

*В Республике Башкортостан достигнуты значительные успехи в поддержке библиотечного дела: сохранена и развивается библиотечная сеть, с 1990 г. число общедоступных библиотек республики увеличилось на 114. По количеству библиотек (1784) и объему книжных фондов (около 29 млн экз.) Башкортостан стабильно занимает 1-е место среди субъектов РФ, а по уровню читаемости среди детей имеет один из самых высоких рейтингов в России<sup>1</sup>. В настоящее время большое внимание в республике уделяется введению новой системы оплаты труда работников и создание в связи с этим необходимой нормативно-правовой базы. Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 28.10.2008 № 376 "Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан"<sup>2</sup> утверждено Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства.*

**В.А. Тулебаева,**

главный специалист-эксперт отдела культурно-просветительской работы  
Министерства культуры и национальной политики Республики Башкортостан,  
заслуженный работник культуры Республики Башкортостан

**Р.Г. Мухамедиев,**

директор МУК "Централизованная библиотечная система"  
муниципального района Белорецкий район Республики Башкортостан

## Опыт перехода ЦБС на новую систему оплаты труда

Одной из первых в Башкортостане работу по переходу на новую систему оплаты труда начала Централизованная библиотечная система муниципального района Белорецкий район (далее – ЦБС). Это одна из крупнейших ЦБС республики, в состав которой входит 49 муниципальных библиотек. ЦБС Белорецкого района перешла на новую оплату труда с 1 января 2009 г. Для этого были разработаны и утверждены внутренние нормативные акты библиотечной

<sup>1</sup> Общедоступные библиотеки Российской Федерации в цифрах. 2007 год. – М.: ГИВЦ Федерального агентства по культуре и кинематографии, 2008. С.39–55.

<sup>2</sup> Текст Постановления № 376 будет опубликован в следующем номере журнала. – Примеч. ред.

системы, заключен новый коллективный договор, разработан и утвержден пакет организационно-распорядительных документов (прил. 1–9), проведена аттестация работников библиотек, подготовлено новое штатное расписание. Все эти нововведения не повлияли на численность библиотек и кадров в республике.

Белорецкий район расположен на 11,6 тыс. км<sup>2</sup> горной труднодоступной местности. На этой территории и разместились 49 филиалов ЦБС, в которых работают 180 человек. Закрыть один из них или сократить число работников – значит обречь население какой-нибудь глухой деревушки на информационный голод. Поэтому переход на новую систему оплаты труда имел свою специфику, требовал соблюдения следующих принципов:

- сохранить структуру учреждений и не допустить сокращения штатов;
- заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;
- месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы в Республике Башкортостан.

Оптимизация не синоним слова “сокращение”. За многие годы деятельности ЦБС Белорецкого района установилась гармония в расстановке кадров, отрегулированы должностные обязанности работников и т. д. Удаление любого звена неизбежно приведет к сбоям работы всей системы, скажется на снижении качества предоставляемых населению услуг. Кроме того, в условиях экономической нестабильности повышение заработной платы работника бюджетного учреждения за счет сокращения штатов дает только сиюминутный, кратковременный эффект. Допустим, через некоторое время в регионе произойдет индексация заработной платы: поправка на инфляцию не является повышением заработной платы, и нет никакой гарантии, что будет проиндексирован весь фонд оплаты труда (вместе со всеми повышающими коэффициентами и стимулирующими выплатами). Скорее всего, индексация будет носить компенсационный характер к тарифной ставке работника.

Учитывая все вышеперечисленное, задача при переходе на новую систему оплаты труда определилась следующим образом: выполнить поставленные условия и так распределить фонд оплаты труда (который увеличился на 20%), чтобы остались средства на повышающие и стимулирующие выплаты.

Для этого, прежде чем принять локальные нормативные акты по переходу на новые условия оплаты труда, нужно было составить примерное штатное расписание, которое учитывало бы все пожелания его разработчиков.

