

Ковалева Анастасия Валерьевна

соискатель, ведущий экономист

Международная межправительственная организация

«Объединенный институт ядерных исследований»

г. Дубна, Московская область

DOI 10.21661/r-559071

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА

***Аннотация:** в статье рассматриваются актуальные вопросы, касающиеся оценки эффективности оплаты труда работников, в том числе в организациях, занимающихся научно-исследовательской деятельностью. В современных рыночных условиях организации заинтересованы в эффективном и высокопроизводительном труде работников, так как именно он является основным мериллом удовлетворенности от уровня жизни работников. Доход, полученный от слаженной работы всего коллектива в целом, становится главным источником развития организации.*

***Ключевые слова:** система оплаты труда, показатели эффективности работы, научные сотрудники.*

Оплата труда выступает в современных условиях одним из мотивирующих факторов работников предприятий различных форм собственности и отраслевой принадлежности [2]. Поэтому качественный подход к разработке эффективности системы оплаты труда выступает одним из наиболее важных элементов управления трудовыми ресурсами предприятий и организаций.

Традиционно большинство предприятий и организации применяют две формы оплаты труда – повременную и сдельную. Повременная форма применяется на предприятиях и в организациях, где отсутствует необходимость или возможность измерять количество произведенной продукции или оказанных услуг. В этом случае применяется оплата труда за отработанное время исходя из квалификации сотрудника. Сдельная оплата труда была предложена в XX веке Ф. Тейлором [6],

предусматривающая использование шкалы расценок основной целью, которой вступает повышение производительности труда. На современных предприятиях сдельная форма оплаты применяется за количество произведенной продукции по установленной расценке, которая учитывает разряд рабочего, норму выработки, минимальный размер оплаты труда.

Следует отметить преимущества и недостатки каждой из представленных форм оплаты труда (таблица 1).

Таблица 1

Преимущества и недостатки форм оплаты труда

Формы оплаты труда	Преимущества	Недостатки
Повременная	— проста в расчетах при начислении заработной платы; — применение там, где нет возможности измерить количество и качество труда; — стабильность получения заработной платы работниками; — снижает уровень конфликтности	— выступает слабым стимулом к повышению производительности труда
Сдельная	— высокий уровень мотивации производить больше и качественно; — возможность увеличения заработной платы рабочего; — позволяет измерить вклад каждого рабочего	— может вызывать разногласия между работниками; — требует перерасчета в результате изменения МРОТ; — нестабильность в получении заработка

Очень часто на предприятиях формы оплаты труда комбинируются. На основе представленных форм оплаты труда в организациях происходит разработка различных систем оплаты труда (СОТ) [1] (рис. 1).



Рис. 1. Формы и системы оплаты труда

В зависимости от условий труда и особенностей технологического процесса в организации для начисления заработной платы отдельным категориям работников, может применяться не одна, а несколько различающихся между собой СОР. Также следует отметить, что начисление заработной платы одному работнику одновременно по различным СОР, нормами действующего законодательства не предусмотрено.

Решение о выборе СОР принимает руководитель организации как лицо, являющееся главным распорядителем средств бюджета. При этом он в обязательном порядке должен учитывать мнение представительного органа работников [7].

Проведем сравнительный анализ различий применяемых форм и систем оплаты труда в научно-исследовательских учреждениях и предприятия и организациях России (таблица 2).

Таблица 2

Сравнительный анализ форм и систем оплаты труда в научно-исследовательских учреждениях и предприятия и организациях России

Признак сравнения	Научно-исследовательские учреждения	Предприятия и организации
1	2	3

Применяемые формы оплаты труда	Применяется преимущественно повременная	Применяется повременная и сдельная
Применяемые системы оплаты труда	Применяется окладная, окладно-премиальная	Применяется простая, премиальная, окладная, прямая, прогрессивная, косвенная, аккордная
Условия стимулирующих выплат сотрудникам (работникам)	Выплачиваются за интенсивность и высокие результаты, за качество, непрерывный стаж и выслугу лет	Выплачиваются качество и количество выполненной и перевыполненной работы.
Выступает основой для окладов	В соответствии с занимаемой должностью, квалификации, сложности выполняемых работ	В соответствии с утвержденным штатным расписанием, уровнем квалификации в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником
Источники финансирования фондов заработной платы	Бюджеты различных уровней, доходы от выполнения хозяйственных работ и выполнения государственных заказов	Собственные средства предприятий и организаций, бюджетов различных уровней (федеральный, региональный, муниципальный)

За что и как платить ученому в России этот вопрос позанимался неоднократно. До перехода России на новые рыночные отношения, оплата труда ученых регулировалась соответствующими государственными органами, путем деления всех научно-исследовательских учреждений на три группы:

- первая группа – это учреждения, работающие над особо важными научными проблемами;
- вторая группа – это учреждения усилия, которых направлены на решение проблем для ключевых отраслей экономики;
- в третью группу входили научно-исследовательские учреждения, не вошедшие в первую и вторую группы.

