



Белгородский
Государственный
Технологический Университет
Им. В.Г. Шухова



ТЕМА 7. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПЕРЕХОДА НА НОВУЮ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА

ФИО, Arial 14, п/ж

Должность, Arial 14

28.11.2015



ОСНОВНЫЕ РАССМАТРИВАЕМЫЕ ВОПРОСЫ

- 1. Предпосылки, цели, задачи перехода на НСОТ**
- 2. Нормативно-правовое регулирование вопросов оплаты труда в Российской Федерации, в т.ч. в сфере образования**
- 3. Основные вопросы распределения стимулирующих выплат**
- 4. Опыт регионов – 3 модели НСОТ в образовании (преимущества и недостатки)**
 - 3.1. Ученико-час.**
 - 3.2. Профессиональные квалификационные группы.**
 - 3.3. Базовая единица.**
- 5. Понятие эффективного контракта**



1. ПРЕДПОСЫЛКИ, ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ ПЕРЕХОДА НА НОВУЮ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА

- Недостатки предыдущей модели оплаты труда, обусловившие переход на НСОТ
- Цель перехода на НСОТ
- Задачи построения НСОТ
- Задачи дальнейшего совершенствования НСОТ
- Преимущества перехода на НСОТ



ПРЕДПОСЫЛКИ ПЕРЕХОДА НА НОВУЮ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА

Недостатки ЕТС, мешающие дальнейшему развитию бюджетной сферы:

Низкий уровень ставок (окладов) заработной платы (в связи с чем распространено совмещение)



Низкая дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации, условий труда, специфики и особенностей труда работников



Отсутствие стимулов для качественного и результативного труда (все выплаты носят постоянный характер)





ОСНОВАНИЯ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА





«Несмотря на увеличение бюджетных расходов в последние годы, достигнутые результаты не удовлетворяют граждан. Причина состоит в медленном реформировании отраслей социальной сферы и в неэффективной **системе материального и морального стимулирования работников.**

Неэффективно с точки зрения использования бюджетных средств ..., когда одинаково финансируются организации, предоставляющие как качественные, так и некачественные услуги, **когда одинаково оплачивается труд** как добросовестных, так и недобросовестных работников.

Нормативно-правовая база для отказа от сметного финансирования учреждений и введения новой системы оплаты труда уже **создана**. Теперь задача – повсеместно внедрить ее и ... в самих учреждениях обеспечить **переход к «эффективному контракту»**, который должен четко определять условия оплаты труда и «социальный пакет» работника в зависимости от качества и количества выполняемой им работы».



**БЮДЖЕТНОЕ ПОСЛАНИЕ
ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«О БЮДЖЕТНОЙ ПОЛИТИКЕ В 2013-2015 ГОДАХ»**



ЦЕЛЬ ПЕРЕХОДА НА НОВУЮ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА

**Достижение более полного
соответствия стоимости труда
работников их
квалификации, объему,
сложности,
интенсивности и
результативности
их труда**





ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ ПОСТРОЕНИЯ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА





ТИПОВАЯ СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

**ПЕРЕМЕННАЯ
ЧАСТЬ –**
стимулирует
повышение
качества работы



Премии – разовые выплаты

Стимулирующие выплаты – переменная часть зарплаты дополнительные выплаты поощрительного характера, зависящие от качества и результатов труда работника

ПОСТОЯННАЯ ЧАСТЬ
(вознаграждение за труд)
– обеспечивает
восстановление
способности к труду



Компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, иных особых условиях труда; за работы, не входящие в круг основных обязанностей.

Оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц



НАПРАВЛЕНИЯ РАСХОДОВАНИЯ БЮДЖЕТНЫХ АССИГНОВАНИЙ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА

Общий объем ассигнований на оплату труда работников учреждений



ФОТ учреждения
доводится в составе
субсидии на ГЗ

Централизованные лимиты
(доводится как субсидия на иные
цели)

Оклады



Стимулирующие
выплаты



Премирование
руководителя



Премирование
работников



Премии за счет средств экономии затрат на ФОТ, оплату коммунальных
услуг, приобретение материальных запасов



ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ПЕРЕХОДА ОТ ЕТС К НСОТ

Основные отличия НСОТ от ЕТС

- Вводится переменная часть заработной платы, зависящая от качества и результатов труда работника
- Работа одной сложности, требующая примерно одного уровня квалификации оплачивается одинаково (выравнивание базовой части при распределении по профессионально-квалификационным группам (ПКГ))

Ограничения при введении НСОТ

- Базовые оклады устанавливаются по ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса
- Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с НСОТ, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой по ЕТС, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ (ПКГ)

Трудовой кодекс РФ (статья 144)

- ПКГ- группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.
- ПКГ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда

Приказы Минздравсоцразвития России

- от 5 мая 2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»
- от 29 мая 2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и другие



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационные уровни	Должности
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)



ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

Зарботная плата
руководителя



**ФОТ
Учреждения**

**Централизо-
ванные лимиты**



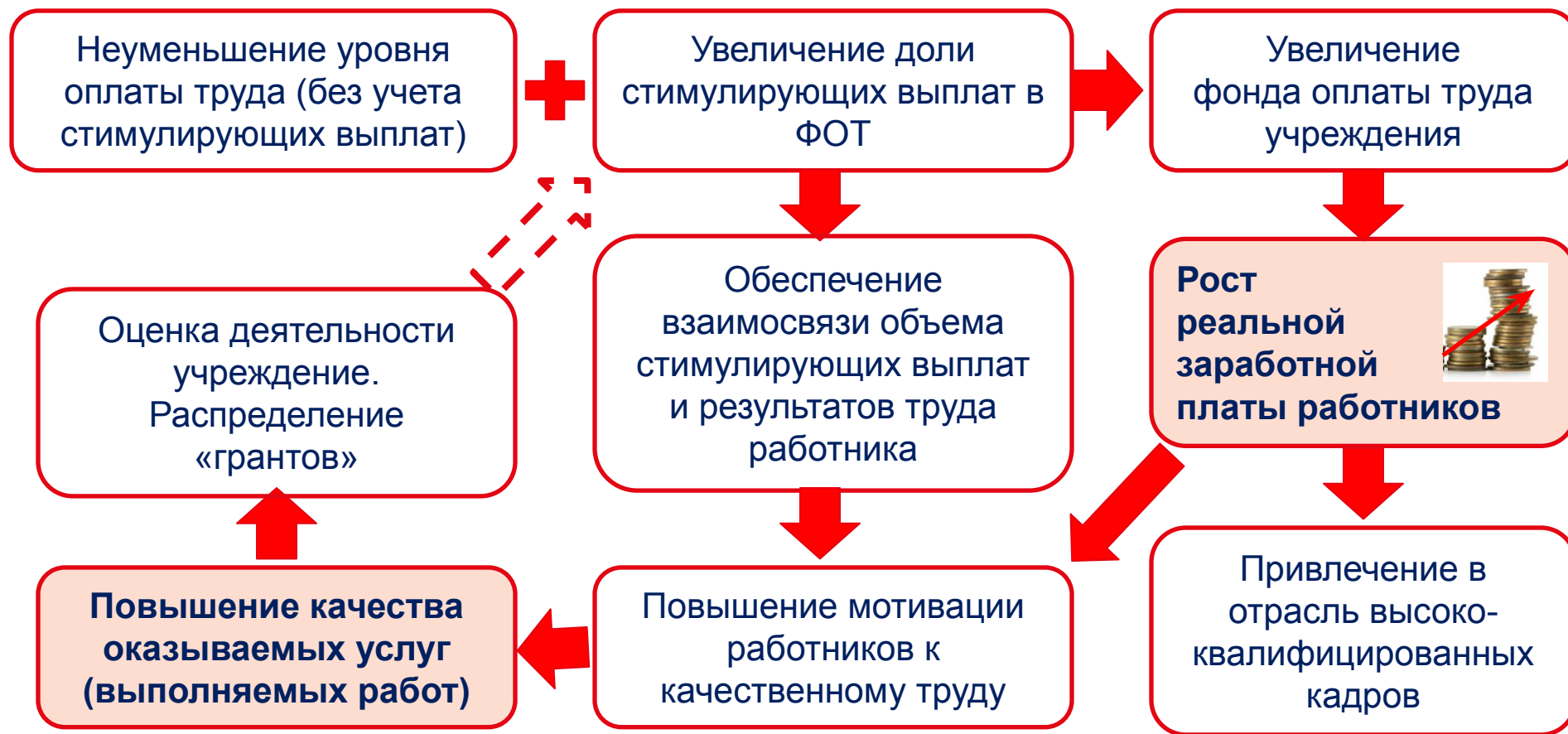
**Оклад
устанавливается
на календарный год
и закрепляется
в трудовом договоре**

