

## **Реформирование заработной платы государственных служащих**

Реформирование хозяйственного механизма, основой которого является трансформация форм собственности, во всех странах, в том числе в Республике Таджикистан, сопровождалось высокими темпами инфляции, спадом производства, бюджетным дефицитом и снижением жизненного уровня населения в целом. Отставание уровней дохода от роста цен привело к резкому снижению покупательной способности населения, деформации потребительского рынка и, как следствие, к спаду производства. Поэтому появилась необходимость реформирования заработной платы.

Одной из важнейших составляющих социальной политики Таджикистана является проблема доходов и уровня жизни населения, то есть степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей граждан, зависящая от величины денежных поступлений семьи, в первую очередь, заработной платы и других доходов.

С 1992 года Законом Республики Таджикистан «О предприятиях», установлен порядок, в соответствии с которым на уровне государства определяется только размер минимальной заработной платы. Разработка остальных вопросов оплаты труда входила в компетенцию предприятий и организаций.

Оплата труда работников не бюджетной сферы, определяется собственником предприятия, в рамках отраслевых соглашений, коллективных и трудовых договоров (контрактов) и регулируется Единой тарифной сеткой.

### **(Таблица -1)**

Для регулирования оплаты труда работников, Постановлением Совета Министров Республики Таджикистан от 21 сентября 1993 года, № 487 была введена Единая тарифная сетка по оплате труда и она является основой тарифной системы. Единая тарифная сетка представляет собой шкалу тарификации из 28 тарифных разрядов и оплаты труда всех категорий работников, от рабочего разряда до руководителей организации.

Система организации оплаты труда предусматривала установление должностных окладов (тарифных ставок) по тарифным разрядам и тарифных коэффициентов на основе ставки первого разряда, равной минимальной заработной плате. Установление разрядов и тарифных коэффициентов осуществлялось с учетом образования, квалификации, стажа работы, сложности и условий труда, опыта и навыков работника. Отнесение к категориям рабочих осуществляется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются квалификационные требования.

Однако, данная система в бюджетной сфере в 1998 году была приостановлена из-за отсутствия бюджетных средств для установления

реального уровня минимальной заработной платы, что привело к искажению сути организации оплаты труда на основе Единой Тарифной Сетки, что способствовало созданию резкой, как межотраслевой, так и внутриотраслевой диспропорции в оплате труда работников и в значительной мере - к уравниловке, когда большинство работников независимо от образования, квалификации, занимаемой должности, от сложности и объёма выполняемой работы получают одинаковую заработную плату.

### **(Таблица 2)**

В дальнейшем оплата труда работников бюджетных организаций регулировалась принятием разовых Указов Президента Республики Таджикистан и Постановлениями Правительства Республики Таджикистан без определенной системы, где ставились приоритеты отдельным отраслям и даже профессий.

В хозрасчетных предприятиях система организации оплаты труда по ЕТС оправдала себя и широко применяется, так как в условиях рыночных отношений предприятия могут вводить самостоятельно ту или иную систему тарификации труда и самостоятельно устанавливать величину тарифной ставки первого разряда, исходя из собственных финансовых возможностей.

Согласно проводимым Правительством Республики Таджикистан реформам заработной платы, ключевой подраздел социальной политики отведен реформированию системы оплаты труда и регулированию доходов населения, в частности, изменению минимального размера оплаты труда, повышению уровня жизни и росту заработной платы бюджетных организаций. **(Таблица 3)**

В связи с этим Правительством Республики Таджикистан совместно с Всемирным Банком провели реформирование оплаты труда трех основных систем: государственных служащих, работников образования и здравоохранения.

Согласно реформы была разработана и согласована с ведущими министерствами и ведомствами, «Инструкция по оплате труда работников здравоохранения на основе единой тарифной сетки», которая введена в действие с 1 июля 2009 года. **(Таблица 4)**

Реформы в государственной службе решают три фундаментальных вопроса: создание новой государственной службы на основе новой квалификации должностей; улучшение структуры оплаты труда, которая будет основываться на прозрачности, предсказуемости, добавят элементы равенства и повысит стимул по результатам работы для карьерного роста молодых профессионалов.

