



Новая отраслевая система оплаты труда в спортивной отрасли



Изготовлено по государственному заказу Департамента физической культуры и спорта города Москвы.

Использование материалов целиком или частично допускается только с письменного разрешения Департамента физической культуры и спорта города Москвы.

НОВАЯ ОТРАСЛЕВАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА В СПОРТИВНОЙ ОТРАСЛИ

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

Москва, 2008

СОДЕРЖАНИЕ

1. ВВЕДЕНИЕ	3
2. ХАРАКТЕРИСТИКА ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЕ РОССИИ	4
2.1. Нормативно-правовая основа функционирования тарифной системы.....	4
2.2. Основные элементы и особенности системы оплаты труда, основанной на применении Единой тарифной сетки.....	9
2.3. Достоинства и недостатки тарифной системы оплаты труда.....	11
3. УСЛОВИЯ ДЛЯ ПЕРЕХОДА К НОВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА	15
4. СТРУКТУРА НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА	25
4.1. Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.....	25
4.2. Состав профессиональных квалификационных групп.....	27
4.3. Базовые оклады (базовые должностные оклады).....	34
4.4. Система выплат сверх должностного оклада.....	42
5. ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В СПОРТИВНОЙ ОТРАСЛИ	47
5.1. Методические рекомендации по установлению должностных окладов работников.....	47
5.2. Система повышающих коэффициентов для формирования должностных окладов сотрудников учреждений спортивной отрасли.....	48
5.3. Методические рекомендации по оплате труда тренеров-преподавателей по спорту.....	52
5.4. Методические рекомендации по формированию системы выплат компенсационного характера.....	59
5.5. Методические рекомендации по формированию системы стимулирующих выплат в спортивно-образовательных учреждениях.....	61
5.6. Методические рекомендации по организации премирования в новых условиях оплаты труда.....	64
6. ПОДГОТОВКА К ВНЕДРЕНИЮ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА	72
6.1. Методические рекомендации по порядку перехода на новые отраслевые условия оплаты труда работников учреждений физической культуры и спорта.....	72
6.2. Риски внедрения отраслевой системы оплаты труда.....	76
7. НОВАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ В УСЛОВИЯХ УПРАВЛЕНИЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ	79
7.1. Государственные услуги в области физической культуры и спорта.....	79
7.2. Формирование норматива подушевого финансирования.....	81
7.3. Отдельные аспекты формирования фонда оплаты труда в спортивно-образовательных учреждениях в связи с введением новой отраслевой системы оплаты труда.....	86
7.4. Распределение фонда оплаты труда на уровне учреждения в условиях новой системы оплаты труда.....	89
8. РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ ОТРАСЛЕВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА	92
8.1. Подходы к новой системе оплаты труда работников образования в Новосибирской области.....	92
8.2. Организация оплаты труда работников бюджетных образовательных учреждений в Чувашской Республике.....	96
9. ЗАКЛЮЧЕНИЕ	100
10. СПИСОК НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ	101

1. Введение

Глубокие социально-экономические преобразования в условиях перехода к рыночной экономике требуют коренных изменений в регулировании трудовых отношений, организации труда и регламентации трудовой деятельности работников.

В условиях перехода от «финансирования затрат» к «финансированию результатов» и внедрению методов бюджетирования, ориентированного на результат, рамки существующей тарифной системы оплаты труда тормозят развитие всего сектора государственного управления. Потребуется определенные усилия для приведения в соответствие с требованиями, выдвигаемыми к бюджетной сфере в ходе реализации административной и бюджетной реформы, системы оплаты труда и материального стимулирования, ориентированных на результат деятельности каждого сотрудника и учреждения в целом.

Актуальность проблематики представленных материалов основана на необходимости решения задачи модернизации подходов к организации и регламентации трудовых отношений и в первую очередь системы оплаты труда работников бюджетной сферы как одного из наиболее социально значимых вопросов функционирования всего сектора государственного управления.

Представленные материалы основаны на нормативной правовой документации, разработанной для бюджетных учреждений федерального уровня подчинения, и переосмыслены применительно к учреждениям физической культуры и спорта, функционирующим на уровне субъекта Российской Федерации города Москвы.

Разработка методических и нормативных правовых основ для введения на уровне субъекта Российской Федерации отраслевых систем оплаты труда, максимально адаптированных к новым условиям хозяйствования и специфике спортивной и спортивно-образовательной отрасли, позволит решить вопросы организации оплаты труда на качественно новом уровне, что существенно изменит подход к качеству оказываемых услуг в учреждениях физической культуры и спорта.

2. Характеристика тарифной системы оплаты труда в бюджетной сфере России

2.1. Нормативно-правовая основа функционирования тарифной системы

Согласно трудовому законодательству вознаграждение за труд работнику устанавливается в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Дифференциация заработной платы по этим показателям для работников всех отраслей бюджетной сферы обеспечивается на основе тарифной системы оплаты труда.

Полномасштабный переход к практическому применению тарифной системы оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы произошел с введением в действие Постановления Правительства РФ от 14.10.1992 г. №785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки».

В отрасли физической культуры и спорта переход к тарифной системе оплаты труда на основе Единой тарифной сетки осуществлен на основании Приказа Комитета Российской Федерации по физической культуре от 22.01.1993 г. №13.

В условиях оплаты труда на основании Единой тарифной сетки с целью отнесения профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, служащего к определенному разряду для установления соответствующего размера оплаты труда производится процедура тарификации.

Тарификация различных работ, профессий, специальностей в зависимости от их сложности осуществляется на основе тарифно-квалификационных справочников. Тарифно-квалификационный справочник устанавливает требования, которым должен соответствовать работник, т. е. какими знаниями, навыками и умениями он должен обладать для выполнения той или иной работы в зависимости от ее сложности.

В настоящее время действует утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС еще в 1985 г. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, который с тех пор неоднократно расширялся дополнительными выпусками.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих устанавливает тарифно-квалификационные характеристики рабочих профессий в виде характеристики работ (описание того, что включает в себя данная работа), необходимых знаний работника («должен знать») и соответствия указанных квалификационных характеристик и требований к наличию знаний и опыта разрядам Единой тарифной сетки. Тарификация рабочих производится по восьми разрядам (с I по VIII).

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих был утвержден Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 г. №37. Квалификационный справочник содержит два раздела: в первом разделе приводятся квалификационные характеристики общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и других служащих; второй раздел содержит квалификационные характеристики должностей работников, занятых в научно-исследовательских учреждениях, конструкторских, технологических, проектных и изыскательских организациях, а также редакционно-издательских подразделени-

ях. Квалификационная характеристика каждой должности содержит три раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать» и «Требования к квалификации».

В разделе «Должностные обязанности» перечисляются трудовые функции, которые должно выполнять лицо, занимающее данную должность. Раздел «Должен знать» включает в себя требования, предъявляемые к знаниям, необходимым работнику для выполнения своих должностных обязанностей. Раздел «Требования к квалификации» предусматривает минимальный уровень общей и специальной подготовки, необходимой для выполнения данной работы (уровень и профиль образования, стаж работы). Квалификационный справочник не устанавливает соответствие между квалификацией работника и разрядом Единой тарифной сетки. Поэтому действие Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих дополнялось согласованием с государственным органом, уполномоченным решать вопросы в области регулирования трудовых отношений, тарифно-квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих. Тарифно-квалификационные характеристики решали то, чего не решал Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, а именно позволяли тарифицировать в соответствии с разрядами Единой тарифной сетки должности руководителей, специалистов и служащих в зависимости от уровня образования и стажа работы.

За полтора десятилетия действия нормативных документов, регулирующих систему оплаты труда на основе Единой тарифной сетки, накопилось достаточное количество проблем, связанных с их применением. Например, утвержденные Постановлением Минтруда РФ от 06.06.1996 г. №32 тарифно-квалификационные характеристики по общеотраслевым должностям служащих предполагали более высокие разряды ЕТС, устанавливаемые при тарификации работников по должностям общеотраслевого характера, чем ранее действовавшие нормативные документы. Однако, по информации Минюста РФ от 29.12.2005 г. (то есть через 10 лет практического применения указанного нормативного акта), данный документ не подлежит применению как не прошедший государственную регистрацию. В соответствии с пунктом 10 Указа Президента РФ от 23.05.1996 г. №763 нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, не прошедшие государственную регистрацию, не влекут правовых последствий как не вступившие в силу. В соответствии с действующим законодательством в этих случаях применяются нормативные документы, действовавшие до принятия тех, которые не применяются как не прошедшие регистрацию. В результате бюрократических проволочек и возврата к применению тарифно-квалификационных характеристик, утвержденных ранее Постановлением Минтруда РФ от 10.11.1992 г. №30, возникает необходимость перетарификации значительного количества общеотраслевых должностей на более низкие разряды Единой тарифной сетки и, следовательно, установления более низкой оплаты труда при продолжении исполнения работ в том же объеме и того же качества.

Аналогичная ситуация сложилась и с тарификацией должностей «инструктор-методист» и «тренер-преподаватель», которая с 1995 года проводилась по 6–14 разряду Единой тарифной сетки в соответствии с Постановлением Минтруда от 22.11.1995 г. №65. Указанному документу в 2003 году было отказано в регистрации Минюстом РФ, в результате чего он утратил юридическую силу. Возникла необходимость перетарификации работников по данным должностям в соответствии с ранее действующим нормативным документом — Постановлением Минтруда РФ от 22.01.1993 г. №8, в соответствии с которым максимально возможным

разрядом для инструкторов-методистов и тренеров является 12 разряд (даже при наличии высшей аттестационной категории). 14-й разряд ЕТС присваивается только по должности «старший тренер-преподаватель», «старший инструктор-методист» при наличии высшей категории.

Уже упоминавшимся ранее Постановлением Минтруда РФ от 06.06.1996 г. №32 согласовывались разряды оплаты труда и квалификационные требования по должности «главный бухгалтер». Вместе с ним Минюстом РФ отказано в регистрации и Постановлению Минтруда РФ от 17.08.1995 г. №46 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации». А между тем только этими документами согласовывались разряды оплаты труда и квалификационные требования по должности «главный бухгалтер», применимые в образовательных учреждениях. В результате вопрос тарификации должности главного бухгалтера именно в отрасли образования, в том числе и спортивного, оказался без должного правового регулирования.

Еще одной проблемой тарификации работников в условиях существующей системы оплаты труда является определение разряда для заместителей руководителей учреждений. До 2006 года размер тарифной ставки (оклада) заместителя руководителя устанавливался на 1–2 разряда ниже тарифной ставки (оклада) соответствующего руководителя. В связи с введением в действие Постановления Правительства РФ от 29.04.2006 г. №256 действовавшие ранее нормативные документы, регулирующие вопросы оплаты труда заместителей руководителя, отменены. Вопрос оплаты их труда для бюджетных учреждений регионального уровня подчинения в таком случае должен регулироваться положениями Постановления Правительства РФ от 14.10.1992 г. №785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки», которым предусмотрено установление оклада заместителям руководителей на 10-20% ниже, чем соответствующему руководителю, что ухудшит положение заместителей руководителя, так как разрыв между 18 и 17, 17 и 16 разрядами составляет около 7%.

В общем случае присвоение разрядов и категорий работникам бюджетной сферы осуществляется по результатам аттестации. Внеочередная аттестация работников бюджетной сферы, связанная с переходом к оплате труда на основе ЕТС, производилась в соответствии с Основными положениями о порядке проведения аттестации служащих учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании, утвержденными Постановлением Минтруда РФ №27 и Минюста РФ №8/196 от 23.10.1992 г.

В соответствии с Основными положениями о порядке проведения аттестации на каждого работника, подлежащего аттестации, его непосредственным руководителем подготавливается представление, содержащее всестороннюю оценку соответствия профессиональной подготовки работника квалификационным требованиям по должности и разряду оплаты его труда, его профессиональной компетентности, отношения к работе и выполнению должностных обязанностей, показателей результатов работы за прошедший период. Руководитель организации с учетом рекомендаций аттестационной комиссии в месячный срок принимает решение об установлении работникам соответствующих разрядов оплаты труда. Результаты аттестации после их утверждения руководителем вносятся в трудовую книжку работника с указанием разряда оплаты по Единой тарифной сетке.

В реальности процедура аттестации на регулярной основе для работников общепрофессиональных должностей не проводилась, категории им не присваивались. Работники по таким должностям тарифицировались, как правило, по высшему разряду, предусмотренному для них тарифно-квалификационными характеристиками, что не способствует стимулированию работника к профессиональному росту и повышению квалификации.

Для аттестации работников образовательных учреждений Приказом Министерства образования РФ от 26.06.2000 г. №1908 утверждено Положение о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных заведений. В соответствии с указанным документом аттестация руководителей образовательных учреждений, в том числе и спортивной направленности, должна осуществляться на основании отнесения возглавляемого ими учреждения по утвержденным критериям к той или иной группе по оплате труда. Однако нормативный документ федерального уровня (Приказ Минобразования РФ №463, Госкомвуза РФ №1268 от 31.08.1995 г. «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования, объемных показателей по отнесению учреждений к группам по оплате труда руководителей»), устанавливающий такие критерии, утратил силу по уже упоминавшейся причине — он не прошел регистрацию в Минюсте РФ в 2000 году. С этого времени аттестация руководителей и присвоение им соответствующих разрядов по Единой тарифной сетке носит формальный характер и объективно не связана с какими-либо показателями деятельности учреждения. На региональном уровне вопрос соответствия объемных показателей деятельности бюджетного образовательного учреждения и размера заработной платы его руководителя системно решался лишь Комитетом по культуре города Москвы.