— 10-30% =

**Оклады
заместителей
руководителя и
главного
бухгалтера**



ПРЕИМУЩЕСТВА ПЕРЕХОДА НА НОВУЮ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА





2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВОПРОСОВ ОПЛАТЫ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, В Т.Ч. В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

- **Разграничение полномочий в области оплаты труда работников**
- **Порядок установления системы оплаты труда**
- **Основные гарантии по оплате труда**
- **Ответственность за нарушение трудового законодательства**



Каждый имеет **право на труд** в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на **вознаграждение за труд** без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом **минимального размера оплаты труда**...
(п.3 ст. 37)

Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом **продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск**
(п.5 ст.37)

Трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации
(пп.к п.1 ст.72)



НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ ПЕРЕХОД УЧРЕЖДЕНИЙ НА НСОТ

**ВЫСШИЙ ОРГАН
исполнительной
власти субъекта РФ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от ____ 20____
№__

**ОИВ,
осуществляющий
функции и полномочия
УЧРЕДИТЕЛЯ**

ПРИКАЗ
от ____ 20____
№__

УЧРЕЖДЕНИЕ

ПРИКАЗ
от ____ 20____
№__

Обуславливает переход
на систему оплаты
труда отличную от
тарифной

Закрепляет основные
параметры перехода на
НСОТ, может включать
примерное положение об
оплате труда.

Утверждает Положение об
оплате труда и Положение
о стимулировании
работников учреждения



РАЗГРАНИЧЕНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ (184-ФЗ, 131-ФЗ, 273-ФЗ, ТК РФ)

Компетенции федеральных органов

- Установление **продолжительности рабочего времени** (нормы часов за ставку) педагогических работников
- Установление **порядка аттестации** педагогических работников
- Установление условий, размеров и порядка оплаты труда работников подведомственных организаций

Компетенции субъектов РФ и органов местного самоуправления

- Установление условий, размеров и порядка оплаты труда работников подведомственных организаций

Полномочия образовательной организации

- Подбор, **прием на работу** и расстановка кадров, ответственность за **уровень их квалификации**
- Установление структуры управления деятельностью образовательной организации, **штатного расписания** и распределение должностных обязанностей работников
- Установление **заработной платы** работников, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования
- Разработка и принятие правил внутреннего распорядка, иных локальных актов



СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ (ст. 135 ТК РФ):

- размеры тарифных ставок, **окладов**;
- размеры доплат и надбавок **компенсационного** характера;
- систему доплат и надбавок **стимулирующего** характера;
- систему **премирования**

УСТАНОВЛИВАЕТСЯ (ст. 135, 144 ТК РФ)

- коллективными договорами,
- соглашениями,
- локальными нормативными актами

В СООТВЕТСТВИИ С (ст. 144 ТК РФ)	Федеральные государственные учреждения	Государственные учреждения субъектов РФ	Муниципальные учреждения
федеральными законами и иными НПА РФ	✓	✓	✓
законами и иными НПА субъектов РФ		✓	✓
НПА органов местного самоуправления			✓



СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ УСТАНАВЛИВАЮТСЯ С УЧЕТОМ:

ЕТКС работ и профессий рабочих,

ЕКС должностей руководителей, специалистов и
служащих или профессиональных стандартов

государственных гарантий по оплате труда

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений

мнения соответствующих профсоюзов (объединений
профсоюзов) и объединений работодателей

+ перечня видов выплат
компенсационного характера

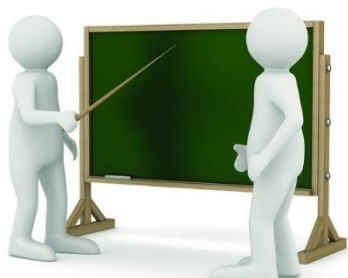
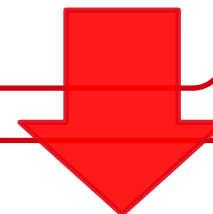
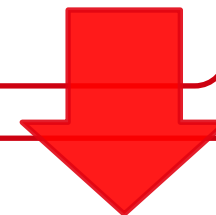
+ перечня видов выплат
стимулирующего характера

+ примерных положений об
оплате труда





ПРИМЕНЕНИЕ ЕТКС, ЕКС





ЕДИНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ РОССИЙСКОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (РТК)

Ст. 135 ТК РФ

- разрабатываются ежегодно;
- освещают вопросы по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- учитываются при определении объемов финансового обеспечения деятельности учреждений;
- рассматривают особенности сфер здравоохранения, образования, науки, культуры.

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год от 24 декабря 2014 г., протокол №11

- принципы формирования систем оплаты труда;
- перечень норм и условий, регламентированных на федеральном уровне;
- условия установления систем оплаты труда;
- формирование фонда оплаты труда;
- особенности систем по сферам



ОСНОВНЫЕ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ (СТ. 130 ТК РФ)



распространяются на все организации независимо от их
организационно-правовых форм и форм собственности



ПРОЧИЕ ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ





ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Нарушения		Санкции
Невыплата заработной платы (ст. 145.1 УК РФ)	1. Частичная свыше 3х месяцев	Штраф до 120 000 руб. Лишение свободы до 1 года
	2. Полная свыше 2х месяцев / Выплата ниже МРОТ	Штраф от 100 000 до 500 000 руб. Лишение свободы до 3 лет
	3. Деяния 1-2, повлекшие тяжкие последствия	Штраф от 200 000 руб. Лишение свободы от 2 до 5 лет
Нарушение законодательства о труде (ст. 5.27 КоАП)	Нарушение законодательства о труде	Должностное лицо - от 1000 до 5000 руб. Юридическое лицо - от 30000 до 50000 руб.
	Фактический допуск к работе	Гражданин - от 3000 до 5000 руб. Должностное лицо - от 10000 до 20000 руб.
	Ненадлежащее оформление ТД	Должностное лицо - от 10000 до 20000 руб. Юридическое лицо - от 50000 до 100000 руб.
	Повторные нарушения	Должностное лицо - от 10000 до 20000 руб. либо дисквалификация на срок от 1 до 3 лет; Юридическое лицо - от 50000 до 70000 руб.





3. ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

- На что обратить внимание при распределении стимулирующих выплат
- Общие правила формирования критериев стимулирования
- Подходы к распределению стимулирующих выплат



НА ЧТО ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ ПРИ РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ





ОБЩИЕ ПРАВИЛА ФОРМИРОВАНИЯ КРИТЕРИЕВ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ





СПОСОБЫ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Подходы к распределению стимулирующих выплат

По бальной системе

В процентном отношении к
окладу

В абсолютном
выражении

С учетом
приоритетных
направлений

Без выделения
приоритетных
направлений

Диапазон значений
для каждого
критерия

Конкретный
процент для
каждого критерия

Неравномерное
распределение
фонда
стимулирующих
выплат между
критериями

Для различных
критериев
установлены
разные
максимальные
баллы





4. ОПЫТ РЕГИОНОВ – 3 МОДЕЛИ НСОТ В ОБРАЗОВАНИИ (ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ)

