



ВЕРХ-ИСЕТСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

СПРАШИВАЛИ? ОТВЕЧАЕМ...

ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

? Почему возникла необходимость перехода на новую систему оплаты труда?

ОТВЕТ: В течение длительного времени труд работников образовательных учреждений оплачивался в соответствии с Единой тарифной сеткой (ЕТС). Размер оклада или ставки заработной платы каждого работника определялся в зависимости от должности (профессии), квалификационной категории. Недостатком данной системы являлось отсутствие связи между размером оплаты труда работника и качеством, результативностью и эффективностью его работы. Использование ЕТС не мотивирует работника к достижению высоких результатов труда, в связи с чем назрела необходимость перехода на иную систему оплаты труда.

? Каково участие органов самоуправления образовательного учреждения и профсоюзов в вопросах стимулирования работников при НСОТ?

ОТВЕТ: Установление выплат стимулирующего характера работникам образовательных учреждений осуществляется в соответствии с коллективным договором и иными локальными актами по оплате труда учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников. Данными документами устанавливаются виды, условия, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников. Кроме того, данными документами может быть предусмотрено создание соответствующей комиссии (рабочей группы) регулирующей вопросы установления стимулирующих выплат работникам.

? Из чего состоит стимулирующая часть образовательного учреждения?

Ответ: Стимулирующая часть фонда оплаты труда условно состоит из трёх частей:

1) постоянных выплат стимулирующего характера:

Стимулирующие выплаты постоянного характера выплачиваются работникам ежемесячно. Размеры стимулирующих выплат постоянного характера, установленные руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, утверждаются приказом на учебный год и фиксируются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.

К стимулирующим выплатам постоянного характера относятся:

- повышающие коэффициенты за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;
- за стаж работы (если предусмотрены локальными актами образовательного учреждения);
- доплаты до минимального размера оплаты труда (МРОТ);
- персональные повышающие коэффициенты;
- за дополнительные виды работ;
- выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к минимальному окладу, ставке заработной платы, к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 %, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в дошкольном образовательном учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к минимальному окладу, ставке заработной платы, к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в дошкольном образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста;
- и т.д.

2) непостоянных выплат стимулирующего характера (премии за качественные результаты труда);

3) премиальных выплат (из фонда экономии заработной платы):

При наличии фонда экономии заработной платы по итогам календарного года, к Дню дошкольного работника, к Дню Учителя, по итогам учебного года, квартала и т.д., работники образовательного учреждения **могут быть премированы**. Размер премий определяется по каждому работнику персонально.

А также работники могут быть премированы в связи юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения), если это закреплено в коллективном договоре образовательного учреждения.

? В Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда внесён пункт о том, что в случае производственной необходимости руководитель образовательного учреждения имеет право снимать с работников, не выполняющих в полном объёме свои должностные обязанности (закреплённые в должностной инструкции), стимулирующие выплаты?

ОТВЕТ: понятия «производственная необходимость» нет в трудовом законодательстве. Лишение работника выплат стимулирующего характера (депримирование) не допускается. **При условии выполнения не всех показателей стимулирования премия может быть уменьшена.**

? На работника образовательного учреждения наложили дисциплинарное взыскание и одновременно с этим лишили выплат стимулирующего характера. Допустимо ли это?

ОТВЕТ: недопустимо применение нескольких дисциплинарных взысканий за один дисциплинарный проступок и недопустимо лишать выплат стимулирующего характера.

В ст. 192 ТК РФ сказано, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

? В Положении о распределении выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения имеется пункт следующего содержания: «Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам производятся за: проверку тетрадей; за заведование кабинетом...» Допустимо ли это?

ОТВЕТ: недопустимо, т.к. указанные выплаты устанавливаются за выполнение дополнительных видов работ и носят компенсационный характер.

? Решение комиссии по распределению стимулирующих выплат и приказ руководителя образовательного учреждения должны быть доведены полностью до всех членов коллектива. Однако в коллективе образовательного учреждения с таким положением не согласны. Законно ли это?

ОТВЕТ: нет, т.к. это противоречит нормам законодательства о защите персональных данных.

? На основании чего у меня могут снять стимулирующий балл? Законно ли это, если меня не поставили в известность и не ознакомили с приказом?

ОТВЕТ: Стимулирующий балл может быть не начислен в случае невыполнения показателя стимулирования.

Снятие или уменьшение стимулирующих баллов и, как следствие, уменьшение размера стимулирующих выплат при выполнении показателей стимулирования законодательством не предусмотрено

Распределение стимулирующих выплат должно производиться в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательного учреждения или Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда комиссией по стимулированию (премиальной комиссией). На основании решения комиссии руководителем образовательного учреждения издается приказ. С данным приказом «О размерах выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения» **каждый работник должен быть ознакомлен под роспись.**