Определяющим документом по присвоению квалификационных категорий тренерам-преподавателям и инструкторам-методистам учреждений дополнительного образования спортивной направленности является Приказ Комитета Российской Федерации по физической культуре от 17.09.1993 г. №148 «О квалификационных категориях тренеров-преподавателей по спорту и инструкторов-методистов». Работа по аттестации тренерско-преподавательского состава и присвоению высшей, первой или второй категории носит регулярный характер в спортивно-образовательной отрасли города Москвы. Основными показателями для присвоения категории и повышения разряда тренеру-преподавателю по спорту служат спортивные результаты воспитанников, стабильность состава занимающихся и некоторые другие. Существующая система аттестации носит позитивный характер, так как стимулирует тренеров-преподавателей к профессиональному росту, творческому подходу к организации учебно-тренировочного процесса, достижению спортивных результатов учащимися. Несколько снижает стимулирующую роль процедуры аттестации очень небольшая (не более 7%) степень роста тарифной ставки при присвоении более высокой категории.

В сложившейся системе оплаты труда важное место занимает наличие почетного звания у руководителей, тренеров-преподавателей и других специалистов. В соответствии с Постановлением Правительства города Москвы от 19.07.2005 г. №523-ПП «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений города Москвы» наличие звания обеспечивает повышение разряда и (или) фиксированную стимулирующую надбавку, которая фактически носит характер части тарифной ставки (оклада).

Оплата труда работников государственных учреждений города Москвы регулируется Законом города Москвы от 15.12.2004 г. №86 «Об оплате труда работников государственных учреждений города Москвы», который устанавливает систему оплаты труда и порядок ее применения. В законе установлен минимальный размер тарифного оклада первой ставки, а также указано, что размер, порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат устанавливаются Правительством Москвы с учетом мнения Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В Постановлении Правительства Москвы от 19.07.2005 г. №523-ПП «О повышение тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений города Москвы» определены следующие положения:

- Единая тарифная сетка и тарифные коэффициенты.
- Отраслевые условия оплаты труда отдельных категорий работников.

По своей сути тарифная система, применяемая на уровне субъекта Российской Федерации, полностью дублирует общую систему тарифной оплаты труда, так как основывается на той же нормативной базе, о недостатках которой говорилось выше. Существенным отличием применения системы оплаты труда, основанной на Единой тарифной сетке, в Московском регионе является значительно более высокий уровень первого разряда, однако и он не обеспечивает соответствия ни прожиточному минимуму, ни рекомендованному по московскому региону минимальному уровню оплаты труда. По состоянию на 01.10.2008 г. размер тарифной ставки первого разряда ЕТС, утвержденной Постановлением Правительства Москвы от 22.07.2008 г. №608-ПП, равен 5020 руб., что составляет 66,8% от величины прожиточного минимума в городе Москве (7518 руб. на II квартал 2008 г.) и 66,9% от рекомендованного минимума заработной платы в городе Москве, устанавливаемого на основе соглашений между Правительством Москвы, Московской федерацией профсоюзов и Московской конфедерацией промышленников и предпринимателей (с 01.09.2008 г. — 7500 руб.). Явное несоответствие значений тарифов действующей ЕТС и регионального минимума оплаты труда приводит к тому, что работникам, которым установлен 1–3 разряд ЕТС, проводится доплата до рекомендованного значения минимальной оплаты труда за счет средств бюджета. Очевидно, что именно проблему несоответствия между размерами тарифных ставок по Единой тарифной сетке и реальными потребностями бюджетных учреждений в привлечении квалифицированных кадров решают многочисленные надбавки, достигающие порой 200–250% действующих ставок по разрядам Единой тарифной сетки и устанавливаемые как на уровне самих учреждений, так и на уровне Правительства Москвы различным учреждениям и категориям работников. Считать такой подход системным решением проблем оплаты труда в бюджетных учреждениях было бы преувеличением. Скорее, такие решения Правительства Москвы носят точечный характер воздействия, решают проблемы в частном порядке, не создавая условия для изменения системы оплаты труда в целом по бюджетным отраслям.

Подводя итоги обзора нормативной базы, регулирующей тарифную систему оплаты труда, основанную на Единой тарифной сетке, следует признать следующее:

- значительное число важных нормативных документов утратило легитимность;
- существующие документы, несмотря на предельную детализацию и регламентацию, в отдельных частях вступают в противоречие друг с другом, в других частях безнадежно устарели и не соответствуют требованиям рыночных реалий;

– система, функционирующая на ущербной нормативной базе, не может действовать эффективно и требует перемен глобального характера.

2.2. Основные элементы и особенности системы оплаты труда, основанной на применении Единой тарифной сетки

В этом разделе будут подробно рассмотрены составляющие элементы, которые образуют тарифную систему оплаты труда в бюджетных учреждениях, действующую с 1992 года.

Согласно статье 143 Трудового кодекса РФ тарифная система оплаты труда включает в себя:

- тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
- тарифную сетку;
- тарифные коэффициенты.

Основным элементом тарифной системы оплаты труда являются тарифные ставки.

Тарифная ставка — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная ставка 1-го разряда определяет минимальную оплату неквалифицированного труда в единицу времени.

Тарифная сетка — представляет собой совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

При этом тарифный разряд является величиной, отражающей сложность труда и уровень квалификации работника, а квалификационный разряд — величиной, отражающей уровень профессиональной подготовки работника.

Таким образом, тарифная сетка представляет собой шкалу, определяющую соотношение в оплате труда при выполнении работ различной квалификации.

Тарифный коэффициент — устанавливает отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке первого разряда. Иначе говоря, тарифный коэффициент показывает, во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки первого разряда. При помощи тарифной ставки первого разряда и соответствующих тарифных коэффициентов определяются размеры тарифных ставок остальных разрядов.

Существующая система межразрядных коэффициентов Единой тарифной сетки приводится в таблице 1.

Таблица 1. Межразрядные коэффициенты Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений города Москвы по состоянию на 01.10.2008 года

Размер тарифного коэффициента	1,00	1,11	1,23	1,36	1,51	1,67	1,84	2,02	2,22
Разряды ЕТС	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Размер тарифного коэффициента	2,44	2,68	2,89	3,12	3,36	3,62	3,90	4,20	4,5
Разряды ЕТС	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Современное трудовое законодательство ориентирует на договорное и локальное регулирование оплаты труда. Систему оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат организации определяют самостоятельно в коллективных договорах и локальных актах. В различных организациях могут устанавливаться различные тарифные сетки, отличающиеся количеством разрядов и степенью нарастания тарифных коэффициентов. Вместе с тем оплата труда в бюджетной сфере устанавливается в централизованном порядке — на основе Единой тарифной сетки.

Единая тарифная сетка представляет собой единую шкалу тарификации оплаты труда рабочих и служащих. Она охватывает все группы работников учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании (за исключением органов представительной и исполнительной власти). В ней содержится 18 разрядов.

За период существования Единая тарифная сетка претерпела не одно изменение. В основном, они касались пересмотра тарифной ставки 1-го разряда, соотношений между первым и последним разрядом, пересмотра отнесения должностей к разрядам. Соотношение между первым и последним разрядом было самым важным вопросом в применении Единой тарифной сетки, и мероприятия по его изменению проводились неоднократно. Ранее соотношение тарифных разрядов этой тарифной сетки было установлено 1:10,07, т. е. оплата труда по высшему 18 разряду превышала оплату труда по первому (низшему) разряду в 10,07 раза. Но из-за дефицита финансовых средств, сокращалось до 1:7,5 и 1:8,3, однако под давлением профсоюзов возвращалось к первоначальному значению.

В настоящее время разрыв между величиной оплаты труда по 1-му и 18-му разряду сокращен до 4,5 (Таблица 1). Такое соотношение утверждено Федеральным законом от 04.02.1999 г. №22-ФЗ «Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

Существенное сближение первого и последнего разряда оплаты труда в действующей Единой тарифной сетке не может играть той позитивной роли стимулирования высококвалифицированного труда, которая предназначалась изначально.

Осуществленное в 2001 году сжатие сетки и сокращение дифференциации между крайними тарифными разрядами с 10 до 4,5 раз по существу исчерпало возможности дальнейшего совершенствования системы оплаты труда на основе Единой тарифной сетки.

В истории существования Единой тарифной сетки были случаи, когда тарифные ставки первых разрядов были ниже минимального размера оплаты труда, и тогда на этих разрядах производились доплаты до минимального размера оплаты труда. Однако после введения в действие нового Трудового кодекса РФ (февраль 2002 года), в котором была введена жесткая норма о том, что тарифная ставка 1-го разряда Единой тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда, таких случаев уже не было.

До 2005 г. размер тарифной ставки 1-го разряда для бюджетных учреждений всех уровней подчинения устанавливался Правительством РФ. При повышении минимального размера оплаты труда Правительство РФ издавало соответствующее постановление о повышении тарифных ставок Единой тарифной сетки.

С 1 января 2005 г. в соответствии с Федеральным законом от 22.08.2004 г. №122-ФЗ органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления предоставлено право самостоятельно опре-

делять размеры и условия оплаты труда работников подведомственных государственных и муниципальных учреждений.

В ходе реализации предоставленных полномочий субъектам Российской Федерации дано право самостоятельно определять размер тарифной ставки (оклада) по первому разряду в соответствии с возможностями регионального бюджета и условиями, складывающимися на рынке труда. В целях усиления социальной защищенности работников государственных учреждений города Москвы и в соответствии с законом города Москвы от 15.12.2004 г. №86 «Об оплате труда работников государственных учреждений города Москвы» постановлениями Правительства Москвы регулярно, два раза в год, утверждаются размеры ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений города Москвы.

Разряды оплаты труда в Единой тарифной сетке должны отражать сложность выполняемых работ, но даже увеличенные по сравнению с федеральными размеры тарифных ставок, утверждаемые Правительством Москвы, не могут быть признаны достаточными для выполнения функции отражения сложности работ. В силу невысоких размеров тарифных ставок в сравнении с рыночными предложениями по аналогичным должностям зависимость заработной платы от условий труда в реальности обеспечивается различного рода доплатами и надбавками («за совмещение профессий и должностей», «за напряженный и интенсивный труд» и т. п.), то есть параллельными системами оплаты труда.

2.3. Достоинства и недостатки тарифной системы оплаты труда

В условиях высокой инфляции Единая тарифная сетка сыграла свою положительную роль. Она обеспечила принятие согласованных решений по повышению уровня оплаты труда для всех категорий работников бюджетной сферы в целях компенсации роста потребительских цен, функционированию механизма поддержания соотношений по тарифным ставкам (окладам) для обеспечения необходимого единства дифференциации оплаты труда в соответствии с его сложностью.

Единая тарифная сетка выполняла функции одного из элементов межбюджетных отношений. На основе этой системы определялись размеры трансфертов и суммы материальной помощи субъектам Российской Федерации на оплату труда работников бюджетных учреждений территорий.

Однако в современных условиях динамично развивающейся экономики страны стали проявляться негативные моменты применения системы оплаты труда работников, основанной на Единой тарифной сетке.

Главный недостаток тарифной системы — низкий уровень первого разряда ставки, не достигающий величины прожиточного минимума. Частные решения, касающиеся применения повышающих отраслевых коэффициентов (например, для отрасли образования с 01 сентября 2007 применяется повышающий коэффициент 1,08), проблемы низкого уровня ставки первого разряда не решают. Основная сложность, возникающая в связи с указанным обстоятельством, — низкая конкурентоспособность заработной платы работников бюджетных учреждений на рынке труда. В условиях усиливающейся конкуренции на рынке труда со стороны работодателей за трудовые ресурсы возможности бюджетных учреждений оказываются несопоставимыми с возможностями коммерческих фирм в вопросах гибкости политики в области оплаты труда.

Высококвалифицированные специалисты имеют возможность работать в частном секторе экономики и покидают бюджетную сферу, в частности учреждения физической культуры и спорта. Возрастной состав работающих в сфере спортивного образования вызывает определенную озабоченность. По результатам опроса руководящих работников спортивно-образовательных учреждений города Москвы средний возраст респондентов — 49,5 лет, из них средний возраст руководителей составляет 48,5 лет, заместителей — 50,5 лет. На основании проведенных статистических исследований выявлено, что 22% опрошиваемых — люди пенсионного возраста.

Попытки региональных властей с помощью применения повышающих коэффициентов и разнообразных надбавок к размерам тарифных ставок Единой тарифной сетки обеспечить конкурентоспособность рабочих мест в бюджетных учреждениях спортивной отрасли носят избирательный характер воздействия, не решают проблему оплаты труда работников системно и лишь подтверждают необходимость проведения коренных преобразований в этой области.

Спортивно-образовательные учреждения, как и многие бюджетные учреждения других отраслей, для которых не установлены индивидуальные повышающие коэффициенты к ставкам Единой тарифной сетки, вынуждены использовать методы увеличения заработной платы за счет завышенной штатной численности работников и перераспределения сформировавшейся экономии фонда оплаты труда в виде надбавок, что может носить субъективный характер. Многие вакантные должности остаются незанятыми продолжительное время, сохраняется значительная доля вынужденного совместительства и внутреннего совмещения профессий и должностей, не всегда оправданного.