- **Основные черты моделей новой системы оплаты труда**
- **Примеры регионов, внедривших рассматриваемые модели**



ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ ТРЕХ МОДЕЛЕЙ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

ОБЩИЕ



ОСОБЕННОСТИ



РАСПРОСТРАНЕНИЕ РАЗЛИЧНЫХ МОДЕЛЕЙ НСОТ В СУБЪЕКТАХ РФ

	Ученико-час	Профессиональные квалификационные группы	Базовая единица
			
Где применялась впервые	Тюменская область	Федеральные государственные учреждения	Санкт-Петербург
В скольких регионах введена	22 региона	42 региона	19 регионов
Примеры регионов	Ивановская, Саратовская, Амурская, Воронежская, Самарская, Свердловская, Калужская области и т. д.	Мурманская, Кемеровская, Омская, Вологодская, Сахалинская, Рязанская, Курская, Челябинская, Ярославская области и т. д.	Новгородская, Оренбургская, Ульяновская, Тульская, Орловская, Смоленская, Псковская области и т.д.



4.1. ОПЫТ РЕГИОНОВ: УЧЕНИКО-ЧАС

- Особенности структуры фонда оплаты труда (фонды аудиторной и неаудиторной занятости, специальная часть фонда оплаты труда)
- Расчет оклада педагогического работника
- Расчет стоимости ученико-часа
- Преимущества и недостатки модели



СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА (ОСНОВНЫЕ ОТЛИЧИЯ ОТ ПРОЧИХ МОДЕЛЕЙ НСОТ)

ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ ВЫПЛАТЫ ЗА:

- классное руководство
- проведение родительских собраний и работу с родителями;

ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ ВЫПЛАТЫ:

За учебные часы, проведенные учителем в рамках базисного учебного плана (без учета дополнительных работ)

работу;
задание учеников муниципальных, всероссийских олимпиад, конкурсов, внований, смотров и т.п.;
подготовки дидактических материалов и пособий к урокам;
урокам и другим видам

ного характера;
енты за
ность предмета
ики
мы;
четного звания,
наград, учёные

учебных занятий

степени

ФОТ
аудиторной
занятости
85%
(ФОТ_{аз})

ФОТ
неаудиторной
занятости
15%
(ФОТ_{нз})

сп
ч
Гпп
(ФОТ_с)



РАСЧЕТ ОКЛАДОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС

Фонд аудиторной занятости	Специальная часть ФОТ	Фонд неаудиторной занятости
$O = \text{Стп} \times Y \times \text{Чаз} \times A$	$\times K$	$+ \text{Днз}$

ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ КАК ПРОИЗВЕДЕНИЕ:

- Стоимости ученико-часа
 - Численности обучающихся по данному виду неаудиторной деятельности
 - Количества часов в месяц
 - Коэффициента за каждую составляющую неаудиторной занятости (от 0,03 до 1,5)
- Отдельному по каждому виду неаудиторной занятости



РАСЧЕТ СТОИМОСТИ ОДНОГО УЧЕНИКО-ЧАСА

$$C_{тп} = \frac{\Phi OT_{аз} * 34}{(a_1 * v_1 + \dots + a_{11} * v_{11}) * 52}$$



ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ МОДЕЛИ НСОТ УЧЕНИКО-ЧАС



- Учитывается фактическая нагрузка учителя не только через часы, но и **через количество учащихся**
- Учитывается как **аудиторная**, так и **неаудиторная занятость**
- Легко сохранять нужную **структуру фонда оплаты труда**, т.к. ее расчет первичен

- **Нет единой базы** (ориентира): стоимость ученико-часа своя в каждом учреждении
- Учителя, затрачивающие **одинаковое время** на подготовку и проведение урока получают **разное вознаграждение** из-за численности обучающихся
- При расчете ФОТ первоначален, стоимость ученико-часа, а, следовательно, размер оклада - вторичны
- **Трудоемкость** расчетов



