государственно коммерциализированных структур. Там зарплаты еще выше, чем в обычных государственных и чем в обычных коммерческих структурах.

Все это уже произошло. Мы говорим не о будущем, а мы говорим о настоящем. Как сказал Сергей Вячеславович, это абсолютный бред. И мы в этом живем. Ответ на этот вопрос уже ясен.

И последнее, по региональным. Совершенно очевидно, что если мы следуем подходу, который я обозначил, то понятно, что по внешним показателям, извне должны оцениваться подходы к оплате труда бюджетникам в регионе. Если регион глубоко

дотационный, то понятно, что вилка зарплат, оплаты труда бюджетникам, должна быть иной, нежели в регионе-доноре. Должна быть региональная дифференциация хотя бы такому, лежащему на поверхности критерию, как дотационный он или донор, потому что если дотационный на протяжении десятилетий – это означает полную ничтожность всей системы управления этим регионом. Только так я и могу это оценивать. Спасибо.

Ведущий. Спасибо.

Жен. *, экономический факультет. Во-первых, я не могу согласиться с теми скептическими репликами, которые, по сути дела, прозвучали в адрес указов президента. Я указы президента приветствую. Более того, когда они были изданы, я думаю: боже, неужели наконец-то мы обратились лицом к основам, без которых наше общество не имеет перспективы. Поэтому хотелось бы уточнить.

Первое, речь идет не об удвоении зарплаты бюджетников по отношению к средней зарплате по частному сектору экономики. Речь идет о конкретных категориях. Ставится вопрос об удвоении зарплаты профессорско-преподавательского состава по отношению к средней по региону. Кто в этой аудитории будет против? Я думаю, таких людей не будет. Там идет речь о том, чтобы вывести на 100%. Не на 64, как было в 2008-м г., а на 100% оплату труда в иных сферах. Поэтому давайте говорить точно и не пытаться передергивать, тем самым доводя ситуацию до абсурда. Ситуация не абсурдна.

Здесь правильно прозвучало: вопрос оплаты различных сфер работников бюджетной сферы, в первую очередь образования и здравоохранения – это политический вопрос. И поэтому когда были изданы эти указы, по сути дела, были обозначены в обществе приоритеты и цели развития, которые многим из нас, коллегам дали надежду на то, что средний возраст преподавателей на экономическом факультете будет не 65 лет, а хотя бы лет 40. То есть, что молодежь будет оставаться. При всем уважении нашим коллегам, которые подвижники – работают, практически не имея возможность достаточно обеспечить свою семью... Молодежь хочет не только подвиг совершать. Она хочет жить, кормить и воспитывать детей, обучать их. А для этого должна быть адекватная зарплата.

Здесь возникал вопрос о мировом опыте. В цивилизованных странах мира соотношение зарплат профессорско-преподавательского состава в вузах – это 200% с лишним, 220%, 230% к средней по региону. Правильно? Правильно. Что касается врачей, то ни для кого не секрет, что если в Штатах... Конечно, там частная медицина, но все равно. Если в Штатах на первом месте по оплате труда долгое время были юристы, то в последние несколько лет это врачи, прежде всего хирурги. Мы видим, вот в цивилизованных странах выстроены приоритеты.

И вот эта наша попытка президента поставить эти задачи... Меня удивляет то, что сейчас действия многих, в том числе и научных работников, направлены на дискредитацию этих самых заявлений, на якобы научное обоснование их невозможности. Еще раз говорю, это вопрос политической воли. Если политическая воля в данном плане, в сфере образования и здравоохранения, будет исполнена, мы с вами будем жить немножечко в другой стране и иметь немножечко другое качество образования и здравоохранения. Извините, и многие люди, зачастую и студенты, не будут говорить о преподавателях, что они *. Спасибо.

Ведущий. Спасибо. Пожалуйста.

Луганская. Луганская(?) Галина Юрьевна. Мне, конечно, скучновато говорить на эту тему, она актуальна, потому что провал реформы... Я считаю, что, во-первых, не было как таковой реформы оплаты труда. А то, что называлось реформой, тоже было провалено. Опять же, целиком и полностью поддержку позицию Сергея Вячеславовича Калашникова о том, что уход от единой тарифной сетки был, во-первых, преждевременным. А во-вторых, он был авантюрен, потому что нормативно-правовая база на федеральном уровне, а потом, как показала история конкретной жизни организаций, на локальном уровне... Была провалена эта реформа.

Возьмем тот же самый... Извините, по Трудовому кодексу, уже зная вашу деятельность на этом поприще и * Сергея Вячеславовича, как председателя комитета по труду российского парламента. Трудовой кодекс, во-первых, весь в белых пятнах. У меня здесь все есть. Конечно, я не успею проговорить то, что здесь сказано по зарплате, по нормированию. Понимаете, с такой нормативной базой затевать какую-либо реформу в сфере оплаты труда было просто невозможно.