Система оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы помимо тарифных ставок и окладов Единой тарифной сетки включает значительное количество доплат, надбавок, а также других элементов повышения тарифных ставок, которые установлены нормативными правовыми актами СССР, РСФСР, Российской Федерации, города Москвы, а также различных выплат, устанавливаемых на уровне локальных актов учреждений.

Упорядоченной системы надтарифных выплат не существует, что усложняет формирование условий оплаты труда работников на уровне локальных нормативных актов учреждений, как предписано трудовым законодательством Российской Федерации. Анализ надтарифных выплат показал, что систематизацию действующих норм оплаты труда трудно осуществить в рамках действующей системы оплаты труда на основе Единой тарифной сетки. В то же время в момент формирования штатного расписания и планового фонда оплаты труда на основании Единой тарифной сетки практически отсутствует возможность официально предусмотреть необходимость расходов сверх тарифных ставок, связанных с оплатой труда в условиях, отклоняющихся от нормальных. В первую очередь, идет речь о доплатах за работу в выходные и праздничные дни, ведь значительная часть соревнований, спортивно-массовых мероприятий проходит именно в выходные. Работа в выходные и праздничные дни, сверхурочная работы обязаны оплачиваться в повышенном размере так, как это гарантировано положениями трудового законодательства. Однако если дополнительные средства на такие выплаты в плановом фонде оплаты труда не заложены, то учреждение не всегда сможет гарантировать соблюдение требований Трудового кодекса, о которых сказано выше.

Уровень основной тарифной части в общей сумме заработка по отраслям и субъектам Российской Федерации колеблется в пределах от 20 до 60 процентов в структуре заработной платы.

Гарантированная часть оплаты труда — должностной оклад (ставка). Оплата по тарифным ставкам для большинства работников невысоких разрядов бюджетных учреждений составляет от 30 до 50% общей величины заработка, остальное приходится на стимулирующие и компенсационные выплаты. Примечателен факт, что соотношение доли выплат по окладу и стимулирующих выплат на уровне 18 разряда ЕТС, то есть среди руководителей учреждений, еще более впечатляющее — 20% к 80%. Низкая доля гарантированной части в структуре заработка работников может оказать негативное влияние на сохранение и привлечение в отрасль работников необходимой квалификации. В результате — снижается качество оказываемых спортивно-образовательных услуг.

В качестве негативного момента в условиях применения ЕТС отмечается «смещение» тарификации работников в сторону присвоения высоких разрядов без достаточных на то оснований, тем самым снижается положительное воздействие возможностей дифференциации оплаты работников в зависимости от индивидуальной квалификации и трудовых достижений. Переход на проектируемые отраслевые системы оплаты может решить эту проблему лишь частично, поскольку в условиях сохранения относительно низких уровней проектируемых ставок и окладов нельзя реально обеспечить заметную дифференциацию в оплате. Проблема требует решения не только на уровне регламентных документов, но и в части увеличения финансирования оплаты труда работников бюджетных учреждений, а также более тесной взаимосвязи между результатами деятельности учреждений и размерами их финансирования, в том числе и на оплату труда работников.

Обобщая сказанное выше, можно сформулировать основные недостатки действующей системы оплаты труда на основе ЕТС следующим образом:

- оплата труда не стимулирует оказания качественных государственных услуг;
- низкий уровень тарифной ставки первого разряда ЕТС не обеспечивает конкурентных преимуществ бюджетным учреждениям на рынке труда;
- малая дифференциация между разрядами тарифной сетки придает системе в целом уравнилительный характер;
- низкая реакция на ситуацию на рынке труда;
- наличие параллельных систем оплаты труда;
- ограничение при установлении вознаграждения высококвалифицированных работников;
- отсутствует возможность учета отраслевых особенностей — тарифная сетка одинакова для всех отраслей и типов учреждений.

Перечисленные недостатки ЕТС вызывают необходимость разработки новой системы оплаты труда для учреждений, в которых возможно введение финансирования по принципу ориентированности на результат.

Необходимость реформирования организации оплаты труда работников организаций бюджетной сферы диктуется следующими причинами:

- С изменением системы взаимоотношений федерального бюджета и территориальных бюджетов система оплаты труда на основе Единой тарифной сетки вступает в противоречие с действующим законодательством, в соответствии с которым бюджеты субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления стали самостоятельными. Финансирование учреждений бюджетной сферы местного подчинения осуществляется за счет средств бюджета данной территории, что обеспечивается наличием собственных источников доходов и правом самостоятельно определять направления их расходования.

- Существенные территориальные различия в стоимости жизни населения вызывают необходимость в поддержании различных уровней заработной платы по регионам страны. Установленные на федеральном уровне единые для всех территорий тарифные ставки и коэффициенты Единой тарифной сетки далеко не в полной мере учитывают дифференциацию уровней стоимости жизни по регионам Российской Федерации.
- Со снижением темпов инфляции жесткая систематизация должностей в рамках Единой тарифной сетки становится неоправданной. Применение системы оплаты труда на основе Единой тарифной сетки не позволяет учитывать особенности деятельности отдельных категорий работников различных отраслей бюджетной сферы, не способствует и не создает у них заинтересованности в повышении результативности труда, в улучшении работы учреждений отрасли.
- В рамках действующей системы оплаты труда на основе Единой тарифной сетки и регулирующих ее нормативно-правовых актов по отраслям бюджетной сферы трудно осуществить систематизацию надтарифных выплат с учетом требований Трудового кодекса Российской Федерации.

Применение Единой тарифной сетки осложняет проведение работы по дальнейшему совершенствованию системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы и повышению ее уровня.

Для обеспечения существенного роста оплаты труда работников и приближения размеров минимальной заработной платы к прожиточному минимуму, расширения прав субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в установлении уровня оплаты труда работников подведомственных им организаций и учреждений бюджетной сферы требуется внесение принципиальных изменений в регулирование оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.

Суть таких изменений состоит в отказе от Единой тарифной сетки и переходе к новой отраслевой системе оплаты труда работников бюджетной сферы.

3. Условия для перехода к новой системе оплаты труда

Общэкономические факторы, оказывающие влияние на рынок труда

Темпы экономического роста в Российской Федерации оказывают позитивное влияние на состояние рынка труда. В период с 2004 по 2007 год численность экономически активного населения, занятого в национальной экономике, увеличилась на восемь миллионов человек, наметились позитивные тенденции в сокращении общей и регистрируемой безработицы, растет количество рабочих мест в экономике. Перечисленные факторы объективно приводят к увеличению спроса на рабочую силу в различных отраслях национальной экономики и ведут к росту заработной платы. В этих условиях руководители учреждений бюджетной сферы находятся в несравнимо более сложных условиях в плане привлечения более качественной рабочей силы, так как существующие условия оплаты труда на основе Единой тарифной сетки существенно снижают конкурентоспособность и привлекательность труда в бюджетных учреждениях.

В сложившейся ситуации возрастающего спроса на рынке труда начинает проявляться тенденция, демонстрирующая возникающий дефицит рабочей силы, который в среднесрочной и долгосрочной перспективе будет усиливаться.

В бюджетной сфере продолжают оставаться низкими уровень оплаты труда и качество рабочих мест, что создает серьезные препятствия для привлечения высокопрофессиональных работников. Система оплаты труда работников бюджетных учреждений, сформировавшаяся с 1992 года, требует рестройки в свете реформирования бюджетного процесса и реструктуризации всей бюджетной сферы.

Первоочередные мероприятия по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетных учреждений должны быть направлены на решение следующих задач:

- увеличение минимального уровня оплаты труда;
- повышение уровня оплаты труда работников бюджетной сферы;
- переход на новые отраслевые системы оплаты труда в бюджетной сфере;
- усиление ответственности работодателей за соблюдение трудового законодательства;
- обеспечение зависимости оплаты труда и результатов работы.

Введение отраслевых систем оплаты труда, принципиально отличных от существующей жесткой тарифной системы, позволит стимулировать к эффективному и результативному труду, прежде всего, тех работников, которые определяют основную деятельность конкретного бюджетного учреждения.

Исторические предпосылки реформирования оплаты труда

Понимание необходимости внесения изменений в существующую систему оплаты труда работников бюджетной сферы наступило в период стабилизации экономической ситуации в стране и возникновения общэкономических условий, воздействующих на рынок труда, описанных выше.

Проблема реформирования заработной платы работников бюджетной сферы стоит «на повестке» уже около 6 лет. Проект Концепции реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы был впервые рассмотрен на заседании Правительства РФ в ноябре 2002 года и, в целом, был одобрен.

В то время предлагаемая реформа предполагала переход от организации оплаты труда на основе Единой тарифной сетки к отраслевым системам оплаты труда. Указанные системы должны были решить следующие задачи:

1. Обеспечить более четкий учет отраслевых особенностей труда работников соответствующих отраслей, поскольку при формировании тарифных систем предполагалось основываться на более детальной дифференциации оплаты труда в зависимости от уровня образования, специального стажа работы, квалификации работника, характера и сложности выполняемых работ, разрабатываемой отраслевыми министерствами.
2. Повышение оплаты труда разных групп работников как по отраслям, так и внутри отраслевых систем, не должно было приниматься единым решением. Тем самым должна была появиться возможность более гибкого подхода к политике в области оплаты труда. В частности, предполагалось установить очередность повышения оплаты труда работникам в зависимости от значимости отрасли, а внутри — даже по отдельным профессиям (должностям) — в зависимости от их социальной значимости и финансово-экономических возможностей государства и отрасли.
3. Способствовать упорядочению надтарифных выплат и возможности перевода отраслевых особенностей в тарифные системы.
4. Установить дифференцированный подход к условиям оплаты труда в регионах в зависимости от возможностей региональных и местных бюджетов через разграничение полномочий между центром и территориями.

Следует особо подчеркнуть, что любая реформа оплаты труда работников организаций бюджетной сферы возможна лишь при выделении дополнительных средств. Так, при подготовке реформы в 2002 году необходимое повышение фонда оплаты труда организаций бюджетной сферы, финансируемых из федерального бюджета, оценивалось отраслевыми министерствами в 2 раза. На эти цели по расчетам требовалось дополнительно из федерального бюджета в расчете на месяц от 7 до 15 млрд. рублей (на год — от 84 до 180 млрд. рублей). При таком же повышении заработной платы, как для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета (в 1,5 — 2 раза), субъектам Российской Федерации потребовалось бы дополнительно порядка 18–36 млрд. рублей в расчете на месяц (на год — 212–432 млрд. рублей).

Однако вопрос о практическом реформировании оплаты труда был отложен, поскольку его проведение оказалось весьма затратным. Не нашла поддержки правительственная инициатива и в Государственной Думе РФ. В Постановлении Государственной Думы ФС РФ от 14.02.2003 г. №3642-III ГД была выражена обеспокоенность ситуацией, сложившейся в связи с подготовкой Министерством труда и социального развития Российской Федерации проекта Концепции реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы, затрагивающей значительную часть трудоспособного населения страны. В организациях бюджетной сферы на тот момент было занято более 15 миллионов человек, поэтому реформирование системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы, касающееся значительного числа российских граждан, должно было происходить так, чтобы оно не ухудшило условий жизни этой социальной группы общества. Принятие Концепции реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы в существующей редакции, по мнению законодателей, могло осложнить социально-экономическую ситуацию в Российской Федерации и создать дополнительную напряженность в обществе. Таким образом, на тот момент

идеи реформирования оплаты труда работников бюджетной сферы в том виде, в котором они были представлены Минздравсоцразвития РФ, не нашли поддержки со стороны законодателей, в том числе и по финансовым соображениям.

Следующий шаг был сделан в 2005 году. 15 сентября 2005 года в целях реализации установок Президента Российской Федерации, содержащихся в его программном выступлении от 05.09.2005 г., министерствам и ведомствам Правительства РФ дано комплексное поручение, в котором требовалось подготовить и предоставить в установленном порядке в Правительство Российской Федерации предложения по переходу на новую систему оплаты труда до 1 декабря 2005 года. Однако и эти сроки оказались преждевременными для принятия окончательного решения о переменах в существующей системе оплаты труда работников бюджетных учреждений всех уровней подчинения.

В марте 2006 года Президентом РФ в ежегодном Бюджетном послании было дано поручение Правительству РФ: «...через развитие материально-технической базы и организационной инфраструктуры оказать поддержку регионам, разрабатывающим и внедряющим новую систему оплаты труда, направленную на повышение доходов работников бюджетной сферы».

Во исполнение поручения Президента и постановления Правительства, а также в рамках подготовки к конкурсу региональных комплексных проектов была разработана «Методика формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений». Этот документ на методическом уровне был призван обеспечить введение новой системы оплаты труда в образовательных учреждениях, которые должны были стать «первопроходцами» на пути внедрения новых систем оплаты труда в других отраслях бюджетной сферы.

Введение указанной методики тесно связано с изменением типа финансирования бюджетных учреждений, а именно с переходом на нормативное подушевое финансирование и отходом от финансирования расходов «на содержание учреждения». Введение новых систем оплаты труда и нормативов подушевого финансирования на региональном уровне обеспечивается путем формирования регионального подушевого норматива, т.е. определения минимально допустимого объема финансовых средств, которые необходимы для реализации образовательной программы в учреждениях данного региона в расчете на одного получателя государственной образовательной услуги. Таким образом, были сделаны первые шаги в части формирования методологии новых подходов к организации финансирования деятельности бюджетных учреждений и оплаты труда их работников, которые применимы не только к образовательной деятельности, но и к другим отраслям бюджетной сферы.

