

О ПРЕМИРОВАНИИ ТРУДА В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

А. И. КОЛМАЦУИ

(Представлена научным семинаром кафедры политической экономии)

Главной задачей развития нашей экономики является обеспечение подъема материального и культурного уровня жизни народа на основе высоких темпов развития социалистического производства, повышения его эффективности, научно-технического прогресса и ускорения роста производительности труда. Среди системы мер, способствующих выполнению этой задачи, важнейшая роль принадлежит материальному и моральному стимулированию труда научных работников.

Научные исследования в современных условиях являются частью совокупных общественных затрат на производство продукции. Результат научного труда дает возможность повысить производительность общественного труда, а это выступает как решающий фактор роста национального дохода.

Вот почему КПСС и Советское правительство уделяют большое внимание развитию науки. Достаточно сказать, что общие расходы государства на научно-исследовательские работы достигнут в 1971 году 13 млрд. рублей и возрастут на 8,3%, при росте национального дохода на 6,1%. Учитывая важность роста производительности труда, как решающего фактора подъема экономической мощи страны, необходимо в первую очередь проявлять заботу о выполнении заданий по науке и технике, что в значительной мере зависит от материального стимулирования труда научных работников. В арсенале экономических стимулов развития социалистического производства важное место занимает премирование труда в высшей школе.

Учитывая роль вузов в вопросе подготовки кадров, необходимо отметить их значение как научных центров. Это определяется следующими обстоятельствами: а) при осуществлении подготовки кадров для народного хозяйства необходимо обратить внимание на

научные знания будущих специалистов, от которых зависит осуществление научно-технического прогресса на предприятиях; б) в вузах занято около 30% всех научных работников Советского Союза и более половины докторов и кандидатов наук, что определяет качество и перспективы успешного развития вузовской науки; в) вузы имеют постоянный приток свежих сил для ведения научных исследований. В силу этого в нашей экономической литературе последних лет ставится вопрос об экономической эффективности вузовской науки.

Премирование труда в высшей школе имеет важное значение для повышения эффективности научных исследований и технических разработок. «Премии будут недопустимы при системе полного коммунизма,— писал В. И. Ленин,—но в переходную эпоху от капитализма к коммунизму обойтись без премий нельзя...»¹⁾. Уделяя особое внимание материальному поощрению работников науки, В. И. Ленин предлагал установить премии «за особенно успешное и быстрое выполнение важнейших из организаторски-технических заданий»²⁾.

Премия как экономическая форма взаимодействия системы интересов по поводу определенного объекта (научного исследования, технических разработок) дает возможность наиболее полно выразить зависимость конкретных результатов от количества и качества труда научных работников. Ее целевое назначение заключается в обеспечении максимизации усилий работника в определенные периоды времени, для выполнения поставленной задачи путем возмещения повышенных затрат труда, не находящих своего отражения в заработной плате. Таким образом, премия дает возможность наиболее полно учесть индивидуальный вклад труда работников данной категории, отличающийся резкой дифференциацией в результатах работы отдельных исполнителей.

Это обстоятельство очень важно учитывать при анализе исследовательского труда. В научном поиске, несмотря на возрастающее его техническое оснащение, роль труда научного работника повышается. Дополнительные затраты труда работника выражаются не только в повышении интенсивности творческого труда, но и в простом увеличении рабочего времени за счет своего свободного времени. Это должно найти отражение прежде всего в системе премирования. Для того, чтобы создать устойчивую материальную заинтересованность в повышении эффективности труда, необходимо, чтобы премия возмещала дополнительные затраты труда работника.

Важное значение премирования заключается и в обеспечении сочетания интересов общества, научных коллективов и отдельных работников. Это сочетание интересов должно создать более благоприятные условия для сокращения сроков проведения научных исследований на высоком научно-техническом уровне и быстрее использования научных рекомендаций в производстве. Система премирования, таким образом, должна связать воедино весь процесс создания, освоения и использования новой техники. Кроме того, экономическое стимулирование научной работы в вузах должно способствовать развитию важнейших комплексных научно-технических проблем и использованию научно-технического потенциала вузов.

Для того, чтобы премирование работников вуза достигло по-

¹⁾ В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 38, стр. 98.

²⁾ В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 36, стр. 180.