Таким образом, заработная плата сотрудников научно-исследовательских учреждений устанавливалась в зависимости от принадлежности их к соответствующей группе. Применяемая система оплаты труда логична, так как финансирование научно-исследовательских учреждений должно зависеть не от их

размера и статуса, а важности выполняемых ими работ для экономики страны, ее развития. Оклады научных сотрудников, имеющих ученую степень кандидата или доктора наук, увеличивались, что служило стимулом для защиты диссертаций. Стимулирующие выплаты ученым производились по результатам полученного экономического эффекта при внедрении разработки. Чем больше был экономический эффект для народного хозяйства, тем больше был размер премии ученого.

Система оплаты труда сотрудников научно-исследовательских учреждений учитывает соотношения между вкладом в общий результат и мерой вознаграждения за него, что позволяет определить порядок исчисления заработной платы научного сотрудника [8]. Этот порядок установлен в Положении об оплате труда, которое является локальным нормативным документом организации. В научных организациях, входящих в перечень организаций подведомственных Министерству науки высшего образования РФ [9] система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации содержащими нормы трудового права [10]. Разработка нового Положения об оплате труда в научно-исследовательских организациях происходит с учетом Рекомендаций [11] утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений [12], а также Примерного положения об оплате труда, утвержденного Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 01.02.2021 №72 [13].

Система оплаты труда в научно-исследовательских учреждениях имеет некоторые специфические отличия от предприятий и организаций, производящих продукцию массового спроса.

Представим сущность функций системы оплаты труда, а научной организации наиболее полно (рис. 2).

Существенным отличием представленных на рисунке 2 функций системы оплаты труда научно-исследовательских учреждений выступает обеспечение

воспроизводства кадров, прироста научных открытий и достижений, повышение мотивации на достижение научных результатов.

Система оплаты труда в рамках реализующей на предприятии (организации) кадровой политики выступает формой материального стимулирования деятельности работников и направлена, прежде всего, на повышение эффективности их деятельности предприятия (организации) в целом.



Рис. 2. Функции системы оплаты труда научной организации

Само понятие «эффективность» рядом авторов рассматривается как окупаемость затрат, понесенных на достижение поставленной цели предприятия (организации). Понятие «эффективность» применимо в различных сферах деятельности субъектов экономики. К сожалению, проведенный анализ подходов авторов к определению категории понятия «эффективность» позволяет сделать вывод, что сегодня не существует единого подхода к трактовке понятия, которое могло бы использоваться в практической и управленческой деятельности предприятий и организаций различных форм собственности.

Представим формулу эффективности системы оплаты труда как относительный показатель результативности процесса, выраженный в объеме конечного продукта к финансовым затратам по выплате заработной платы (формула 1).

$$\mathcal{E}_{COT} = \frac{DP}{\Phi Z}, \quad (1)$$

Где $\mathcal{E}_{COT}$ – эффективность системы оплаты труда, DP – достигнутый результат в объемах конечного продукта, ΦZ – финансовые затраты на выплату заработной платы.

Успешность той или иной COT действующей в организации определяет степень ее эффективности [3], имеющую как качественную, так и количественную степень оценки. Качественную оценку COT дают критерии [5] эффективности, которые показывают соотношение конечного результата к количеству затраченных на эти цели финансовых средств. Количественная оценка COT производится на основании итоговых показателей за определенный промежуток времени или отчетный период.

Порядок оценки эффективности COT должен отвечать определенным требованиям:

- при анализе должны рассматриваться все основные показатели деятельности, организации на итоги, которых может оказать влияние COT;
- производить оценку показателей только на основе официальных данных организации;
- производить оценку по нескольким критериям и параметрам;
- применять для оценки и сравнения общепризнанные единицы измерения;
- показатели должны отражать (в динамике) основные итоговые данные за равный промежуток времени (отчетный период);
- показатели не должны дублировать друг друга;
- показатели оценки должны быть понятны для всех категорий работников.