В соответствии с Федеральным законом от 30.06.2006 г. №90-ФЗ в Трудовой кодекс РФ были внесены изменения, которые законодательно оформили основы для перехода от тарифной системы оплаты труда, основанной на Единой тарифной сетке, к новым системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

В соответствии с внесенными изменениями основы правового регулирования систем оплаты труда работников установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с которым оплата труда регламентируется коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В статью 144 Трудового кодекса РФ введены понятия профессиональной квалификационной группы, базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, устанавливаемых для каждой профессиональной квалификационной группы Правительством Российской Федерации. Эти понятия и служат правовой основой новых отраслевых систем оплаты труда.

Таким образом, анализ, разработка и совершенствование адаптивных отраслевых систем оплаты труда является одним из актуальных направлений современной нормотворческой деятельности в условиях перехода от системы оплаты труда, действующей на основе Единой тарифной сетки, к новым отраслевым системам оплаты труда.

В основу построения новых отраслевых систем оплаты труда положены следующие принципы:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ и условий труда по отраслям бюджетной сферы;
- подход к тарификации работ и работников с учетом требований Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также Единого квалификационного справочника по должностям руководителей, специалистов и других служащих;
- регламентация системы оплаты труда работников учреждений коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления;
- систематизация и унификация стимулирующих выплат к основной тарифной оплате, достижение принципиально единых подходов к их применению в отдельных отраслях бюджетной сферы;
- расширение степени самостоятельности руководителя бюджетного учреждения в установлении должностных окладов работников.

В этой связи предусматривается утверждение базовых окладов (базовых тарифных ставок), упорядочение системы надтарифных выплат, совершенствование нормирования труда, создание перечней профессий (должностей), которые могут быть переведены на срочные трудовые договоры, определение финансовых и иных ограничений, устанавливающих объемы финансирования из бюджетов всех уровней, и других характеристик.

Новая отраслевая система оплаты труда включает в себя базовые оклады работников отрасли, основанные на отнесении работников к той или иной профессиональной квалификационной группе, а также систему выплат компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

Полномочия по формированию и утверждению критериев для отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, состава конкретных профессиональных квалификационных групп по отраслям закреплены за федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Разработка организационных основ новых отраслевых систем оплаты труда на региональном и муниципальном уровне во многом тормозится отсутствием необходимой нормативной базы, которая должна была быть разработана на федеральном уровне органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Конкретные практические действия по формированию новой системы оплаты труда работников бюджетной сферы были предприняты в 2007 году, когда Правительством РФ было принято Постановление от 22.09.2007 г. №605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

В указанном документе предельно четко сформулированы основные положения новой системы оплаты труда, основанные на трудовом законодательстве, а именно:

- Система оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- Система оплаты труда включает:
 - ◆ размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
 - ◆ выплаты компенсационного характера;
 - ◆ выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с новой системой оплаты труда устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, должны устанавливаться в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемыми Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Совершенно новый подход определен к установлению должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения. Постановлением Правительства РФ №605 утверждено, что должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется как кратная величина по отношению к размеру средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения. А оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются как производные от должностного оклада руководителя.

Кроме должностного оклада, заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров содержит также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

В развитие положений Постановления Правительства РФ №605 Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации проведена значительная работа по формированию нормативной правовой основы для перевода в практическую плоскость положений трудового законодательства и Постановления Правительства РФ №605.

Приказами Минздравсоцразвития РФ, изданными в период с августа 2007 по сентябрь 2008 года, утверждены:

- критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;
- перечни профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих практически по всем отраслям сектора государственного управления, в которых функционируют бюджетные учреждения;
- перечни стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера, унифицирующих подходы к их формированию в любой отрасли бюджетной сферы.

Самым важным является то, что конкретизация основных параметров новой системы оплаты труда передается на уровень локальных актов, коллективных договоров и соглашений бюджетных учреждений. С одной стороны, самостоятельность, безусловно, создает возможности для творческого осмысления принципов оплаты труда работников каждого учреждения его руководителем в отсутствие строжайшей регламентации, действующей в тарифной системе. С другой стороны, такая свобода в распоряжении средствами, направляемыми на оплату труда работников бюджетного учреждения, накладывает на руководителя учреждения огромную ответственность за сохранение стабильности коллектива и функционирования учреждения в целях выполнения возложенных на него объемов государственных услуг.

Законодательная и нормативная база для перехода к новой отраслевой системе оплаты труда

Принципы формирования отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, в том числе учреждений физической культуры и спорта города Москвы, определены в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Законом города Москвы от 15.12.2004 г. №86 «Об оплате труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 г. №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.05.2008 г. №225н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- и др.

Правовым основанием введения новой системы оплаты труда в субъектах Российской Федерации также являются статьи 29 и 41 Закона РФ от 10.07.1992 г. №3266-1 «Об образовании», часть 2 статьи 26.14 Федерального закона от 06.10.1999 г. №184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации». С принятием Федерального закона от 22.08.2004 г. №122-ФЗ активизировалась деятельность законодательных органов субъектов РФ в сфере разработки новой отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений.

Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. №583, которым вводится Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, отменено действие Постановления Правительства РФ от 14.10.1992 г. №785 начиная с 1 декабря 2008 года. Таким образом, будет отменена нормативно-правовая основа действия Единой тарифной сетки и системы оплаты труда, на ней основанной. Это обстоятельство дополнительно стимулирует развернувшуюся нормотворческую работу в субъектах Российской Федерации по формированию основ новой отраслевой системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Правовая основа регулирования отношений в сфере оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы, в том числе учреждений спортивно-образовательной отрасли, заложена Законом города Москвы от 15.12.2004 г. №86, в котором указывается, что по решению Правительства Москвы для оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы может применяться иная система оплаты труда, отличная от тарифной системы по оплате труда работников государственных учреждений города Москвы.

Правовой основой перехода к отраслевой системе оплаты труда являются также Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2008 год (утв. Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2007 г.). Пункт 2.2 Единых рекомендаций устанавливает самостоятельность органов государственной власти на федеральном, региональном и муниципальном уровнях в разработке и утверждении систем оплаты труда в пределах своих полномочий, а также обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

В соответствии с ч. 3 п. 7 Единых рекомендаций при введении систем оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях, находящихся соответственно в ведении субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, могут применяться Методические рекомендации по введению в федеральных бюджетных учреждениях новых систем оплаты труда, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22.10.2007 г. №663.

Новая отраслевая система оплаты труда создается на основе разработки норм и нормативов по труду, которые служат основой при подготовке штатных расписаний и расчета фондов оплаты труда учреждений бюджетной сферы.

Создание и совершенствование норм и нормативов для регламентации трудовых процессов является наиболее трудоемкой частью разработки отраслевой системы оплаты труда, поскольку за последние десять лет действующие нормативные материалы в организациях бюджетной сферы в значительной части устарели, потеряли легитимность.

Для пересмотра и совершенствования норм и нормативов по труду необходимо провести инвентаризацию действующих материалов и разработать новую полноценную нормативную базу с целью определения трудозатрат, оптимизации численности работников организаций бюджетной сферы и определения зависимости результатов деятельности каждого работника и учреждения в целом и оплаты труда.

Конституция Российской Федерации устанавливает, что вопросы трудового законодательства являются предметом совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Введение новых систем оплаты труда предполагает разграничение полномочий между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации в части оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.

Отраслевые системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы, финансирование которых производится из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации на основе предложений федеральных органов исполнительной власти.

При этом отраслевые системы оплаты труда, установленные на федеральном уровне, могут быть рекомендованы для применения субъектам Российской Федерации и органам местного самоуправления.

Субъекты Российской Федерации определяют системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы, финансирование которых производится из бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, на основе принципов отраслевых систем оплаты труда, установленных на федеральном уровне, и вводят их самостоятельно. При определении базовых окладов (базовых ставок) работников учреждений бюджетной сферы, финансируемых из соответствующих бюджетов, субъекты Российской Федерации ориентируются на собственные финансовые возможности.

За исполнительными органами государственной власти субъектов Российской Федерации закрепляются функции по обеспечению финансирования расходов на заработную плату по бюджетным организациям субъектов Российской Федерации.

Принятые в регионах уровни оплаты труда будут фиксироваться в законодательных актах субъектов Российской Федерации, а также в нормативных правовых актах органов исполнительной власти регионов и органов исполнительной власти, отвечающих за организацию работы по отраслям.

Органы местного самоуправления самостоятельно определяют системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы, финансирование которых производится из местных бюджетов, если такие полномочия предоставлены по решению соответствующего субъекта Российской Федерации с передачей соответствующих финансовых ресурсов.

В результате реализации данного подхода к распределению полномочий субъекты Российской Федерации и органы местного самоуправления получают воз-

возможность самостоятельно определять направления расходования средств собственных бюджетов. Одновременно повышается ответственность региональных органов государственной власти и муниципальных структур за уровень оплаты труда работников бюджетных организаций на подведомственных территориях.

Ожидаемые эффекты от внедрения новой системы оплаты труда в спортивной отрасли

Необходимость перемен в системе организации оплаты труда работников и финансирования бюджетных учреждений всех уровней подчиненности становится все более очевидной.

Основные преимущества новой отраслевой системы оплаты труда и ожидаемые эффекты от ее введения в учреждениях физической культуры и спорта заключаются в следующих базовых характеристиках этой системы:

- Наличие механизма связи заработной платы работников с качеством, результативностью труда. Введение новой системы оплаты труда является первым серьезным шагом по установлению взаимосвязи между результативностью труда работника бюджетного учреждения, обеспечивающего выполнение государственной услуги, и уровнем его доходов. Таким образом, введение новой системы оплаты труда в спортивно-образовательных учреждениях является также экономическим механизмом регулирования государственной политики сегодняшнего дня в области массового спортивного образования и воспитания будущих олимпийских чемпионов, формирования общественного заказа на результаты труда тренерско-преподавательского состава.
- Повышение стимулирующих функций оплаты труда, рост объема стимулирующих выплат в общем фонде оплаты труда. Первые два пункта неразрывно связаны друг с другом. Когда представление о критериях качества и результативности работы определено и именно от этих показателей зависит рост доходов тренера-преподавателя и других работников учреждений физической культуры и спорта, то работник может сам влиять на уровень своего благосостояния. Иными словами, не чем больше работаешь, тем больше зарабатываешь, а чем лучше работаешь, тем выше зарплата. Важно также, чтобы стимулирующие выплаты не носили регулярного характера «надбавок за интенсивный и напряженный труд», которые практикуются сегодня к тарифным ставкам и давно потеряли свой стимулирующий характер, превратились просто в часть обязательных выплат и стали фактически частью должностного оклада.
- Наличие механизмов нормирования и учета в базовой части оплаты труда всех видов деятельности — подушевой учебно-тренировочной нагрузки; участия в учебно-тренировочных сборах, выездных лагерях и спортивных мероприятиях и др. видов деятельности, определенных должностными обязанностями. Это преимущество новой системы оплаты труда создает предпосылки для развития образования. Работа педагога, работающего в инновационном режиме, должна оплачиваться выше, даже если число обучающихся спортсменов у него такое же, как у коллег из спортивно-образовательных школ, использующих традиционные методики преподавания. Новая система оплаты труда позволяет директору поощрять творческих тренеров-новаторов материально.
- Зависимость оплаты труда в базовой части от числа обучаемых спортсменов (принцип подушевой оплаты) должна сохраниться в новой системе оплаты труда тренеров-преподавателей. Также необходимо сохранить и принцип роста норматива оплаты за одного занимающегося при условии достижения

воспитанником тренера-преподавателя высоких спортивных результатов, так как именно этот показатель характеризует качество труда педагога.

- Введение регламента участия органов самоуправления спортивно-образовательных учреждений и профсоюзов в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда. Участие общественности в управлении системой дополнительного образования спортивной направленности (управляющих советов образовательного учреждения, попечительских советов, муниципальных и региональных союзов попечителей) положительно зарекомендовало себя как в мировой, так и в российской практике. Именно на основе системного, взаимодополняющего подхода в становлении управляющих советов учреждений лежит путь развития столь необходимых гражданских институтов. Если участие гражданских институтов в формировании и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда активное, деятельное, то и фонд стимулирующих и компенсационных выплат может оказаться немалым — около 30% фонда оплаты труда.

Как результат — реальный рост заработной платы работников государственных учреждений физической культуры и спорта.

Относительно функциональных учреждений, которые обеспечивают решение других вопросов в области спортивного образования, то в связи с применением повышающих коэффициентов к тарифным ставкам и нередко завышенной штатной численностью фонд оплаты труда вполне достаточен для обеспечения решения задач, которые ставятся перед ними. При внедрении новой системы оплаты труда в этих учреждениях следует ожидать более взвешенного и прагматичного подхода от их руководителей к построению организационно-функциональной структуры учреждений, а также к разработке системы материального стимулирования.

4. Структура новой системы оплаты труда

Новая отраслевая система оплаты труда должны учитывать специфику каждой из бюджетных отраслей и решать следующие основные задачи:

- усиление мотивации специалистов к повышению качества результата труда;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных кадров (особенно в учреждениях, финансирование которых возможно осуществлять по принципу направленности на результат);
- создание стимулов для использования новейших достижений науки;
- увеличение производительности труда и оптимизация численности занятых в бюджетных отраслях;
- повышение прозрачности систем оплаты труда.