Меры по реформированию, введенные в 2005-2007 годах, включили рационализацию структуры оплаты труда и повышение стимулов для

государственных служащих в карьерном росте. В первые этапы реформы включены объединение всех надбавок и премий, кроме надбавок за стаж работы и за квалификационный чин в базовый оклад, **(таблица - 5)** посредством единовременной поправки в базовый оклад отвязка квалификационный чин от минимального размера заработной платы, а также и начальные шаги от декомпрессии заработной платы между низшими (специалистами) и высшими должностными уровнями (первым заместителем министра). До реформы, заработная плата специалиста была ниже первой Зам. Министра всего в 2 раза (1 multiplication x 2). **(таблица - 6)**

Надбавка за выслугу лет была сокращен с 45 до 25 процентов, и надбавка за квалификационный чин была увязана с основным окладом, варьируясь между 10 до 25 процентами от базового оклада, а не от кратности к минимальной заработной платы, так надбавка за чин специалиста составляла 1 минимальную заработную плату или 60 сомони, сейчас 10 % от оклада то есть 26 сомони, что внесло большие финансовую предсказуемости.

Чтобы улучшить систему стимулирования, Правительство повысило коэффициент декомпрессии между самыми низкими и самыми высокими должностями государственных служащих. **(Таблица - 7)** Последняя декомпрессия базовой оплаты была сделана в прошлом. Указом Президента Республики Таджикистан от 20 июня 2008 года, №480, что привело декомпрессии равной 1 x 5,2 между специалистом и первым заместителем министра и на 1 x 3,16 между специалистом и начальником управления. Следует отметить, что, в целом, уровень декомпрессии (когда надбавка за чин является частью тарифной ставки) между специалистом и начальником управления в 2005 году был намного ниже и равнялся 1: 1,67.

Парламент принял новые изменения в Закон о государственной службе (5 марта 2007 года, №233), где:

- созданы новые категории государственной службы – гражданские государственные служащие, - служащие правоохранительных органов, военнослужащие; **(Пример в таблице - 8)**

-введены восемь категорий государственных служащих (гражданские государственные служащие); - создана правовая база для разделения административных и политических должностей.

Управление государственной службы при Президенте Республики Таджикистан подготовил методические рекомендации «О порядке разработки должностных инструкций» (утвержденное 3 марта 2009 года), который является предусловием выполнения оценочного и - следовательно положительного развития процесса работы.

Министерством труда и социальной защиты Республики Таджикистан во исполнении требований «Концепции реформирования заработной платы в Республике Таджикистан», «Концепции государственной кадровой политики

Республики Таджикистан на 2009-2016 годы», разработан Новая схема должностных окладов государственных служащих на основе Единой тарифной сетки которая будет способствовать прозрачности системы и предсказуемости и обеспечения расходов фонда оплаты труда государственных служащих.

Хотел бы отметить что соответствие «Концепции реформирования заработной платы в Республике Таджикистан» в 19 мая 2009 года, №521 Правительство Республики Таджикистан принял Закон Республики Таджикистан «О прожиточном минимуме».

Предлагаемая новая тарифная сетка имеет восемь категорий (разрядов) и шестнадцать шагов (тарифных коэффициентов). **(Таблица – 9)**

Предлагаемая модель основана на новой системе классификации позиций, предусмотренная Законом о государственной службе и Реестром государственных должностей и имеет следующие элементы:

*Вертикальная прогрессия:* 8 степеней оплаты для каждой категории государственных служащих, начиная от 7-ой категории до самой высокой категории;

Между категориями будет применяться разница заработной платы на уровне 25-и процентов. Это способствует созданию стимула для более способных сотрудников принять на себя больше ответственности на более высоком уровне, если имеются вакансии.

*Горизонтальная прогрессия:* Повышение заработной платы между шагами будет составлять пятипроцентную надбавку.

Каждому уровню будут соответствовать категориями государственных служащих, например, государственный служащий перейдет на высшую категорию первый заместитель Министра, заместитель Министра (самую высокую категорию в тарифной сетке), должность специалиста (седьмую категорию по новой квалификации) и т.д. У каждой категории будет шесть шагов. Назначение на новый шаг будет зависеть от институциональной иерархии учреждения, где работает государственный служащий. Чем выше иерархия, тем выше шаг, **(Таблица – 10)** например:

- специалист, при поступлении на работу 1 –ой категорией в джамоате получит 1-й - шаг;

- а специалист органа местной исполнительной власти городов и районов 2-й - шаг;

- специалист местных исполнительных органов государственной власти областей и города Душанбе 3-й - шаг;

- специалист министерств и государственных комитетов, Конституционных судов, Верховных судов и высших экономических судов 4-й – шаг и т.д.

Самый высокий шаг Исполнительный аппарат Президента и Парламент 6-й шаг.