3.2. ОПЫТ РЕГИОНОВ: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

- Понятие профессиональной квалификационной группы (ПКГ)
- Основные НПА, утверждающие перечень и состав ПКГ
- Пример ПКГ
- Преимущества и недостатки модели



ПОНЯТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП (ПКГ)

Трудовой кодекс РФ (статья 144)

- ПКГ - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом **сферы деятельности** на основе требований к **уровню квалификации**, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.
- ПКГ **утверждаются федеральным органом исполнительной власти**, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда

Приказ Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. №525

- «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»:
Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам **осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации**, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих



НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ, УТВЕРЖДАЮЩИЕ ПКГ

В качестве примера приведены самые распространенные группы работников в сфере образования

Группа работников	Приказ Минздрав-соцразвития России
Работники образования	от 5 мая 2008 № 216н
Работники высшего и дополнительного профессионального образования	от 5 мая 2008 г. № 217н
Работники сферы научных исследований и разработок	от 3 июля 2008 г. №305н
Общепрофессиональных профессий рабочих	от 29 мая 2008 г. № 248н
Общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	от 29 мая 2008 № 247н
Медицинские и фармацевтические работники	от 6 августа 2007 г. №526
Работники культуры, искусства и кинематографии	от 31 августа 2007 г. №570
Рабочие культуры, искусства и кинематографии	от 14 марта 2008 г. №121н
Работники физической культуры и спорта	от 12 мая 2008 г. №225н



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Внутри одного квалификационного уровня у всех работников (по всем должностям, входящим в ПКУ) одинаковый оклад

Квалификационные уровни	Должности
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)



ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ МОДЕЛИ НСОТ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ



- Принцип равенства: **одинаковая работа оплачивается одинаково**

- **Простота** расчета

- **Прозрачность** системы для работника: зная должность, можно сразу определить оклад

- Стимулирующие выплаты – **единственный инструмент мотивации** и дифференциации в рамках одной должности (оцениваются только результаты труда, но не характеристики работника)

- Возникают проблемы с **распределением должностей** по ПКГ и ПКУ (в приказах Минздравсоц развития учтены не все должности)



3.3. ОПЫТ РЕГИОНОВ: БАЗОВАЯ ЕДИНИЦА

- **Определение окладов работников**
- **Преимущества и недостатки модели**



ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ БАЗОВОЙ ЕДИНИЦЫ

БЕ

БАЗОВАЯ ЕДИНИЦА

Минимальный
гарантированный уровень
оплаты труда



$K_1, \dots, K_n$

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ

- за уровень образования
- за квалификационную категорию
- за наличие ученого звания
- за стаж
- за масштаб управления
- за уровень управления
- за наличие званий
- и т.д.

* Набор коэффициентов зависит от
категории персонала

$$O = BE * (1 + K_1 + \dots + K_n)$$

* при коэффициентах менее 1

или

$$O = BE * K_1 * \dots * K_n$$

* при коэффициентах более 1



ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ МОДЕЛИ НСОТ БАЗОВАЯ ЕДИНИЦА



- Обеспечена **дифференциация окладов** работников с учетом их характеристик. Созданы **стимулы** для их **улучшения**.

- **Прозрачность** системы: работник сам может определить свой оклад, руководствуясь Положением

- Базовую единицу удобно **привязывать к МРОТ** или прожиточному минимуму

- **Характеристики** работника не всегда напрямую влияют на **результат** его деятельности

- Необходимость **сбора, агрегации и актуализации** большого массива **данных о работниках**

- **Трудоемкость** расчетов



ОСНОВНЫЕ РАССМАТРИВАЕМЫЕ ВОПРОСЫ

- 1.** Предпосылки, цели, задачи перехода на НСОТ
- 2.** Нормативно-правовое регулирование вопросов оплаты труда в Российской Федерации
- 3.** Опыт регионов: ученико-час
- 4.** Опыт регионов: профессиональные квалификационные группы
- 5.** Опыт регионов: базовая единица