В данном разделе будут подробнее рассмотрены все составляющие, которые определяют лицо новой системы оплаты труда в бюджетных учреждениях, в том числе и в отрасли физической культуры и спорта.

Схематичное изображение структуры новой отраслевой системы оплаты труда в бюджетных учреждениях физической культуры и спорта представлено на рисунке 1.

4.1. Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) — группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации, уполномоченное на правовое регулирование в сфере труда, определило в качестве основополагающего критерия отнесения профессий рабочих и должностей служащих к той или иной профессиональной квалификационной группе образовательный уровень работника.

В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.08.2007 г. №525 профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

- отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования;
- должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

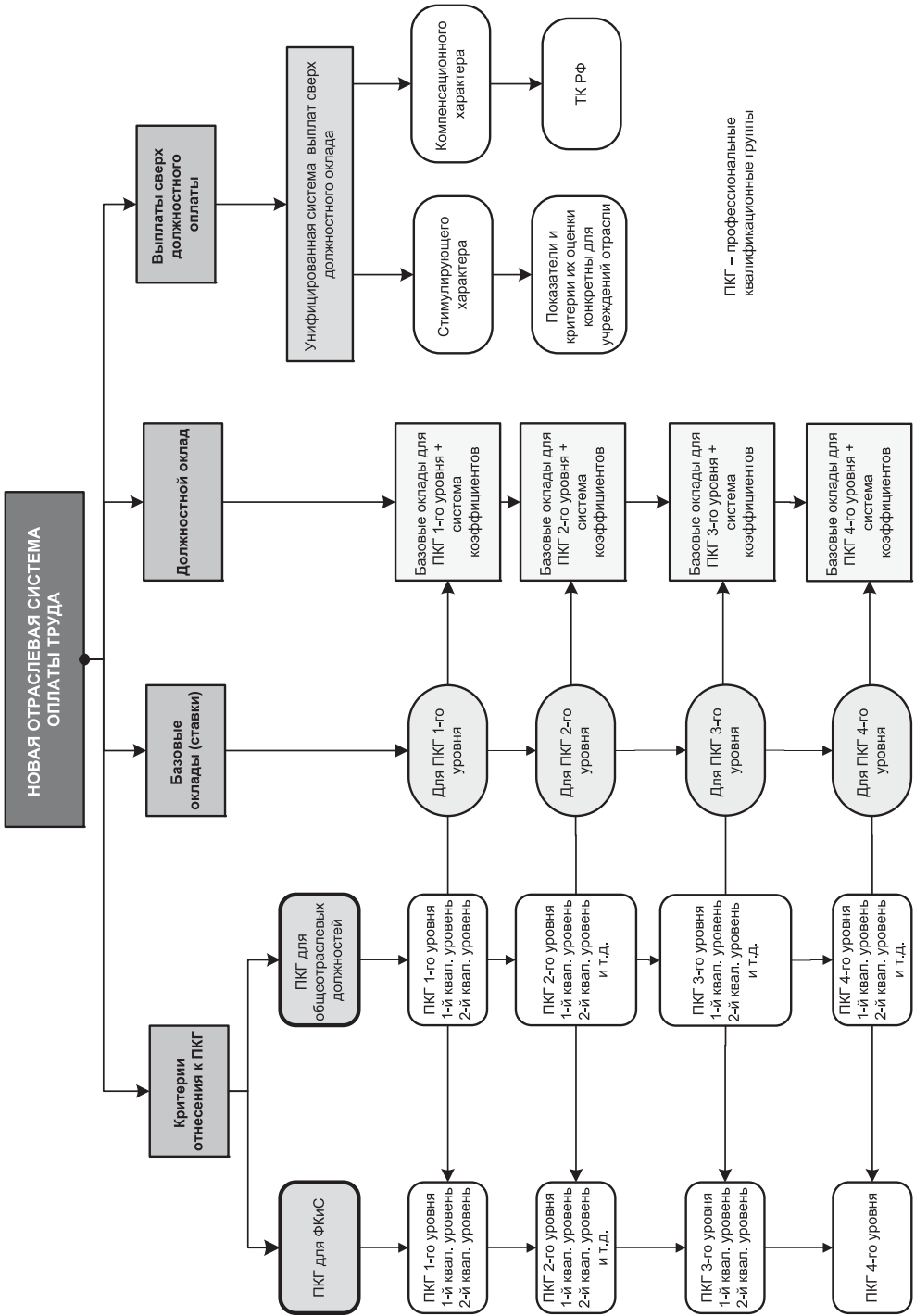


Рисунок 1. Схема новой отраслевой системы оплаты труда в бюджетных учреждениях физической культуры и спорта

- профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;
- профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования.

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.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

Профессии рабочих и/или должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями, а также результатами аттестации.

Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам являются универсальными для любых отраслей экономики, в том числе применяются и для формирования состава профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих в отрасли физической культуры и спорта.

4.2. Состав профессиональных квалификационных групп

На основании выработанных единых критериев формирования профессиональных квалификационных групп утверждены составы групп для конкретных отраслей.

Министерство здравоохранения и социального развития РФ Приказом от 12.05.2008 г. №225н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» утвердило состав профессиональных квалификационных групп специалистов и служащих в физкультурно-спортивной отрасли.

Для отрасли физической культуры и спорта утвержден перечень должностей специалистов и служащих, входящих в профессиональные квалификационные группы четырех уровней. Профессиональные квалификационные группы первого, второго и третьего уровня имеют внутренние квалификационные уровни, которые позволяют дифференцировать подходы к оплате труда отнесенных к ним работников в зависимости от их квалификации и профессионального уровня.

В таблицах 2–5 приводятся перечни должностей специалистов и служащих спортивной отрасли в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития №225н.

Таблица 2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу; механик по техническим видам спорта; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники
2 квалификационный уровень	Спортивный судья; спортсмен

Таблица 3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту; инструктор по физической культуре; спортсмен-инструктор; тренер-администратор; тренер-массажист; тренер-механик; тренер – оператор видеозаписи
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер-ветеринар; тренер – преподаватель по спорту; хореограф
3 квалификационный уровень	Старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер – преподаватель по спорту

Таблица 4. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Специалист по подготовке сборных команд; тренер-врач; тренер-инженер; тренер сборной команды
2 квалификационный уровень	Старший тренер сборной команды

Таблица 5. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
	Главный тренер сборной команды; государственный тренер; начальник сборной команды

При более подробном анализе указанного документа возникает несколько вопросов, от решения которых будет зависеть оплата труда многих работников бюджетных учреждений по отрасли физической культуры и спорта.

Во-первых, в состав профессиональных квалификационных групп по отрасли физической культуры и спорта не включено значительное число должностей, которые ранее тарифицировались именно как работники бюджетных учреждений спортивной отрасли. Речь идет о следующих должностях руководителей и специалистов:

- начальники клубов спортивно-технического, стрелково-спортивного, служебного собаководства, начальник водной станции, начальник радиостанции, начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения (руководители);
- массажист, инструктор водной станции, инструктор малокалиберного, пневматического тира, инструктор клуба служебного собаководства, инструктор парашютной вышки (специалисты).

Во-вторых, в перечень должностей профессиональных квалификационных групп по отрасли «Физическая культура и спорт» не включены должности «инструктор-методист спортивной школы» и «старший инструктор-методист спортивной школы». Эти должности не включены и в профессиональные квалификационные группы по отрасли «Образование».

В-третьих, отнесение работников по должности «спортсмен-инструктор» в первый квалификационный уровень второй квалификационной группы предполагает не слишком высокий уровень оплаты труда. В то же время на сегодняшний момент по должности «спортсмен-инструктор» предусмотрен значительный диапазон тарифных разрядов ЕТС — от 6 по 17 разряд.

Возникает вопрос, как оплачивать работников указанных должностей в новых условиях? Почему должности специалистов и руководителей учреждений физической культуры и спорта, о которых говорилось выше, выпали из поля зрения разработчиков Приказа Минздравсоцразвития РФ №225н неясно. В соответствии с положениями нормативных актов, регулирующих введение новых отраслевых систем оплаты труда, однозначно выражено требование сохранения размеров оплаты труда (без учета стимулирующих выплат) работникам при переходе к новым условиям оплаты. Спортсмены-инструкторы, работа которых оплачивалась по 10–17 разряду ЕТС, не должны потерять в заработной плате при введении новой отраслевой системы оплаты труда. Особенности оплаты их труда необходимо будет предусмотреть в локальных нормативных актах спортивно-образовательных учреждений, где они работают, ведь именно на уровне локальных нормативных актов и должны решаться все вопросы заработной платы работников, в том числе и не урегулированные должным образом на более высоких уровнях власти.

В-четвертых, по должностям «тренер-преподаватель» и «инструктор-методист» не предусмотрено иного разделения на квалификационные уровни, кроме как по признаку наличия производного названия «старший» по соответствующей должности.

В сложившейся системе оплаты труда на основе Единой тарифной сетки и поддерживающих ее нормативных правовых актов не последнее место отводится процедуре присвоения категории по должности на основе проводимой с определенной регулярностью аттестации работников.

Речь идет, в первую очередь, о тренерах-преподавателях и инструкторах-методистах, которые подлежат аттестации, и присвоении им второй, первой либо высшей категории. При переходе к новым отраслевым условиям оплаты труда пренебречь наличием категории у работника при определении его должностного оклада было бы несправедливо. Многие работники долгие годы упорного труда, значительные усилия по достижению высоких результатов в работе посвятили тому, чтобы получить признание в виде присвоения высоких категорий по должности. Сам факт прохождения процедуры аттестации и присвоения категории подтверждает общественное признание заслуг педагога в деле воспитания юных спортсменов, высокий квалификационный статус работника в профессиональной среде. Необходимо эффективно использовать накопленный опыт проведения аттестации и категорирования работников при смене условий оплаты труда для стимулирования профессионального роста работников.

Создание условий для повышения внутридолжностной категории и связанного с ним роста должностного оклада (гарантированной части оплаты труда) определит карьерные перспективы и позволит руководителю учреждения стимулировать профессиональный и квалификационный рост работников для обеспечения более качественного выполнения государственных услуг, оказываемых государственными спортивно-образовательными учреждениями.

Очевидно, конкретизировать вопросы внутридолжностного категорирования педагогических работников спортивно-образовательных учреждений придется на уровне локальных нормативных актов учреждений. В этих условиях за вышестоящим органом сохраняется право разработать и утвердить примерные (типовые) положения об оплате труда в подведомственных спортивно-образовательных учреждениях, которые учитывали бы все отраслевые особенности оплаты труда тренерско-преподавательского состава.

Необходимо принять во внимание, что в учреждениях физической культуры и спорта значительную долю сотрудников составляют работники, чьи профессии и должности имеют общеотраслевой характер. В спортивных школах, располагающих мощной и сложной инженерно-технической базой (бассейны, катки и др.), соотношение числа тренерско-преподавательского состава и работников, чьи должности носят общеотраслевой характер, нередко составляет 1 к 3. В структуре штатов функциональных учреждений, выполняющих обеспечивающие функции, и вовсе все 100% персонала являются работниками по должностям общеотраслевого характера — инженеры, экономисты, бухгалтеры, юристы и другие. В связи с этим организация оплаты труда работников общеотраслевых должностей представляет для учреждений физической культуры и спорта города Москвы интерес практического характера.

Министерством здравоохранения и социального развития РФ был принят Приказ от 29.05.2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и Приказ от 29.05.2008 г. №248н, в котором утверждены квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих.

В таблицах 6–9 приведен примерный перечень должностей специалистов и служащих общеотраслевого характера и общеотраслевых профессий рабочих, которые могут быть заняты в спортивно-образовательных учреждениях и функциональных учреждениях физической культуры и спорта.

Таблица 6. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-машинистка
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»

Таблица 7. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Администратор; секретарь руководителя
2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II-я внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; начальник хозяйственного отдела; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I-я внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»

Таблица 8. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт и др.
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II-я внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I-я внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера

Таблица 9. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны труда; начальник отдела по связям с общественностью; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела
2 квалификационный уровень	Должности служащих, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «главный»
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения

В квалификационных группах по общепрофессиональным должностям предусмотрено внутридолжностное категорирование в соответствии с наличием присвоенной категории (вторая, первая и производное название «ведущий») по квалификационным уровням внутри профессиональной квалификационной группы того или иного уровня.

Однако нормативных документов, которые бы регламентировали порядок аттестации работников общепрофессиональных профессий в учреждениях физической культуры и спорта, нет. Возможен вариант разработки положений об аттестации работников общепрофессиональных должностей на уровне локальных нормативных актов учреждений. Вышестоящим органом могут быть разработаны примерные (типовые) положения о порядке аттестации работников общепрофессиональных должностей в целях присвоения им категории и отнесения в соответствии с установленной категорией к соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы. Такая система стимулирует стремление работников к профессиональному росту, повышению квалификации, следовательно, будет способствовать росту результативности работы всего учреждения.

Анализ состава рабочих профессий, включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессионального характера, которые могут привлекаться для работы в учреждениях физической культуры и спорта, приводится в таблицах 10–11 и соответствует положениям Приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. №248н.