Принятая к реализации система оплаты труда применяется в отношении всех сотрудников предприятия (организации), следовательно, для расчета ее эффективности целесообразно использование показателя средней заработной

платы, который определен Положением «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» [14].

Размер средней заработной платы одного работника рассчитывается по формуле 2:

$$З_{\text{ср}} = \frac{Ч_p}{\Phi_{\text{оп}}}, \quad (2)$$

Где $\Phi_{\text{оп}}$ – фонд оплаты труда, $Ч_p$ – общая численность работников.

Исходя из трактовки понятия «эффективность» определим понятие «эффективность системы оплаты труда» – это опережение прироста результатов труда по отношению к приросту заработной платы работников предприятий (организаций). Так как заработная плата имеет две формы повременная и сдельная то результат труда по ним будет отличаться.

При сдельной форме оплаты труда результатом труда будет выступать количество произведенной продукции, которое определяется показателем производительности труда, а именно количество произведенной продукции работником в единицу времени.

При повременной форме оплата труда производится за количество отработанного времени и поэтому вызывает сложности в определении эффективности труда таких работников.

Критерии эффективности системы оплаты труда представлены на рис. 3. Представленные критерии отражают окупаемость вложенных затрат на оплату труда организацией на одного работника и полученный результат его работы (выработке), выраженный в денежном эквиваленте за определенный промежуток времени. Следующим показателем является показатель рентабельности производства одним работником, отражающего соотношением затрат на материальное обеспечение работников к объёму произведенной продукции, выраженной в денежном эквиваленте. Не менее важным показателем эффективности СОТ выступает показатель, отражающий темпы прироста заработной платы ($ТР_{ЗП}$) и темпы прироста производительности труда ($ТР_{ПР}$) работника, который можно выразить

через коэффициент роста заработной платы и производительности труда (K_p) (формула 3).

$$K_p = \frac{TP_{\text{ПР}}}{TP_{\text{ЗП}}}, \quad (3)$$

Темпы роста производительности труда определяются по формуле 4.

$$TP_{\text{ПР}} = \frac{ПР_2}{ПР_1} * 100\%, \quad (4)$$

где, $ПР_1$ – производительность труда на начало периода,

$ПР_2$ - производительность труда на конец периода.

В случае если $K_p < 1$, то это свидетельствует о низкой эффективности системы оплаты труда;

если $K_p = 1$, то это свидетельствует о нулевой эффективности системы оплаты труда;

если $K_p > 1$, то это свидетельствует о эффективности системы оплаты труда. Чем выше коэффициент роста заработной платы и производительности труда, тем эффективнее будет система оплаты труда.



Рис. 3. Критерии эффективности системы оплаты труда

Для нормирования труда сотрудников научно-исследовательских учреждений следует применение аналитических, опытно-статистических (суммарные) и экспертных методов.

Аналитический метод позволяет определить результаты труда научных сотрудников в динамике за определенный промежуток времени. Результатом в данном случае выступают опубликованные статьи, монографии, отчеты о НИР, выступления на публичных мероприятиях с результатами и пр. При участии с научных сотрудников в проектах результатом их труда может выступать выполненная работа на определенном этапе проекта [4].

Тем не менее, все вышесказанное гласит, что распределение работы исследователя носит индивидуальный характер и должно осуществляться в рамках каждого конкретного исследовательского проекта.

Установление норм для научных сотрудников научно-исследовательских учреждений с 2018 года становится необходимостью в результате обозначенных Президентом РФ задач по переходу научно-исследовательских организаций на эффективные контракты, который следует рассматривать как новый вид трудового договора. Речь о внедрении эффективных контрактов в государственном секторе велась еще в 2012 году в Указе Президента от 7 мая 2012 года. К сожалению, о необходимости выполнения Указа применяется единично. Основной проблемой его реализации выступают плохо проработанные критерии эффективности деятельности. Для профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования разработаны методические рекомендации [15], которые определяют цели и задачи эффективных контрактов, показатели, но не определены пороговые значения предложенных показателей. Для других научно-исследовательских учреждений не разработаны подобные методические рекомендации, где четко были бы прописаны показатели и параметры измерения эффективности применяемых систем оплаты труда [16].

Тем не менее, до сих пор нет официальной, единой для научных организаций и вузов, детальной методики расчета стимулирующих выплат научным сотрудникам, утвержденного единого перечня показателей результативности исследовательского

труда, типового проекта эффективного контракта – т. е. тех документов, которые могут быть рекомендованы профильным организациям для разработки локальных положений об оплате труда и при приеме научных сотрудников на работу.