5. ПОНЯТИЕ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

- Предпосылки перехода к эффективному контракту
- Задачи перехода на эффективный контракт
- Основные характеристики эффективного контракта
- Взаимосвязь показателей оценки эффективности на отдельных уровнях



«Практика применения новых условий оплаты труда показала, что в полной мере **решить задачу стимулирования** работников с учетом результатов их труда **удалось не для всех** учреждений.

Во многих случаях **показатели и критерии эффективности** деятельности работников учреждений **недостаточно проработаны**, а их применение носит формальный характер. В системах оплаты труда работников учреждений во многих случаях сохранились ранее применявшиеся выплаты стимулирующего характера, имеющие низкую эффективность в современных условиях (например, добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др. без указания конкретных измеримых параметров).

В ряде учреждений **стимулирующие выплаты** применяются в качестве гарантированной части заработка, которая **не увязана с результатами** труда.



**ПРОГРАММА ПОЭТАПНОГО
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
В ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УЧРЕЖДЕНИЯХ
НА 2012 - 2018 ГОДЫ**



ЗАДАЧИ ПЕРЕХОДА НА ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ





ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ «ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА»

Трудовые отношения между работодателем и работниками,
основанные на :



**Эффективный
контракт**



ВЗАИМОСВЯЗЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ НА РАЗЛИЧНЫХ УРОВНЯХ



Показатели непосредственного результата выполнения мероприятий государственных (муниципальных) **программ**



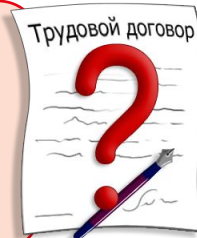
Показатели деятельности учреждения, в т.ч. показатели государственного (муниципального) **задания**



Показатели эффективности деятельности **работников** учреждения



Совершенствование системы оплаты труда
ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ



Конкретизированные **должностные обязанности**, условия оплаты труда, меры социальной поддержки



Условия и критерии распределения **стимулирующих выплат**





ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА УСЛУГ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ СООТВЕТСТВИЯ УРОВНЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ РЕЗУЛЬТАТАМ ИХ ТРУДА





ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- Основные организационные мероприятия по переходу на НСОТ
- Примеры вопросов, которые необходимо решить учредителю и учреждению при переходе на НСОТ
- Преимущества введения НСОТ



ОСНОВНЫЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПЕРЕХОДУ НА НСОТ

- Создание рабочей группы по переходу на НСОТ
- Анализ ситуации, сложившейся на момент введения НСОТ
- Подготовка Положений об оплате труда и стимулировании
- Уведомление работников об изменении условий оплаты труда.
- Ознакомление работников новыми условиями оплаты труда
- Оформление дополнительных соглашений к трудовым договорам
- Создание комиссии по распределению стимулирующих выплат
- Подготовка нового штатного расписания