За основу нового штатного расписания взяли действующее штатное расписание, разработанное в программе Microsoft Excel с расчетными формулами. Получился документ, состоящий из 18 граф.

**Графа 1: Должность.**

**Графа 2: Ф.И.О. работника.**

**Графа 3: Количество единиц.**

**Графа 4: Разряд по корпоративной тарифной сетке (КТС).** Поскольку ЕТС с введением новых условий оплаты труда отменяется, была введена собственная корпоративная тарифная сетка: производить расчеты с ее использованием гораздо удобнее, чем с применением профессиональных квалификационных групп с его квалификационными уровнями, а при переводе ставок ЕТС в новые ставки – тем более.

**Графа 5: Тарифная ставка.** Тарифные ставки были установлены таким образом, чтобы удовлетворить минимальным требованиям вышеуказанных пунктов 1 и 2. При определении тарифных ставок разработчики также ориентировались на Постановление Правительства Республики Башкортостан от 28.10.2008 № 376 "Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан" (далее – Постановление № 376). В частности, оклад директора ЦБС был установлен в размере 6518 руб.; заместителям директора оклад был установлен в размере на 10% ниже оклада директора и составил 5866 руб.

Минимальный (базовый) оклад был установлен в размере 2000 руб., что соответствует размеру оклада по 1-й ставке корпоративной тарифной сетки (КТС). Право присвоения работнику тарифного разряда принадлежит аттестационной комиссии.

**Графа 6: "За работу в сельской местности".** Данная выплата назначается специалистам, работающим в сельской местности. Компенсация устанавливается в размере 25% к должностному окладу.

**Графы 7, 8<sup>1</sup>: "За выслугу лет"** – выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам библиотек, согласно Постановлению № 376 производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в соответствии с табл. 1.

Таблица 1

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет

Стаж работы	Размер надбавки, % к окладу (должностному окладу)
<b>Руководители и специалисты</b>	
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	25
От 15 до 20 лет	35
От 20 лет и выше	40
<b>Технические исполнители</b>	
От 6 до 11 лет	10
От 11 до 16 лет	15
От 16 до 21 года	20
От 21 до 26 лет	25
От 26 лет и выше	30

Этим же документом регулируются вопросы исчисления стажа работы, дающие права надбавки за выслугу лет.

**Графа 9: Доплата водителю** в размере 50% (как имеющему присвоенный в установленном порядке 1-й класс).

<sup>1</sup> Графа № 7 устанавливает надбавку в процентном соотношении, графа № 8 – в денежном выражении. – Примеч. авт.

**Графы 10, 11<sup>1</sup>: Персональный повышающий коэффициент.** Способ вычисления коэффициента продемонстрирован в прил. 5.

*Пример:*

Гардеробщик Феоктистова:

оклад по 1-му разряду КТС – 2000 руб.;

доплата за стаж (10%) – 200 руб.;

районный коэффициент (15%) – 330.

Итого:  $2000 + 200 + 330 = 2530$  руб. До МРОТ (с 01.01.2009 МРОТ = 4330 руб.) недостает 1800 руб.

Персональный коэффициент можно определить по формуле (расшифровку см. в прил. 5):

$$P = (4330 \times S - 1,15 \times (T + C + B + H + M)) \div 1,15 \times T.$$

Подставив в формулу данные гардеробщика Феоктистовой, находим:

$$4330 \times 1 - 1,15 \times (2000 + 200) \div 1,15 \times 2000 = 0,78.$$

Округляем до десятых = 0,8. Вносим полученный персональный коэффициент в штатное расписание.

Разумеется, нет необходимости производить с калькулятором в руке столь кропотливые вычисления – достаточно внести формулу в программу Excel, и все расчеты будут произведены автоматически за доли секунды.

**Графы 12, 13<sup>2</sup>: Повышающий коэффициент за сложность, напряженность.** Для более объективной оценки труда библиотечных работников в ЦБС Белорецкого района локальным нормативным актом был введен коэффициент напряженности.