Таблица 10. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник; кассир билетный; кастелянша; кладовщик; конюх; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)

Таблица 11. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; механик по техническим видам спорта
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

Очевидно, что состав профессиональных квалификационных групп профессий рабочих общепрофессионального характера приближен по структуре к соответствующим тарифным разрядам. Это вполне объяснимо, так как и в основе системы оплаты труда рабочих на основе ЕТС, и в основе новой системы оплаты труда лежит классификация работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Жесткая дифференциация по профессиональным квалификационным группам может быть расценена как практический возврат к старой системе оплаты труда на основе ЕТС и восстановлению элементов «уровниловки», при которой у работника отсутствуют стимулы к качеству труда. Если будут жестко «зарегулированы» ограничения по уровню выплат по той или иной профессиональной квалификационной группе, то это потенциально приведет к ограничению конкуренции между учреждениями за трудовые ресурсы и не позволит полноценно развиваться рынку государственных услуг.

Анализируя возможные проблемы, связанные с переходом на новые условия оплаты труда работников бюджетных учреждений, наиболее серьезное внимание необходимо уделить тому, каким образом будут формироваться должностные оклады — основа оплаты труда работника — в зависимости от того, к какой профессиональной квалификационной группе и какому квалификационному уровню будет отнесена должность или профессия работника. В отсутствие жестких ограничений по верхнему пределу оплаты труда создание условий для разумной дифференциации уровня должностных окладов (ставок) будет зависеть от грамотно составленных нормативных актов учреждения.

4.3. Базовые оклады (базовые должностные оклады)

В части 2 статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации указано, что Правительство РФ может устанавливать по профессионально-квалификационным группам работников базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы. Часть 3 этой же статьи определяет гарантийный характер этих базовых норм оплаты, устанавливая, что заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

В соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровне систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2008 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, обязательными для применения на территории Российской Федерации являются нормы по оплате труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации. К основным из них как раз и относятся базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников.

В соответствии со статьей 129 ТК РФ *базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка* заработной платы — минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Конкретный размер заработной платы работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда.

Нижний уровень заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений должен соответствовать установленным Правительством РФ базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

При этом базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы обеспечиваются:

- федеральными государственными учреждениями — за счет средств федерального бюджета;
- государственными учреждениями субъектов РФ — за счет средств бюджетов субъектов РФ;
- муниципальными учреждениями — за счет средств местных бюджетов.

Базовый оклад не учитывает конкурентные преимущества работников и специфику функционирования учреждения, соответствует минимальному допустимому уровню требований по каждой должности.

Основными принципами при установлении размеров базовых окладов в разрезе профессиональных квалификационных групп (ПКГ) на этапе перехода от тарифной системы к новым отраслевым условиям оплаты труда могут служить:

- соответствие размера базового оклада по профессиональной квалификационной группе первого уровня прожиточному минимуму (либо рекомендованному минимуму оплаты труда), установленному в регионе;

- обеспечение поддержания размеров зарплаты (без учета стимулирующих выплат) на уровне, соответствующем уровню, сложившемуся на момент перехода, при условии выполнения прежнего объема работ работником;
- корректировка структуры заработка работников в сторону увеличения в нем доли, приходящейся на выплаты по должностному окладу;
- обеспечение роста реальной заработной платы работников бюджетных учреждений.

В момент подготовки настоящего методического пособия к изданию данных о том, что на федеральном либо на региональном уровне установлены размеры базовых окладов для профессиональных квалификационных групп различного уровня, не имелось. Однако предположить их возможные размеры можно, исходя из сложившихся величин тарифных ставок ЕТС, соответствующих должностям, входящим в каждую профессиональную квалификационную группу. Так как базовые оклады (базовые должностные оклады, ставки) носят гарантийный характер нижней планки размера оплаты труда, то оснований считать, что они будут устанавливаться на уровне более высоком, чем в действующей системе оплаты труда, нет.

При формировании новой системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта города Москвы в качестве исходного уровня базовых окладов для первой профессиональной квалификационной группы по спортивной отрасли может быть принята одна из величин:

- величина прожиточного минимума, устанавливаемая Правительством Москвы ежеквартально, возможно с применением постоянного повышающего коэффициента, соответствующего темпам роста потребительских цен (по состоянию на 2 квартал 2008 года — 7518 руб. для трудоспособного населения);
- размер городского минимума оплаты труда в рублях (с 01.09.2008 г. — в размере 7500 руб.), который установлен Московским трехсторонним соглашением на 2008 год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями промышленников и предпринимателей (работодателей) от 11 декабря 2007 года. Размер городского минимума оплаты труда устанавливается ежегодно.

Привязка величины базового оклада профессиональной квалификационной группы первого уровня как по отрасли физической культуры и спорта, так и по общеотраслевым профессиям и должностям к величине прожиточного минимума позволит существенно повысить реальное содержание заработной платы работников низкооплачиваемых профессий рабочих и служащих, закрепить в спортивно-образовательных учреждениях работников по рабочим профессиям. При этом вряд ли стоит опасаться резкого увеличения расходов бюджета, связанных с этим обстоятельством. Ведь в условиях тарифной системы бюджет города Москвы доплачивал разницу до рекомендованного городского минимума оплаты труда работникам, размеры тарифных ставок которых были ниже его.

Как показали результаты обследования учреждений московской спортивной отрасли, преобладающая доля работников на таких должностях имеет стаж работы в них около года, что объясняется высоким уровнем текучести кадров на данном кадровом горизонте. Качественный состав работников профессиональной квалификационной группы первого уровня представлен по большей части либо пенсионерами, либо выпускниками общеобразовательных школ, которым не удалось поступить в учебные заведения. Не вызывает сомнения тот факт, что обе из названных категорий работников не обеспечивают условий для роста качественных характеристик деятельности учреждения.

В качестве уровня базовых окладов для профессиональных квалификационных групп второго и третьего уровня может применяться величина усредненных тарифных ставок по разрядам ЕТС, соответствующих диапазону разрядов ЕТС, установленных для должностей, входящих в состав профессиональной квалификационной группы.

В качестве диапазона разрядов для определения базового оклада по должностям, входящим в квалификационную группу второго уровня для отрасли физической культуры и спорта, может использоваться усредненный размер тарифных ставок ЕТС, соответствующих 6–14 разряду. По состоянию на 01.07.2008 г. размер базового оклада для профессиональной квалификационной группы второго уровня может быть установлен на уровне 12 000 рублей.

В качестве диапазона разрядов для определения базового оклада по должностям, входящим в профессиональную квалификационную группу третьего уровня, предлагается использовать тарифные ставки ЕТС, соответствующие 9–15 разряду ЕТС. По состоянию на 01.07.2008 г. размер базового оклада для профессиональной квалификационной группы третьего уровня может быть установлен на уровне 14000 руб.

Для определения базового оклада для профессиональной квалификационной группы четвертого уровня по отрасли физической культуры и спорта могут быть использованы с учетом эксклюзивности указанных должностей гораздо более высокие пороговые значения, величина которых ставится в зависимость от перспективных приоритетов развития спортивной отрасли и возможностей регионального бюджета.

Такой подход обеспечит рост не только номинальной, но и реальной заработной платы работников и персонала (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по сравнению с заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации.

В качестве альтернативного решения вопроса установления базовых окладов для профессиональных квалификационных групп второго и третьего уровня может быть предложено использование размера тарифной ставки минимального разряда ЕТС по должностям, входящим в соответствующую квалификационную группу:

- для второй — размер ставки 7-го разряда ЕТС (7691 руб. по состоянию на 01.07.2008 г.);
- для третьей — размер ставки 9-го разряда ЕТС (9280 руб. по состоянию на 01.07.2008 г.).

Порядок установления и конкретные размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам будут определяться Правительством РФ, Правительством Москвы для учреждений города Москвы.

Индексация базовых окладов может проводиться для всех профессиональных квалификационных групп отрасли одновременно либо для конкретной группы. Размер индексации базовых окладов для разных профессиональных квалификационных групп может быть различным. И в этом принципиальная новизна формирования базовых окладов в условиях новой системы оплаты труда. Ранее при повышении размера тарифной ставки 1-го разряда ЕТС автоматически повышались все остальные ставки во всех отраслях и типах бюджетных учреждений.

Индексация заработной платы работников государственных учреждений может проводиться по решению Правительства Москвы, которым определяется частота и размеры индексации заработной платы работников государственных учреждений города Москвы в зависимости от уровня инфляции, возможностей регионального бюджета и прочих макроэкономических показателей.

Должностные оклады

Оклад (должностной оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Согласно статье 129 и 132 ТК РФ размер заработной платы при любой системе оплаты труда меняется в зависимости от изменения квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Отраслевая система оплаты труда должна гарантировать учет перечисленных оснований при определении размеров заработной платы.

Схема определения должностных окладов работников государственных учреждений должна утверждаться на уровне локальных нормативных актов учреждения. Однако следует учесть, что последние полтора десятилетия руководители бюджетных учреждений работали в жестких регламентных рамках тарифной системы, где практически все аспекты формирования оплаты труда были решены на уровне федеральных и региональных властей. Учреждению необходимо было лишь решить, как распорядиться экономией фонда оплаты труда, возникающей по разным причинам, которые описывались выше. Самостоятельное построение целостной системы оплаты труда, без регламентных указаний свыше, для большинства современных руководителей бюджетных учреждений представляет сложную задачу. Те, кто все-таки возьмет ответственность на себя, не застрахованы от ошибок (перекосов) в оплате труда отдельных категорий работников и связанного с этим недовольства работников.

Не случайно в Постановлении Правительства от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» говорится о необходимости утверждения:

- рекомендаций по разработке главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников учреждений (включая рекомендации по дифференциации уровней оплаты труда в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, порядка определения и размера выплат компенсационного характера, а также порядка определения выплат стимулирующего характера и критериев их установления);
- рекомендаций по заключению трудового договора и его примерной форме;
- методических рекомендаций по разработке условий оплаты труда для работающих в федеральных органах власти и в их территориальных органах работников.

Вышестоящим органом¹ должны быть разработаны типовое положение по оплате труда работников подведомственных спортивно-образовательных и функциональных учреждений и методические рекомендации по организации перехода на новые условия оплаты труда. Это унифицирует подходы руководителей учреждений к процедуре введения новых условий труда и поможет сориентироваться при формировании соответствующих локальных нормативных актов учреждений.

Для спортивно-образовательных учреждений физической культуры и спорта схема установления должностных окладов может быть представлена в виде системы повышающих коэффициентов, применяемых к базовому окладу соответствующей профессиональной квалификационной группы. Система повышающих коэффициентов должна обеспечить учет зависимости должностного оклада работника от изменения квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, формализовать этот процесс и дать возможность руководителям и работникам учреждений адаптироваться к новым условиям оплаты труда.

Система повышающих коэффициентов предусматривается отраслевой системой оплаты труда как средство отражения в должностном окладе конкретного сотрудника индивидуальных компонентов — факторов его профессиональной деятельности.

Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

Как вариант системы повышающих коэффициентов может быть избран тот, который приводится ниже и практически воспроизводит соотношение уровней оплаты труда, сложившихся в условиях функционирования тарифной системы, для должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений физической культуры и спорта.

По профессиональной квалификационной группе первого уровня: от 0 до 35,3% (между 6 и 1 разрядом по ЕТС — 67%). При установлении базового оклада для профессиональной квалификационной группы первого уровня на уровне минимальной заработной платы, установленной Трехсторонним московским соглашением, 7 500 рублей на 01.09.2008 г. рост должностных окладов составит максимально 22% по сравнению со ставками ЕТС, что не слишком увеличит реальное содержание заработной платы этой категории работников.

По профессиональной квалификационной группе второго уровня: от 10% до 52% (между 14 и 7 разрядом ЕТС — 200%). При установлении базового оклада на уровне 12 000 рублей (среднее значение между 6–14 разрядом на 01.09.2008 г.) максимальное значение должностного оклада по системе коэффициентов будет соответствовать ставке 15 разряда ЕТС, работники с более низким уровнем квалификации ощутят рост реального содержания оплаты труда в размере порядка 40% в номинальном выражении.

1. Министерство спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации — федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры, спорта, туризма и молодежной политики.

Департамент физической культуры и спорта города Москвы — отраслевой орган исполнительной власти города Москвы, проводящий государственную политику и осуществляющий управление в области физической культуры и спорта.

По профессиональной квалификационной группе третьего уровня: от 20% до 85,3%. При установлении базового оклада по группе на уровне средней величины ставок ЕТС по 9–17 разряду 14 000 рублей и более случаи недостижения прежнего уровня тарифной ставки исключены.

Для профессиональной квалификационной группы четвертого уровня базовые оклады могут устанавливаться на более высоком уровне.

Следует отметить, что выстраивание системы коэффициентов, подобной представленной выше, приведет к воспроизведению окладов, приравненных к размерам ставок по ЕТС. Применение системы повышающих коэффициентов не должно приводить к повторению негативных моментов, которые содержала в себе тарифная система. Установление жесткого и относительно небольшого размера коэффициентов, как в описанной выше шкале, приведет к тому, что вновь устанавливаемые должностные оклады продублируют размеры тарифных ставок, повторят их, возможно, с небольшим ростом, который станет возможным за счет исключения вакансий. При этом сам смысл введения новой отраслевой системы труда будет утрачен, более того, скомпрометирован в глазах работников, для которых это станет очередным незначительным ростом оплаты труда, но при этом связанным с дополнительными трудозатратами по пересчету окладов, составлением новых локальных нормативных актов, формированием новых организационно-распорядительных документов и т.д.