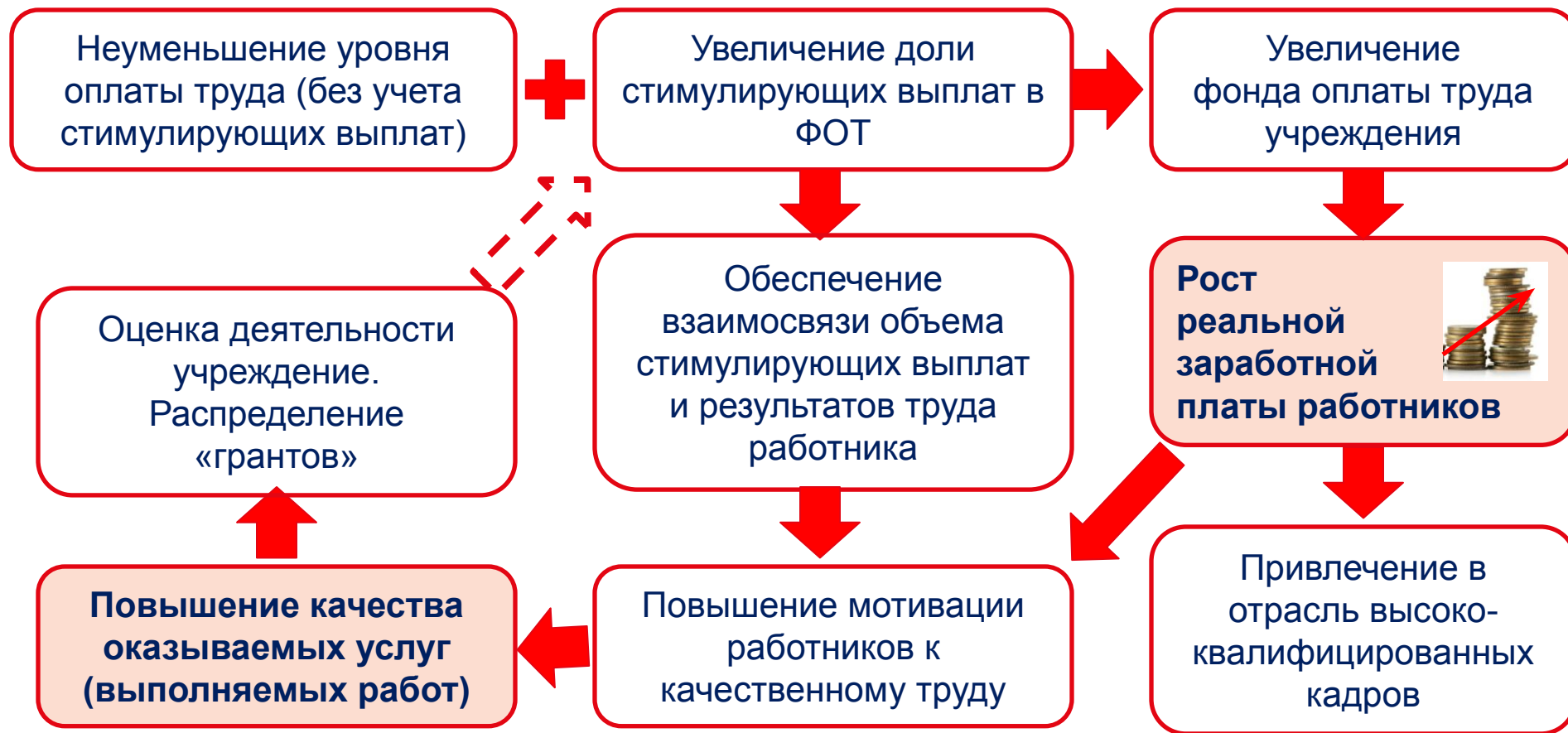


ПРИМЕРЫ ВОПРОСОВ, КОТОРЫЕ НЕОБХОДИМО РЕШИТЬ ПРИ ПЕРЕХОДЕ НА НСОТ

- Структура фонда оплаты труда учреждения
- Формирование средств на стимулирование руководителя учреждения
- Распределение централизованных лимитов (если они выделяются)
- Определить долю стимулирующих выплат по категориям работников (структурным подразделениям)
- Выбрать способ распределения стимулирующих выплат
- Дальнейшее использование нераспределенного фонда стимулирования
- Условия применения персональных повышающих коэффициентов



ПРЕИМУЩЕСТВА ПЕРЕХОДА НА НОВУЮ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА





ОСНОВНЫЕ РАССМАТРИВАЕМЫЕ ВОПРОСЫ

- 1. Нормативно-правовая база совершенствования системы оплаты труда**
- 2. Основные принципы введения новой системы оплаты труда**
- 3. Основные вопросы распределения стимулирующих выплат**
- 4. Понятие эффективного контракта**
- 5. Общие выводы**