В следующий шаг в реформировании предусмотрен переход на единую тарифную сетку с последующим объединением надбавки за классификационный чин в базовый оклад. При объединении надбавки за квалификационный чин и должностной оклад никто из госслужащих ничего не теряет, то есть у всех увеличивается базовая зарплата, например это можно видеть в таблице министерства. **(Таблица- 11)**

По новой тарифной сетке, оплата труда в системе государственной службы будет состоять из одного компонента в зависимости от категорий и шага в тарифной сетке; больше не будут применяться надбавки за квалификационный чин. При переходе на новую тарифную сетку, заработная плата государственных служащих подвергнется единовременной поправке (в дополнение к повышению оплаты труда, предусмотренного в бюджете) которая поглощает надбавку.

**При объединении в базовом окладе надбавок за чин сохраняется декомпрессия это можно увидеть в таблице 12. (Таблица- 12)**

Базовый оклад должен совпадать с минимальным шагом в седьмой категории и должен определяться каждый год отдельной статьей в Законе о бюджете.

Заработная плата государственных служащих будет определяться путем умножения минимального базового оклада на коэффициент.

Например, государственный служащий 3 категорий и шаг 4 (коэффициент 2,83) при минимального базовом окладе в размере 300 сомони (определенный Законом о бюджете) получит заработную плату в размере 849 сомони ( $2,83 \times 300 \text{ сомони} = 849 \text{ сомони}$ ).

Надбавка за выслугу лет будет увеличиваться в зависимости от стажа работы, в шаговом передвижении по горизонтали по тарифной сетке **(Пример в таблице 13):**

- все работники со стажем работы в 3 года были размещены в пункте входа их соответствующего учреждения;

- все работники со стажем работы от 3 – 5 лет помещены в шаг 1 от пункта входа их учреждения;

- все работники со стажем работы от 5- 10 лет помещены в шаг 2 от пункта входа их учреждения;

- все работники со стажем работы от 10-20 лет помещены в шаг 3 от пункта входа их учреждения;

- все работники со стажем работы более 20 лет помещены в шаг 4 от пункта входа их учреждения.

Например, специалист министерства имеющий стаж работы более 9 лет с 4-го шага переходит в 6-ой шаг по горизонтали, а если специалист, имеющий стаж более 15 лет с 4-го шага переходит в 7-той шаг. Если начальник отдела,

министерства имеющий стаж работы более 25 лет с 4-го шага переходит в 8-ой шаг по горизонтали.

В случае, если оплата государственного служащего будет ниже в новой системе оплаты труда, чем в текущей системе, его фактическая зарплата будет защищена, то есть компенсируется. Такие должности, которые теряют имеющиеся в зарплате только в выслуге лет это вышестоящий должностях, где они составляют от общего количество всего 0,3 % . **(пример в таблице 14 и 15).**

Таким образом, все государственные служащие защищены от потерь в процессе реформы системы оплаты труда государственных служащих.

В данный проект было внесено предложение, что каждые 2 года со стороны руководства проводилась оценка деятельности по результатам работы. При получение высокой оценки по результатом деятельности специалист может быть переведен на один шаг выше по горизонтали. Только сотрудники получившие удовлетворительно оценку деятельности не будут получать увеличение шага.

Министерство труда и социальной защиты Республики Таджикистан на основе Единой тарифной сетке подготовило расчеты по всем органам государственным власти Республики Таджикистан которые показывают, что дополнительная потребность увеличения фонд заработной платы государственных служащих ежемесячно составило 889 тыс. долл. США (3 556 тысячи сомони) или составляет 33,8 процента от годового Фонда заработной платы государственных служащих.

Для пилотных министерств был сделан расчет:

- месячный фонд заработной платы Министерства труда и социальной защиты населения Республики Таджикистана составляет 53075 сомони для перехода на ЕТС дополнительно потребуется 11647,3 сомони, что составляет 22 процента от общего фонда заработной платы.

- месячный фонд заработной платы Министерства финансов Республики Таджикистана составляет 134763 сомони для перехода на ЕТС дополнительно потребуется 31554 сомони, что составляет 23 процента от общий фонда заработной платы.

В соответствии с поручением Правительства Республики Таджикистан на Министерство финансов Республики Таджикистан, Министерство труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан и Проект реформирования государственного сектора возложено проведение анализа заработной платы на основе ЕТС в четырёх пилотных органах государственных власти (Исполнительный Аппарат Президента Республики Таджикистан, Управление государственной службы при Президенте Республики Таджикистан, Министерство финансов Республики Таджикистан и Министерство труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан) которые запланировано с 1 января 2010 года.