Диапазон коэффициентов должен быть значительным, для того чтобы дать возможность руководителю учреждения установить оклад, способный привлечь работника к работе в бюджетной сфере, дифференцировать оплату по количеству выполняемого труда, по его результату. В этом случае в штатном расписании учреждения может остаться две штатные единицы по должности высококвалифицированного работника вместо пяти, числящихся там ранее. При этом оклады оставшихся работников будут выше в 2,5 раза и будут исключены неоправданные совмещения и надбавки за «интенсивность и напряженность труда», составляющие порой до 300% от ставки по основной должности. Структура дохода работника изменится в сторону преобладающей доли зарплаты по окладу в общей сумме дохода, доля надбавок сократится.

Коэффициенты, устанавливаемые в широком диапазоне, дают значительный простор для кадровых маневров руководителю учреждения. Одновременно на руководителя ложится огромная ответственность за рациональное распределение имеющегося фонда оплаты труда, сумма которого является естественным ограничителем «аппетитов» работников, с тем чтобы учреждение выполняло возложенные на него функции и объемы доведенного государственного задания в соответствии со стандартами (паспортами) оказания государственных услуг.

При переходе к новой отраслевой системе оплаты труда регулирующая роль коэффициентов должна заключаться не только в количественных характеристиках тех или иных показателей квалификации работника. Система коэффициентов для руководителя учреждения должна играть роль индикативных показателей квалификации и компетенций работника, по которым в первую очередь следует оценивать качество труда работника и определять его должностной оклад.

В перспективе от системы повышающих коэффициентов можно отказаться либо заменить ее другим инструментом, еще более гибким. Необходимым и достаточным условием для этого станет накопление практического опыта в учреждениях по установлению должностных окладов, разработка и практическая апробация типовых отраслевых положений по оплате труда в новых условиях и локальных нор-

мативных актов учреждений, утверждение показателей качества и результативности труда для различных категорий работников и определение критериев для их оценки.

Повышающие коэффициенты устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений, квалификации работников, специалистов, имеющих ученую степень, почетное звание, уровня управления.

Установление должностных окладов руководителей

Для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, не входящих в состав профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта и общеотраслевых должностей, базовый оклад не устанавливается. В качестве государственной гарантии выступает величина среднего заработка основного персонала, возглавляемого учреждения.

Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Приказом Минздравсоцразвития России от 08.04.2008 г. №167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» утвержден порядок исчисления средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения.

В целях роста заинтересованности в материальном стимулировании основного персонала учреждения должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет от 1 до 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения. В Постановлении Правительства РФ от 05.08.2008 г. №583 диапазон для установления должностного оклада руководителя увеличен до 5 средних заработков основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера работников (персонала) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю. Выплаты компенсационного характера при расчете средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя не учитываются.

При создании новых бюджетных учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала бюджетного учреждения для определения должностного оклада руководителя бюджетного учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется вышестоящим органом исполнительной власти.

Логично предположить, что аналогичный порядок будет предусмотрен и для оплаты руководителей учреждений, подведомственных органам исполнительной власти на региональном уровне. В этом случае порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения по отрасли физической культуры и спорта города Москвы определяется решением Правительства субъекта Российской Федерации.

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Физическая культура и спорт», должен устанавливаться региональным органом государственной власти, который обеспечивает работу спортивной отрасли. Логично предположить, что

к основному персоналу по спортивно-образовательным учреждениям физической культуры и спорта должны быть отнесены тренеры-преподаватели по спорту, инструкторы-методисты. Для функциональных учреждений физической культуры и спорта потребуется индивидуальный подход в определении состава основного персонала по должностям в зависимости от уставных задач и функций, выполняемых каждым учреждением. Например, для государственного учреждения, занятого подготовкой сборных команд, к основному персоналу должны быть отнесены работники по должности «специалист по подготовке сборных команд», для государственного учреждения, обеспечивающего строительство, реконструкцию и эксплуатацию спортивных зданий и сооружений, к основному персоналу могут быть отнесены инженерно-технические работники.

При определении среднемесячной численности основного персонала учитываются среднемесячная численность этих работников, работающих на условиях полного и неполного рабочего времени, а также среднемесячная численность работников основного персонала, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников основного персонала, работающих на условиях полного рабочего дня, высчитывается путем суммирования их численности за каждый календарный день месяца (с 1-го по 30-е или 31-е число, для февраля — по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца. Причем численность за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности за рабочий день, предшествующий этим дням. Следует обратить внимание на то, что в численности работников основного персонала, работающих на условиях полного рабочего времени, учитываются работники, фактически работающие на основании табеля рабочего времени. Работник, который принят на одну и более ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала как один человек (целая единица). В настоящее время внутреннее совместительство, которое предусматривает дополнительную работу за пределами основного рабочего времени, не слишком распространено в бюджетных учреждениях физической культуры и спорта.

Что же касается внутреннего совмещения профессий (должностей), то новая система оплаты труда закладывает экономические основы для его сокращения. Доплаты за совмещение должностей по новым условиям включены в состав компенсационных выплат, которые должны быть исключены из оплаты труда работников основного персонала при исчислении среднего заработка для установления должностного оклада руководителя. Заинтересованность руководителя в совмещении должностей, профессий и работ работниками снижается.

Численность работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, определяется пропорционально отработанному времени в следующем порядке. Вначале высчитывается общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели (например, $40 \text{ ч} / 8 \text{ ч}$ при пятидневной рабочей неделе или $40 \text{ ч} / 6,67 \text{ ч}$ — при шестидневной).

Затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней этого месяца (по календарю).

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, высчитывается в соответствии с порядком

определения среднемесячной численности работников основного персонала, работающих на условиях неполного рабочего времени.

Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10–50% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4.4. Система выплат сверх должностного оклада

Систему выплат сверх должностного оклада составляют:

- выплаты компенсационного характера;
- стимулирующие выплаты.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера должны устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Кроме того, они должны конкретизироваться непосредственно в трудовых договорах работников.

Выплаты компенсационного характера

В соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации к *выплатам компенсационного характера* относятся выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

На федеральном уровне выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. №822.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

При этом на работодателей возлагается обязанность по принятию мер по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Применительно к системе учреждений физической культуры и спорта города Москвы часть выплат компенсационного характера не актуальна. В первую очередь, речь идет о выплатах за работу в местностях с особыми климатическими условиями и надбавках за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами. Устанавливать порядок, размеры и условия оплаты таких выплат в локальных нормативных актах учреждений физической культуры и спорта города Москвы нецелесообразно.

Порядок установления, размеры и условия по остальным видам выплат компенсационного характера должны соответствовать требованиям трудового права, нормативным правовым актам, регулирующим новую систему оплаты труда, разработанным на уровне Правительства Москвы и региональных органов государственной власти, курирующих вопросы физической культуры и спорта.

Система стимулирующих выплат

Выплаты стимулирующего характера для работников федеральных бюджетных учреждений при новой системе оплаты труда установлены Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. №818. Данные выплаты определяются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и предусматриваются:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- в виде премий по итогам работы.

Они направлены на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение его за выполненную работу. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с данным Перечнем и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

Перечень стимулирующих выплат для бюджетных организаций закрытый, но количественные и качественные показатели для каждого вида выплат разрабатываются каждым бюджетным учреждением самостоятельно на основании нормативной базы, разработанной для каждой отрасли. Аналогичный порядок, скорее всего, будет предусмотрен и на уровне субъектов Российской Федерации.

Если в системе формирования должностного оклада показатели стажа будут учтены, то в Перечне стимулирующих выплат наличие выплат за непрерывный стаж работы может быть исключено.

Качество выполняемых работ

Условия выплат должны в первую очередь учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида государственных услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и включают набор унифицированных показателей, имеющих количественное выражение, обеспечивающих возможность математической обработки полученных данных. Оценка качества государственной услуги должна проводиться по индивидуальной методике, исходить из принципа оптимальной разумности, основываться на финансовом анализе информации, полученной в результате деятельности учреждения, и учитывать вероятность допущенных ранее ошибок.

Систему факторов, служащих основанием для выплат стимулирующего характера работникам, целесообразно формировать для разных категорий работников по-разному, с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы.

Интенсивность и высокие результаты работы

Для стимулирования расширения сферы и увеличения объемов деятельности, а также за интенсивность работы в учреждении могут применяться стимулирующие выплаты, которые можно устанавливать в процентах к должностному окладу.

Стаж непрерывной работы, выслуга лет

Для выплаты стимулирующей надбавки за непрерывный стаж работы, выслугу лет в каждом учреждении разрабатывается положение об исчислении стажа работы, дающего право на ее получение. Как правило, основополагающими документами для каждой отрасли служат приказы соответствующих министерств (обороны, здравоохранения, образования, культуры и т.д.), которыми определены периоды работы, засчитываемые в стаж. Выплата надбавки за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному (базовому) окладу, ее размер в каждой отрасли может быть разным.

Премияльные выплаты по итогам работы

Основанием начисления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы, как правило, служат экономические показатели в целом по бюджетному учреждению. Немаловажную роль могут сыграть поощрительные выплаты разового характера к юбилейным датам, праздникам, по результатам рационализаторских предложений, а также поощрение за проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию сотрудника. Поскольку данные выплаты носят персонализированный характер, они могут иметь конкретные размеры либо максимальную шкалу и будут определяться в каждом случае в зависимости от имеющихся средств в учреждении, фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное поощрение. Их следует закрепить отдельным пунктом в коллективном договоре.

Порядок начисления стимулирующих выплат работникам устанавливается в Положении о премировании или аналогичном локальном акте. Также необходимо указать условия премирования и перечень производственных упущений, за которые премия снижается. Ими могут быть:

- нарушение трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнение должностных инструкций;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечение сохранности имущества.

На основании статьи 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка (неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей) работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. Лишить работника заработной платы или премиальных полностью нельзя.

Вместе с тем возможны ситуации, когда в учреждении предусмотрена внутренними документами (коллективными договорами, положением о премировании, другими аналогичными локальными нормативными актами) система премирования, и в таких ситуациях за невыполнение (или ненадлежащее исполнение) определенных показателей, при которых выплачивается премия (в том числе за совершение дисциплинарных проступков), ее размер может быть уменьшен на то или иное количество процентов. Например, при наличии дисциплинарного взыскания сумма премии работника снижается на 10% от размера премии, начисленной ему в зависимости от трудового вклада. Снижение размера премии производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

При формировании отраслевой системы стимулирующих выплат для учреждений физической культуры и спорта главной задачей является определение показателей

качества выполняемых работ. В целом по учреждению отраслевые показатели качества выполняемых работ (оказываемых услуг), устанавливаются в паспорте (стандарте) государственной услуги, в котором должны быть описаны требования как к количественным, так и к качественным характеристикам услуги.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений

Порядок выплат стимулирующего характера руководителям федеральных бюджетных учреждений установлен Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. №823.

Руководителю учреждения, являющегося главным распорядителем средств федерального бюджета, выплаты стимулирующего характера устанавливаются Правительством РФ. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения.

Стимулирующие надбавки и премиальные выплаты к должностным окладам руководителей бюджетных учреждений устанавливаются решением вышестоящего органа исполнительной власти. Это означает, что решение о выплате стимулирующих доплат руководителям учреждений производится на основании организационно-распорядительного документа вышестоящего органа исполнительной власти, и самостоятельно определять и выплачивать собственные стимулирующие выплаты руководитель учреждения не вправе.

Для целей материального поощрения руководителей учреждений вышестоящему органу может быть предоставлено право централизованно формировать фонд стимулирующих выплат, выделяемый для вознаграждения руководителей учреждений. Величина процента централизации может определяться на уровне правительства по отраслям. Конкретный процент централизованных бюджетных ассигнований на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений может определяться вышестоящим органом государственной власти самостоятельно в рамках установленного процента в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Централизованные бюджетные ассигнования распределяются вышестоящим органом исполнительной власти между подведомственными учреждениями и используются до конца финансового года только на цели стимулирования руководителей учреждений на основании его решений.

В случае отсутствия решений со стороны вышестоящего органа государственной власти о предоставлении руководителю подведомственного учреждения стимулирующих выплат за счет централизованных бюджетных ассигнований соответствующие средства могут быть направлены на стимулирующие выплаты руководителям (работникам) других подведомственных учреждений.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не производятся за счет средств, выделенных учреждению на оплату труда, и устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения.

Показатели и условия стимулирования руководителей подведомственных учреждений разрабатываются и утверждаются вышестоящим органом государственной власти. При этом могут предусматриваться следующие показатели для установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений:

- выполнение учреждением показателей его деятельности (показателей государственного задания), доведенных до него в установленном порядке;

- выполнение учреждением решений органов исполнительной власти, принятых в отношении учреждений в соответствии с его компетенцией;
- отсутствие нарушений законодательства при проведении мероприятий по контролю (надзору);
- отсутствие жалоб от получателей государственных услуг, оказываемых подведомственными учреждениями;
- другие показатели, характеризующие результативность и качество работы учреждения.

Конкретные показатели, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются ежегодно исходя из задач, стоящих перед учреждениями, и специфики их деятельности.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся на основании предоставляемой информации о показателях деятельности учреждения.

Решение вышестоящего органа государственной власти о выплатах стимулирующего характера доводится до руководителя учреждения приказом в установленном порядке.

