Система оплаты работы сотрудников бюджетной сферы по Единой тарифной сетке, долгое время практиковавшаяся в нашей стране, показала свою неэффективность в образовательной отрасли.

Тарифный разряд, устанавливающийся за квалификацию и стаж педагога, не отражает результативность его работы, а значит, не стимулирует к эффективности и повышению качества.

Необходимо было реформировать систему оплаты труда работников образования, нужен был совершенно новый подход. Именно этот процесс продолжается в РФ и сегодня.

Как любое новое начинание, еще недостаточно опробованное на практике, новая система оплаты труда (НСОТ) содержит как плюсы, так и неожиданные подводные камни. Рассмотрим особенности этой системы, ее нормативную базу, проанализируем, как она вводится в бюджетных образовательных заведениях, рассмотрим ее положительные и отрицательные нюансы.

Что такое НСОТ

> **НСОТ** расшифровывается как «новая система оплаты труда». Это инициатива, заменяющая принцип начисления трудового вознаграждения работникам образовательной отрасли с окладного (на основе Единой тарифной сетки) на дифференцированный подход.

При привычной системе зарплата работника бюджетной сферы рассчитывалась, исходя из оклада (тарифа), который соответствовал определенному квалификационному разряду по стажу и категории сотрудника. Результативность труда в каждый конкретный временной промежуток практически никак не влияла на размер заработной платы.

НСОТ декларирует иной принцип распределения зарплатных фондов: руководители получают единоличное право распоряжаться их распределением, назначая разные суммы в зависимости от количества и качества труда каждого сотрудника бюджетной сферы, поощряя более успешных и квалифицированных.

Средства на такие выплаты должны появиться за счет экономии фондов, а также путем расширения бюджетных ассигнований на федеральном уровне примерно на треть.

> **ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!** Если временной объем работы бюджетника сохранялся на прежнем уровне, как и уровень его должностных обязанностей, то зарплата на основе НСОТ не может быть меньше, чем была по ЕТС.

Законодательные обоснования

Правительство РФ 05 августа 2008 года приняло Постановление, согласно которому с 1 декабря 2008 года работники бюджетной сферы, относящиеся к определенным отраслям, и прежде всего, к образовательной, переходят с ЕТС на НСОТ. В этом документе освещены общие вопросы, касающиеся нового подхода к системе трудового вознаграждения в бюджетных отраслях.

В ст. 144 ТК РФ освещен порядок документального регламентирования системы оплаты и других условий труда на каждом уровне распределения бюджетных средств:

- **учреждения федерального уровня** должны отражать этот порядок в колдоговорах, допсоглашениях к трудовым договорам или других локальных нормативных актах, предусмотренных федеральным законодательством;
- **в региональных госучреждениях** – в тех же документах, но с учетом особенностей, принятых на законодательном уровне субъектов РФ;
- **на муниципальном уровне** нужно будет учитывать тонкости местного самоуправления.

Этот закон фактически отдает приоритет в установлении системы оплаты труда непосредственно работодателю, то есть начальству бюджетного учреждения.

Принципы НСОТ в образовательной сфере

Новая система оплаты труда для образовательных учреждений, финансируемых из бюджета, построена на следующих основаниях.

1. Зарплатный фонд учреждения формируется в соотношении с количеством обучаемых (финансы из бюджета выделяются на каждого обслуживаемого ученика).
2. С учетом объема выделенных средств учебное заведение вправе само составить собственное штатное расписание.
3. Весь оплатный фонд состоит из двух долей: базовой (гарантированной к выплате согласно тарифам и обычным компенсациям) и стимулирующей (ее распределяют по успехам, достижениям, загрузке, условиям труда работников).
4. В учет выплат по стимулирующей части входят и те обязанности педагога, которые ранее составляли фактически не регламентируемую занятость, например, беседы с родителями учеников и их документальное оформление, проверка ученических работ, заведование специальными кабинетами и т.п.
5. Размер оплаты, получаемой руководством, не должны превышать средней суммы з/п остальных сотрудников.

Стимулирующие выплаты по НСОТ

Часть зарплаты, как раз и составляющая суть НСОТ, должна выплачиваться дополнительно к гарантированным суммам в качестве вознаграждения за конкретные достижения и стимулирования к дальнейшим успехам.

> **ВАЖНО!** Стимулирующие выплаты, в отличие от традиционных «премиальных», выплачиваются не за отсутствие нареканий и нормальное

> исполнение своих должностных обязанностей, а именно за достижения, особые результаты, повышенную эффективность.

Внутренними нормативными актами нужно четко регламентировать:

- виды стимулирующих выплат;
- критерии для их начисления;
- размеры сумм и/или порядок расчета;
- периодичность выплат (недельная, месячная, по итогам полугодия или года);
- процедура оценки достижения заявленных показателей (директором при участии образовательных советов).

На обеспечение указанных выплат должно идти приблизительно 30% от всего фонда заработной платы, то есть это как раз та доля, на которую увеличиваются дотации из государственного бюджета в рамках введения НСОТ.

Как перейти на НСОТ

Для того, чтобы ввести новую систему оплаты, каждое бюджетное учреждение обязано внести изменения или принять новые нормативные акты, которые, по сути, регламентируют перемены в существенных условиях труда, а посему, требуют согласия самих сотрудников.

> **К СВЕДЕНИЮ!** Если трактовать переход на НСОТ как изменение технологических условий или организации труда, тогда согласие работников получать не обязательно.

Для этого работодатель должен совершить ряд предусмотренных законом шагов.

1. Письменно уведомить сотрудников об изменениях в двухмесячный срок.
2. Если работник согласен работать в новых условиях, он должен выразить это письменно.
3. Если бюджетнику условия не подходят, ему нужно письменно предложить вакансии, если таковые имеются в наличии, в том числе и из оплачиваемых ниже текущих, а также в других региональных подразделениях.
4. При отсутствии вакансий или несогласия работника занять одну из них его увольняют по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.
5. С согласившимися сотрудниками заключается допсоглашения с прописанными в нем новыми условиями оплаты труда (они не должны быть хуже, чем старые): суммами выплат по окладу, компенсациям, надбавкам, стимулирующей части зарплаты.

Критика НСОТ

Весьма эффективная в теории, в процессе применения НСОТ обнаружила несколько крайне неприятных «подводных камней».

Задумывалось, что все средства, выделенные из бюджета, расходуются внутри самого учреждения, а те, что оказались сэкономленными, переходят в фонд

оплаты труда, из которого и распределяются руководством в качестве стимулирующей части зарплаты.

На практике оказалось, что у руководства вместе с обязанностью распределения средств появляется почти неконтролируемая возможность увеличивать собственный размер зарплаты.

Это несложно сделать, уменьшая объем услуг, оказываемый учреждением, что естественно, негативно отражается на качестве работы. Можно манипулировать и базовой частью, установив «директорский» оклад значительно больше среднего по заведению, мотивируя тем, что многие сотрудники работают на 1,5 ставки.

НСОТ невольно поставила руководство учреждений и его персонал в позиции бизнес-партнеров с противоборствующими интересами, что не может не создавать определенной социальной напряженности.