Я сейчас говорю о федеральном уровне, о законодательной базе. Возьмем Гражданский кодекс. Что там сказано по статье 12-95 о служебном произведении? Там же заложено то, что все работники в бюджетной сфере, прежде всего, в сфере науки и образования, этой статьей дестимулированы. Я долго могу об этом говорить. У меня есть на этот счет статья. Они этой статьей полностью дестимулированы. Все, что произведено трудом научных сотрудников, все произведения науки должны передаваться работодателю, безотносительно к тому, что будет работодатель... А это результаты работы, извините, за которые работник в бюджетной сфере должен был получать заработную плату.

Теперь, вот тут затрагивалась проблема с должностными окладами, с тарифными ставками. Здесь то же самое. Эта проблема была изначально заложена в Трудовом кодексе. Действительно, здесь сказано, что просто (правда, не говорится о сложности, о качестве и количестве) затраченного труда... Получается, чем больше... Безотносительно к форме каких-либо результатов. Здесь я абсолютно не согласна с тем, что эти показатели формы результатов в бюджетной сфере тех же самых научных сотрудников, преподавателей... И по врачам это можно все сделать. Невозможно. Это было все... Вначале проработать, методически все это отрегулировать. Все это делать можно. Но никто этого не захотел.

Эта реформа 98-го гг. была просто пролоббирована (прошу прощения, если здесь есть руководители) верхушкой вузов, верхушкой всех заведений, потому что с помощью механизма формирования фонда оплаты труда все средства были направлены наверх, а потом уже начиналось то же самое распределение, перераспределение, которое проходило и прошло мимо карманов рядовых работников. И поэтому сейчас мы уже начали говорить, что давайте * теперь будем поднимать заработную плату рядовым работникам. Но это все было заложено в идеологии, в механизме реализации той так называемой реформы оплаты труда. Это все было видно. Я тогда активно занималась этим, и я активно ее критиковала.

Теперь проблемы локального уровня. Действительно, эту реформу переложили на плечи руководителей учреждений, организаций. Александр Львович сказал, что да, вы же сами признали эту проблему, что понадеялись на эффективных управленцев, но их не оказалось. И действительно, их не оказалось. Были созданы локальные нормативные акты, которые во многом... Я просто не понаслышке это знаю. Сама этот локальный нормативный акт критиковала и анализировала. Эти локальные нормативные акты деланы в противоречии с федеральным законодательством. Они еще только более усугубили проблемы, которые были заложены в идеологии этой реформе, в ее механизме.

Время заканчивается. Спасибо. Можно еще много говорить.

Реплика. Прошу прощения. Но поскольку я получил * от уважаемого парламентария, так я не смолчу. Я предприниматель, а не бюджетник. На всякий случай хочу вам сообщить, что я много времени в жизни положил на изучение политической экономики и других отраслей экономики. Поэтому когда вы мне рассказываете такие банальности, что якобы мои работники создают мои деньги, то это значит только то, что вы не знаете, во-первых, что я это все понимаю.

А во-вторых, расскажите-ка мне... Вот я делал проект по привлечению финансирования на строительство электрометаллургического завода. и привлечение составило кредит на \$84 млн., из которых 2,5% или 2,1 млн. составил доход компании **. При мне работало два человека, которые собирали бумажки, всякие уставы. Я это все мог сделать сам. Просто жизнь свою облегчал. Можно узнать у вас, в какой связи находится

финансовый результат с объемом, качеством труда и квалификации этих людей, без которых я мог обойтись? И если не находится, то почему это не мой карман? Это очень странный подход с вашей стороны. Так огульно метнуть камень, неизвестно за что.

Калашников. Я мог бы ответить, конечно.

Ведущий. Я думаю, что все-таки здесь нет предмета для дискуссии, поскольку действительно Сергей Вячеславович...

Калашников. Я бы с удовольствием ответил.

Ведущий. Я не думаю, что это имеет смысл. Сергей Вячеславович огласил...

Реплика. Тем более, это дискуссия не парламентария, а профессора экономического факультета и выпускника экономического факультета.

Ведущий. ...положение экономических учебников. Я не вижу смысла абсолютно. Но если Сергей Вячеславович хочет, то пожалуйста.

Калашников. Коллеги, мы говорим о руководителе, хозяине, который платит работникам, и мы говорим о самом работнике, которым в данном случае выступил мой уважаемый оппонент. Он бы мог назвать себя финансовым продюсером, который выполняет важную и нужную работу. Ну и что? Да, он нанял двух секретарш, потому что ему нужна была определенная помощь. Они ему не создавали... Он как бы усилил свои функции. Но это известно. Действительно, прописные истины. Поэтому, честно говоря, я противоречий здесь не вижу.

Ведущий. Спасибо. Александр Львович и Сергей Вячеславович, вы хотите что-то сказать в заключение? Пожалуйста.

Александр Львович. Я бы, честно говоря, * отреагировал бы на последнее выступление. Для того, чтобы все-таки запомнилось последнее, скажу, что в исполнение 605-го постановления Правительства * было принято более 120 нормативных актов, которые создали структуру применения новой системы оплаты труда. Я даже ради интереса освежил свою память, забежал в интернет. Начиная с 2007-го г. перечень выплат стимулирующих выплат * характера заканчивается набором приказов Министерства здравоохранения, профильных министерств, которые содержат, в том числе, рекомендуемые размеры окладов, рекомендуемые показатели эффективности, четкие требования к перечню основного персонала по каждой отрасли.