Коэффициент напряженности рассчитывается по формуле, указанной в прил. 5. Расчет осуществляется в программе Excel. Если среднее арифметическое значение напряженности получается меньше единицы, округляем до единицы (повышающие коэффициенты должны быть больше или равны единице). В переходный период было решено максимальную величину коэффициента напряженности ограничить до 50% к окладу. Пример расчета дан в табл. 2.

**Графы 14, 15<sup>3</sup>: Повышающий коэффициент молодым специалистам.** Устанавливается молодым специалистам, впервые поступившим на работу после окончания профильного высшего или среднего учебного заведения в размере 0,2 к окладу и действует в течение трех лет.

**Графа 17: Районный коэффициент (15%).**

**Графа 18: Итого.**

*Примеры расчетов:*

Директор ЦБС:

$$6518 \text{ (оклад)} + 2607 \text{ (за стаж - 40\%)} + 4563 \text{ (персональный коэффициент - 70\%)} + 2053 \text{ (районный коэффициент - 15\%)} = 15741 \text{ руб.}$$

<sup>1</sup> Графа № 10 определяет коэффициент в процентном соотношении, графа № 11 – в числовом выражении. – *Примеч. авт.*

<sup>2</sup> Графа № 12 выражает величину коэффициента в процентном соотношении, графа № 13 – в числовом выражении. – *Примеч. авт.*

<sup>3</sup> Графа № 14 выражает коэффициент в процентном соотношении, графа № 15 – в числовом выражении. – *Примеч. авт.*

Пример расчета повышающего коэффициента за сложность

Структурное подразделение	Основные показатели в расчете на одного библиотекаря			Норматив по числу читателей	Норматив по числу посещений	Норматив по числу книговыдачи	Напряженность (среднее арифметическое)	В штатное расписание (в % к окладу)
	Число читателей на 1 библиотекаря	Число посещений на 1 библиотекаря	Число книговыдач на 1 библиотекаря					
Абонемент	878	8406	24796	600	9000	21000	1,19	20
Читальный зал	1006	14558	122422	1,7	1,6	5,8	3,04	50
Детская библиотека	768	7265	22644	1,3	0,8	1,1	1,06	10
Филиал 2	1204	9113	21970	2,0	1,0	1,0	1,36	40
Филиал 3	919	9375	26520	1,5	1,0	1,3	1,28	30
Филиал 9	889	8611	21843	1,5	1,0	1,0	1,16	20
Филиал 46	622	5050	13222	1,0	0,6	0,6	0,74	0

Зам. директора:

$5866$  (оклад – на 10% ниже, чем у директора) +  $2346,4$  (за стаж – 40%) +  $4106$  (персональный коэффициент – 70%) +  $1848$  (районный коэффициент – 15%) =  $14166$  руб.

Зав. читальным залом ЦБ:

$4200$  (оклад по 13-му разряду) +  $1680$  (за стаж – 40%) +  $840$  (персональный коэффициент – 20%) +  $1260$  (за напряженность – 30%) +  $1197$  (районный коэффициент – 15%) =  $9177$  руб.

Библиотекарь сельского филиала № 16:

$3400$  (оклад по 10-му разряду) +  $850$  (сельские – 25%) +  $680$  (за напряженность – 20%) +  $740$  (районный коэффициент – 15%) =  $5670$  руб.

Рассмотренный выше проект штатного расписания позволил:

- сохранить структуру учреждения;
- избежать сокращений работников;
- обеспечить заработную плату работникам не ниже МРОТ;
- обеспечить заработную плату работникам не ниже, чем они получали до введения новых условий оплаты труда;
- применив повышающие коэффициенты, увеличить заработную плату заслужившим это 84-м ведущим специалистам и библиотекарям.

В тоже время проект позволил обеспечить прозрачность и объективный подход к начислению заработной платы каждого сотрудника, с вовлечением в процесс аттестационной комиссии, профсоюзов и самих работников.