ставленных задач, необходимо иметь достаточное количество средств премиального фонда. В настоящее время эта проблема еще не решена полностью, и премия не всегда представляет собой сколько-нибудь ощутимое вознаграждение за достигнутые успехи в работе.

Средства для выплаты премий работникам научно-исследовательских организаций высших учебных заведений предусматриваются в смете на содержание (в смете затрат) этих организаций в размере 4—8 % годового фонда заработной платы. Некоторая часть фонда ректора также идет на эти цели.

В настоящее время в вузах широкое распространение получило образование научно-исследовательских институтов, проблемных лабораторий и других учреждений, ведущих большую работу по созданию и внедрению новой техники, разработку и исследование важных проблем научно-поискового и прикладного характера. Однако в вузах и их структурных подразделениях нет положений о премировании, составленных с учетом своих специфических условий. Такие положения должны быть разработаны и широко обсуждены общественностью вуза.

В положении о премировании профессорско-преподавательского состава и инженерно-технического состава, рабочих и служащих вуза должны найти свое отражение цели премирования, средства премирования, размеры премий и порядок премирования. Оно должно разрабатываться в соответствии с «Положением о премировании работников предприятий и организаций за создание и внедрение новой техники», утвержденное постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиумом ВЦСПС от 26 декабря 1964 года № 597/П-27, с учетом последующих изменений и дополнений. Кроме того, здесь должно найти свое отражение и «Положение о премировании работников науки», утвержденное Государственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы 19 декабря 1957 года, № 441.

Разработка положений о премировании представляет собой сложную задачу, стоящую на повестке дня работы вузов. Ее сложность заключается в том, что плановые суммы премий, подлежащие выдаче исполнителям, должны соответствовать их планируемым трудовым затратам. Для этого необходима выработка и совершенствование нормативов трудоемкости отдельных видов работ. Только в этом случае можно будет объективно учесть вклад того или иного подразделения вуза и каждого работника и рассчитать причитающуюся им долю премии. При этом важно, чтобы каждая лаборатория, НИИ, научно-исследовательский сектор, отдел и т. д. заранее знали плановую сумму ожидаемой премии, установленную путем предварительного расчета экономической эффективности выполняемой работы. Основываясь на этой сумме премии и объема работ, целесообразно было бы рассчитать базовый норматив — величину премии за час работы наименьшей сложности (квалификации), принятый за единицу. Кроме того, для каждого структурного подразделения следует разработать систему шкал коэффициентов научно-технической сложности, новизны работ и т. п. Такая работа в вузах не получила пока сколько-нибудь широкого распространения.

Согласно существующей практике, средства для премирования представляются в смете научно-исследовательского сектора институтов и утверждаются ежегодно МВ и ССО республик от 4 до 8 %

годового фонда заработной платы работников научно-исследовательского сектора и проблемных лабораторий. Такая практика образования премиального фонда находится в явном противоречии с самим смыслом премирования, так как всякая экономия фонда заработной платы влечет за собой уменьшение размера премирования, а это не стимулирует снижение затрат труда за счет лучшей его организации в научном коллективе. Такая организация научных исследований может привести к увеличению числа работников, занятых исследованиями, а значит, и фонда заработной платы, в итоге при прочих равных условиях у такого коллектива оказывается более высокий премиальный фонд.

Главной задачей совершенствования системы премирования является определение основного показателя стимулирования. Таким показателем должен быть конечный результат деятельности того или иного коллектива. Это позволит наиболее полно сочетать личные и коллективные интересы работников, добиваться более высоких результатов работы в целом.

Оценка и оплата деятельности научных коллективов должна осуществляться в зависимости от фактического экономического эффекта выполненных работ. Этот эффект и должен явиться основным показателем премирования. Вот почему премиальный фонд, оставляемый в распоряжении высших учебных заведений, распределяется пропорционально объему выполненных работ с учетом их важности, качества выполнения и результатов внедрения в промышленность. При этом очень важно заинтересовать каждое подразделение вуза, занимающееся научными исследованиями прикладного характера, во внедрении результатов своей деятельности в производство со значительным экономическим эффектом. Применяемый способ дифференциации отчислений в премиальные фонды в значительной степени способствует выполнению поставленной задачи. При этом:

а) по темам, в которых научно-исследовательские работы своевременно выполнены и сданы заказчику без внедрения, средства для премирования предусматриваются в размере 4 % от фонда заработной платы;

б) выполнение тем с представлением актов внедрения без указания экономического эффекта ведет к увеличению суммы премии до 6 % от фонда заработной платы;

в) темы, которые выполнены с представлением акта внедрения и с указанием значительного экономического эффекта, повышают сумму премии до 8 % от фонда заработной платы.