Поэтому утверждать, что новая система оплаты труда не имела глубокой проработки, как минимум немножко некорректно. Еще раз подчеркну, было принято более 120 нормативных актов, которые это урегулируют. На уровне субъектов Российской Федерации в развитие нормативных актов федерального характера это все было *.

Соглашусь только с одним из последнего сказанного. Никто не строил иллюзий по поводу эффективности менеджеров. Все прекрасно понимают, что мы имеем то, что имеем. Но предполагать, что перед тем, как переходить к новой системе оплаты труда, нужно всех уволить и набрать заново – это тоже определенная утопия. 11 тыс. человек в один момент вы не смените. Это все-таки процесс определенной ротации, которую предполагало применение новой системы оплаты труда как лакмусовую бумажку.

Я в своем заключение сказал, что основная проблема новой системы оплаты труда, которая не провалилась, а продолжается... Если бы она провалилась, ее бы никто не продолжал. Она изначально ставила определенные цели: переход от сметного финансирования к системе, учитывающей качество и количество труда. Что-то достигнуто, что-то не достигнуто. Это процесс, который должен продолжаться, должен модифицироваться, учитывая те ошибки, которые выявлены на сегодняшнем этапе. Но, в том числе, и учитывая реальность экономического положения.

При всем том, что есть пожелание в бюджетной сфере получать больше, чем люди получают на рынке, нигде в мире этого нет. Поэтому как показатель – да, это хорошая тема. Надо всегда заставлять систему прыгать выше головы. Но в реальности... Посмотрим, как это будет в 18-м г., если наши расчеты в 12-м г. показывали, что нам нужно где-то дополнительно изыскать еще 1,5 трлн. рублей, чтобы хотя бы закрыть

обязательства по здравоохранению. Сергей Вячеславович, как председатель комитета по здравоохранению, знает, сколько там вообще в ОМС есть, и хватит ли этих денег. Вернее, есть ли эти деньги, можно ли их *. Спасибо.

Калашников. Коллеги, состоявшаяся дискуссия показала, что в этой области нерешенных проблем гораздо больше, чем решенных. Это действительно тяжелый узел. Не так-то просто его развязать. Но я хотел бы остановиться на * принципиальных позициях, которые здесь прозвучали.

Речь не идет (и я бы об этом не говорил) о создании единой системы оплаты труда в бюджетных секторах экономики. Я говорил о единых принципах. Естественно, что отраслевой подход, специфика труда – это все должно быть учтено.

Второе, на что нет ответа, хотя вот уже двое выступающих сказали, что они знают ответ. Это оценка эффективности. Дело в том, что бюджетник выполняет функцию. Не производит услугу, хотя иногда это и имеет форму услуги, не производит продукт, хотя иногда это тоже есть продукт. Он реализует определенную государственную функцию. И здесь померять эффективность, производительность представляется весьма затруднительным. Некоторые считают, что это возможно.

Кстати, по поводу внешней оценки. Коллеги, удовлетворенность клиентов обслуживанием в «Сбербанке» - это не показатель эффективности «Сбербанка». А здесь сидят преподаватели. Вы помните эту эпопею середины 80-х гг., когда всем преподавателям студенты выставляли баллы? Ну и что? Где там была эффективность, объективность и прочее? Смешно даже говорить.

И наконец, самое главное. Здесь прозвучали ссылки на то, что это все не работает, потому что вот госслужащий. Не укладывается в предложенную систему. Я начал свой доклад с того, что система госслужбы – это совершенно иная система оплаты труда, чем оплата бюджетников. Кстати, это большая ошибка, когда их объединяют, причисляют под одну гребенку. Действительно, получается абсурд. Это две большие, совершенно разные системы.

И последнее, об указах президента. Никто не против повышения зарплаты бюджетникам. Это назрело. У меня только один вопрос: как это будет достигнуто? Ответа на этот вопрос, к сожалению, нет. Спасибо.

Ведущий. Большое спасибо. Сегодня была замечательная дискуссия, причем сразу на двух уровнях, что не всегда бывает: и между докладчиками, и внутри зала высказывались разные мнения. У меня только большая просьба и пожелание на будущее: сочетать такие горячие неравнодушные выступления с корректностью. Все-таки у нас научная дискуссия.

И от вашего имени хочу поблагодарить Александра Львовича и Сергея Вячеславовича. И предоставить слово для объявления Александру Александровичу.

Аузан. Уважаемые коллеги! Во-первых, я напоминаю о нашей конвенции. Будет сделана расшифровка. Эта расшифровка, естественно, будет предоставлена на авторизацию. Но если вдруг у авторов не найдется времени для того, чтобы авторизовать, то все равно эта расшифровка будет вывешена через три недели и будет доступна на сайте Ассоциации независимых центров экономического анализа и на сайте экономического факультета МГУ.

Наша следующая встреча состоится 19-го декабря, как обычно, в третий четверг месяца, в 18 часов. Поэтому до следующей встречи. Спасибо вам.