Многие научно-исследовательские учреждения, а в частности высшие учебные заведения вводят показатели эффективности и кроме базовой части в заработную плату включают стимулирующую надбавку. Проведенный анализ существующих в образовательных организациях показателей эффективности системы оплаты труда в части стимулирующей надбавки позволил нам выделить их в четыре группы: публикационная, научно-исследовательская, учебно-методическая и организационно-исполнительская.

Предложим алгоритм получения стимулирующей надбавки на примере доцента высшего учебного заведения (таблица 3).

Таблица 3

Алгоритм получения стимулирующей надбавки
для доцента высшего учебного заведения

Этап	Наименование этапа	Применяемые методики
1	2	3
1 этап	Отбор групповых показателей	Аналитический и статистический метод
2 этап	Отбор экспертов и формирование экспертной группы	Метод анализа и отбора респондентов (экспертов)
3 этап	Проведение экспертной оценки	Метод экспертной оценки
4 этап	Расчет групповых показателей	Расчетный метод
5 этап	Расчет интегрального показателя	Метод интегральной оценки
6 этап	Расчет интервального значения групп эффективной работы научного сотрудника	Статистический метод
7 этап	Распределение полученных результатов в группы с высоким, средним и низким показателем эффективности	Метод рейтинга

Источник: разработано автором.

Предлагаемая методика оценка научно-исследовательской деятельности научного сотрудника на основе интегральной оценки может быть применима во всех научно-исследовательских учреждениях.

Действующая в научно-исследовательском учреждении система оплаты труда признается эффективной, если общие итоги работы организации показывают стабильный рост объемов выполняемых работ при сохранении (или даже сокращении) объемов, затрачиваемых финансовых средств.

Результаты проведенной оценки эффективности системы оплаты труда являются составной частью общих показателей деятельности научной организации, которые в свою очередь определяют ее место в общем рейтинге инновационной активности и инвестиционной привлекательности, который является своеобразным индикатором успешности организации.

Список литературы

1. Большой бухгалтерский словарь: 10 000 терминов / под ред. А. Н. Азрилияна; авт.-сост.: М.Ю. Агафонова, Азрилиян А.Н., Азрилиян О.М., [и др.] – М.: Институт новой экономики, 1999. – 574 с.
2. Галимова А.Ш. Заработная плата как фактор мотивации к труду / А.Ш. Галимова, Л.Ф. Галимова, А.Р. Тимербулатова // Вестник Волжского университета им. В. Н. Татищева. – 2015. – №1 (33). – С. 163–169.
3. Кушнир А.Б. Особенности творческого труда в вопросах его нормирования / А.Б. Кушнир // Вестник НИИ Труда. – 2010 – №23 (34). – С. 64–66.
4. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 476 с.
5. Райзберг Б.А. Словарь современных экономических терминов / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский. – 4-е изд. – М.: Айрис-пресс, 2008. – 480 с.
6. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента / Ф.У. Тейлор; пер. с англ. – М.: Контроллинг, 2010 – 112 с.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (последняя редакция) // Консультант плюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 09.02.2023).

8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 2 апреля 2014 г. №55-ФЗ в статью 135 // Гарант [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/12125268/531f31fc05e8518095d555dedbf7915c/> (дата обращения: 09.02.2023).

9. Распоряжение Правительства РФ от 27 июня 2018 года №1293-р «Об утверждении перечня организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, Министерству просвещения Российской Федерации и Рособрнадзору». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://government.ru/docs/all/117275/> (дата обращения: 09.02.2023).

10. Об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений науки, подведомственных Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ 03.07.2014 г. №434н. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/70734970/> (дата обращения: 09.02.2023).

11. «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год: решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021, протокол № 11». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_405387/ (дата обращения: 09.02.2023).

12. Федеральный закон от 1 мая 1999 г. №92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/180405/> (дата обращения: 09.02.2023).

13. Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 01.02.2021 г. №72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений,

подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/400665598/> (дата обращения: 09.02.2023).

14. Постановление правительства РФ от 24.12.2007 г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/12158040/> (дата обращения: 09.02.2023).

15. Письмо Министерства науки высшего образования РФ от 23 сентября 2021 г. №МН-10/153-ПК «О методических рекомендациях» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/402744422/> (дата обращения: 09.02.2023).

16. Эффективный контракт для профессионалов социальной сферы: тренды, потенциал, решения. Экспертный доклад / отв. ред. Я.И. Кузьминов, С.А. Попова, Л.И. Якобсон; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». — М.: ИД ВШЭ, 2017. — 141 с.