Кроме того, если при внедрении результатов исследований и разработок по теме достигнут значительный экономический эффект, то исполнители могут быть премированы из административного фонда министерства в соответствии с «Положением о премировании работников предприятий и организаций за создание и внедрение новой техники» от 26 декабря 1964 года № 597/П-27.

Вполне понятно, что такая практика премирования нуждается в совершенствовании. Она должна быть направлена в сторону учета творческой инициативы и активности научно-педагогических работников в течение всего периода исследования, включая внедрение результатов научной деятельности в производство со значительным экономическим эффектом. На наш взгляд, требует тщательного изучения и апробирования на практике система образова-

ния поощрительных фондов в вузах, предлагаемая советскими экономистами. В этом случае предполагается по хоздоговорным научным исследованиям в вузах установить формирование фонда материального поощрения и фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства за счет отчислений от прибыли, которая качественно должна выступать в виде **определенной** части добавочной прибыли, полученной предприятиями в результате реализации научных рекомендаций в производстве (по тем работам, по которым можно подсчитать экономический эффект) и в виде разницы между себестоимостью законченных научных исследований и их стоимостью, установленной в соответствии с хоздоговором (по тем работам, по которым экономическую эффективность подсчитать не представляется возможным). Норматив отчисления от фактической народнохозяйственной эффективности и время, в течение которого должно будет производиться это отчисление, следует установить так, чтобы были учтены интересы общества, предприятия, использующего научные рекомендации, и вуза. Значительную часть фонда материального поощрения следует использовать для коллективного и индивидуального поощрения научно-педагогических работников, студентов, аспирантов и научно-вспомогательного персонала.

Наряду с этим прибыль должна быть источником формирования централизованного премиального и резервного фонда, **который находится в распоряжении министерств и ведомств** и может быть использован для поощрения работников и коллективов за выдающиеся научные достижения.

Такой порядок организации материального стимулирования хоздоговорных научных исследований в вузах будет находиться в прямой зависимости от получаемого в народном хозяйстве эффекта от использования результатов научных исследований и рекомендаций в производстве.

Система премирования должна охватывать в основном тех работников, которые непосредственно участвуют в создании и внедрении в производство научно-исследовательских работ и технических разработок. Премирование лиц, активно содействующих выполнению плана научно-исследовательских работ, по-видимому, необходимо осуществить только в случае их каких-либо особых заслуг, памятуя о том, что в основе премии лежит не дополнительная оплата труда, выплачиваемая через систему заработной платы, а оплата дополнительных затрат труда. Согласно сложившейся практике на премирование лиц, активно содействующих выполнению плана научно-исследовательских работ и их внедрению, выделяется премиальный фонд до 10 % от общего фонда. Если это содействие связано с выполнением их обычных служебных обязанностей, то премирование теряет свой экономический смысл и, следовательно, не должно осуществляться. С этой целью необходимо наладить учет трудового вклада этой категории работников в выполнение плана научно-исследовательских работ и их внедрение в производство. Такая постановка премирования дает возможность исключить из числа премированных тех лиц, которые не имеют прямого отношения к осуществлению указанных работ, а также устранить уравнильное распределение премий.

Нами рассмотрены только отдельные аспекты организации премирования в высшей школе. В современных условиях, сообразуясь с задачами, которые стоят перед вузами, необходимо совер-

шенствовать премирование по всем направлениям работы высших учебных заведений. При этом, наряду с определением основного показателя стимулирования работы научных коллективов, важнейшим условием совершенствования этого стимулирования является разработка системы премирования применительно к специфике вузов, определение частных показателей и условий премирования каждого подразделения вуза в зависимости от конкретных задач, стоящих перед ними при разработке тех или иных научных проблем. Определение таких показателей и условий должно решаться на местах, что позволит более полно учесть особенности работы каждого научного коллектива и отдельного работника.