5. Особенности формирования отраслевой системы оплаты труда в спортивной отрасли

В рамках регламентации новой отраслевой системы оплаты труда работников учреждений физической культуры и спорта формируется проект Положения об установлении системы оплаты труда работников спортивной отрасли. Положение станет нормативной основой для формирования локальных нормативных актов учреждений, регламентирующих систему оплаты труда на местном уровне, то есть будет выполнять функции типового регламента.

Положения коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов учреждений не должны противоречить соответствующим руководящим документам, определяющим условия оплаты труда той или иной категории работников бюджетных учреждений.

В коллективных договорах и локальных нормативных актах в силу положений статьи 135 ТК РФ определяются следующие аспекты оплаты труда работников бюджетных учреждений:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок;
- размеры доплат компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных);
- системы доплат стимулирующего характера и системы премирования.

Спортивно-образовательные и функциональные учреждения в коллективном договоре или локальных нормативных актах на основе положений соответствующих законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих порядок оплаты труда работников, конкретизируют и более подробно раскрывают вышеуказанные аспекты (размеры повышающих коэффициентов, порядок их применения, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.п.).

5.1. Методические рекомендации по установлению должностных окладов работников

Для установления должностных окладов работников бюджетных учреждений физической культуры и спорта может использоваться схема, в которой базовый оклад, установленный для соответствующей профессиональной квалификационной группы, корректируется с помощью системы повышающих коэффициентов. Система повышающих коэффициентов может применяться как для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам по отрасли физической культуры и спорта, так и для должностей специалистов и служащих, имеющих общеотраслевой характер.

Повышающий коэффициент — показатель увеличения базового оклада работника по одному из критериев (стажу, квалификации и др.), выраженный в процентах или долях.

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника.

Должностной оклад работника исчисляется по формуле:

$$D_o = B_o * (1 + K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5) ,$$

где

До — размер должностного оклада работника;

Бо — размер базового оклада для соответствующей профессиональной квалификационной группы;

К1 — коэффициент стажа;

К2 — коэффициент специфики работы;

К3 — коэффициент квалификации работника;

К4 — коэффициент внутридолжностного категорирования;

К5 — коэффициент масштаба управления.

Коэффициент К5 возможен к применению при установлении должностных окладов для начальников отделов, служб, заведующих филиалами и структурными подразделениями. Данный коэффициент дает возможность оценить масштаб управления руководителем.

Система коэффициентов может предусматривать и коэффициент индивидуального вклада работника, предназначенный для оценки влияния трудового вклада работника на результативность деятельности учреждения.

5.2. Система повышающих коэффициентов для формирования должностных окладов сотрудников учреждений спортивной отрасли

Коэффициенты квалификации работника, стажа работы и внутридолжностного категорирования задают оценку профессиональной характеристики работника. Коэффициенты специфики труда и масштаба управления — характеристику деятельности учреждения в целом, но и они могут варьироваться, например, между различными профессионально-квалификационными группами. Принятие решения о введении К5 — коэффициента масштаба управления — остается за вышестоящим органом исполнительной власти.

В систему коэффициентов осознанно не введен коэффициент, отражающий уровень образования работника. Образовательный ценз использован при формировании состава профессиональных квалификационных групп в качестве основного критерия, и, следовательно, уровень образования будет учтен непосредственно в величине базового оклада каждой конкретной профессиональной квалификационной группы. Повторное введение учета уровня образования в виде повышающего коэффициента в этих условиях излишне усложнило бы расчеты должностного оклада.

Таблица 12. Применение системы повышающих коэффициентов для профессиональных квалификационных групп работников физической культуры и спорта

Повышающие коэффициенты	Квалификационные группы спортивной отрасли			
	Четвертый уровень	Третий уровень	Второй уровень	Первый уровень
Обязательные к применению				
К1 – коэффициент стажа работы	☑	☑	☑	☑
К2 – коэффициент специфики труда	☑	☑		☑
К3 – коэффициент квалификации		☑	☑	☑

Повышающие коэффициенты	Квалификационные группы спортивной отрасли			
	Четвертый уровень	Третий уровень	Второй уровень	Первый уровень
К4 – коэффициент внутридолжностного категорирования	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Дополнительные				
К5 – коэффициент масштаба управления	Для руководителей структурных подразделений			

Применение системы повышающих коэффициентов позволяет учесть в размере должностного оклада конкретного работника персональные характеристики его трудовой профессиональной деятельности, обеспечив индивидуальный подход к оценке его квалификации и профессиональных качеств, заслуг и достигнутых результатов в работе.

Числовые значения повышающих коэффициентов задаются на уровне решений вышестоящего органа исполнительной власти субъекта Федерации для каждой отрасли в виде диапазона значений, что позволит избежать резких изменений величины заработной платы работника (без учета стимулирующих выплат) при переходе к новым условиям оплаты труда. Вариативность значений повышающих коэффициентов позволяет руководителю бюджетного учреждения применить более гибкие подходы к формированию политики оплаты труда на локальном уровне, обеспечить индивидуальный подход к оценке трудового вклада каждого работника.

Конкретизация величин повышающих коэффициентов производится на уровне локальных нормативных актов учреждения, трудовых договоров с каждым работником.

Коэффициент стажа (К1)

Коэффициент стажа обеспечивает стабильность кадрового состава и стимулирует продолжение работы в учреждениях спортивной отрасли.

Для работников, занимающих должности, относящиеся к первой, второй, третьей и четвертой профессиональной квалификационной группе, устанавливаются четыре стажевые группы:

- стаж работы от 2 до 5 лет;
- стаж работы от 5 до 10 лет;
- стаж работы от 10 до 20 лет;
- стаж работы свыше 20 лет.

Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы и перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, производится в соответствии с действующими нормативными документами.

Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы в учреждениях.

Коэффициент специфики работы (К2)

Коэффициент специфики работы учитывает специфические особенности функционирования отдельных типов образовательных и функциональных государственных учреждений. Коэффициент специфики для учреждений устанавливается

вышестоящим органом исполнительной власти с учетом объемов выделенных ассигнований на оплату труда. Коэффициент специфики применяется для определения должностных окладов работников профессиональных квалификационных групп второго и третьего уровня.

- Для детско-юношеских спортивных школ (ДЮСШ) коэффициент специфики работы не устанавливается, то есть его количественное значение признается равным 0.
- Для специализированных детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва (СДЮШОР), а также на этапе спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства в ДЮСШ и неспециализированных отделениях СДЮШОР, центрах образования размер коэффициента специфики работы может быть сохранен на уровне действующей надбавки за специализацию — на уровне 15%, т.е. $K_2 = 0,15$.
- Для спортивно-образовательных учреждений, культивирующих спорт среди людей с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов, — на уровне $K_2 = 0,2$, действующего на момент написания данных рекомендаций.
- Для школ высшего спортивного мастерства (ШВСМ), в том числе экспериментальных, — индивидуально для каждого учреждения.
- Для функциональных учреждений коэффициент устанавливается с учетом специфики вида деятельности.

На уровне учреждения коэффициент специфики работы может устанавливать и отдельным категориям педагогических работников, которые имеют неполное высшее образование или среднее профессиональное образование и замещают должности учителя начальных классов, воспитателя детского сада и мастера производственного обучения, то есть работающих на этих должностях, а также работникам, вовлеченным в работу со спортсменами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами. Такие коэффициенты устанавливаются локальным нормативным актом государственного учреждения в пределах ассигнований, выделенных на оплату труда.

Коэффициент квалификации работника (K3)

Коэффициент квалификации применяется для тех профессиональных квалификационных групп, которые содержат в себе группы работников, объединенные в квалификационные уровни с целью категорирования работников внутри профессиональной квалификационной группы по качеству профессиональной подготовки и труда. Для должностей специалистов и служащих общепромышленного характера отнесение к тому или иному квалификационному уровню должно сопровождаться процедурой аттестации и присвоения соответствующей категории (второй или первой) либо категории «ведущий».

Для разрешения вопроса присвоения квалификационных категорий общепромышленным служащим можно воспользоваться действующими на федеральном уровне нормативно-правовыми актами. Работники бюджетных учреждений физической культуры и спорта, чьи должности относятся к категории общепромышленных служащих, вправе проходить аттестацию на основании Основных положений о порядке проведения аттестации служащих учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании, утвержденных Постановлением Минтруда РФ №27, Минюста РФ №8/196 от 23.10.1992 г. «Об утверждении Основных положений о порядке проведения аттестации служащих учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании».

Едиными рекомендациями предусмотрено, что для обеспечения стабильности правового регулирования в вопросах оплаты труда применяется установленное на федеральном уровне квалификационное категорирование работников учреждений бюджетной сферы. На уровне органа государственной власти, курирующего вопросы спортивной отрасли, необходимо разработать положение о прохождении аттестации работниками общеотраслевых профессий и должностей и внедрить для рядового состава персонала процедуру аттестации на уровне учреждений, а для главных специалистов, заместителей руководителя — на уровне регионального органа исполнительной власти. Для совершенствования объективности аттестации необходимо использовать современные приемы и инструменты оценки профессиональной компетентности и результатов работы, а именно:

- привлечение к процедурам аттестации независимых экспертов и специалистов аппарата органа государственной власти, занимающегося вопросами спортивной отрасли — для аттестации на местах;
- использование электронного тестирования, версии которого должны ежегодно актуализироваться в соответствии с изменениями законодательства и соответствовать отраслевой специфике;
- представление работником эссе (отчета) о проделанной работе с предложениями о совершенствовании работы своего подразделения (направления);
- сдача квалификационных экзаменов.

Стимулирующее воздействие на работников регулярных процедур аттестации, необходимости подтверждения своей компетентности в виде уровня внутридолжностной категории (квалификационного уровня внутри профессиональной квалификационной группы), а также возможности повышения категоричности и связанного с этим роста должностного оклада не подвергается сомнению.

Порядок категорирования для должностей, относящихся к другим профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей специалистов и служащих, разрабатывается и утверждается на уровне локальных нормативных актов учреждений и реализуется в рамках выделенных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда.

На уровне вышестоящего органа исполнительной власти для подведомственных учреждений могут быть установлены предельные значения повышающих коэффициентов квалификации, но они должны быть достаточно высокими.

Коэффициент внутридолжностного категорирования (K4)

Коэффициент внутридолжностного категорирования для педагогических работников введен для учета наличия установленной категории по результатам аттестации тренерско-преподавательского состава и педагогических работников.

Коэффициент внутридолжностного категорирования для педагогических работников определяется по результатам процедуры аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000 г. №1908 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», на основании дипломов (доктор, кандидат наук), на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и РФ (народный, заслуженный), дипломов получения премии Мэра Москвы и т.д.

Коэффициент внутридолжностного категорирования работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень и (или) с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР и др.

Порядок применения коэффициента квалификации приведен в таблице 13.

Таблица 13. Применение коэффициента внутридолжностного категорирования

Показатели коэффициента внутридолжностного категорирования	Квалификационные группы	
	Второго уровня	Третьего уровня
Высшая категория	<input checked="" type="checkbox"/>	
Первая категория	<input checked="" type="checkbox"/>	
Вторая категория	<input checked="" type="checkbox"/>	
За ученую степень: А) доктор наук Б) кандидат наук	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
За почетные звания: А) «Заслуженный» Б) «Почетный.....» В) «Мастер спорта.....»	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

В целях повышения заинтересованности в повышении квалификационного уровня подобное категорирование может быть введено и для профессиональной квалификационной группы работников физической культуры и спорта третьего уровня. Условия присвоения категории и порядок аттестации отдельных должностей разрабатываются и утверждаются для спортивно-образовательной отрасли на уровне вышестоящего органа государственной власти.

При необходимости система повышающих коэффициентов может дополняться. Например, коэффициент масштаба управления поставит должностной оклад руководителя структурного подразделения учреждения в зависимости от показателей деятельности возглавляемого подразделения.

5.3. Методические рекомендации по оплате труда тренеров-преподавателей по спорту

В условиях перехода к новой системе оплаты труда, основной задачей которой определено установление зависимости оплаты труда работника от результатов его труда, сохранение оплаты труда тренера-преподавателя по нормативу за одного занимающегося имеет объективные основания.

Основные показатели квалификации и уровня профессионализма должны най-ти отражение в величине установленного должностного оклада (ставки) тренера-преподавателя. Оплата за конкретный объем выполненной государственной услуги, выражающейся в количестве обучающихся, должна производиться исходя из норматива оплаты за каждого обучающегося, выраженного в процентах от должностного оклада (ставки) тренера-преподавателя. Обучение в образовательном учреждении дополнительного образования спортивной направленности является добровольным, обязать посещать занятия учащегося, в отличие от общеобразовательных учебных заведений, невозможно. Поэтому количество учащихся, привлеченных в школу тренером-преподавателем, обученных им, переданных для обучения в школы высшего спортивного мастерства, является лучшей коли-

чественной и качественной характеристикой результативности оказания государственных услуг данного вида.

Такая система установления «подушевого» норматива оплаты труда тренера-преподавателя может учитывать не только количественные, но и качественные характеристики государственной услуги, в частности, сохранность контингента учащихся спортивно-образовательных учреждений, обеспечение индивидуального подхода к обучению спортсменов на различных этапах спортивного мастерства.

С этой целью на более высоких этапах спортивной подготовки, а также за подготовку высококвалифицированных спортсменов величина «подушевого» норматива увеличивается. Конкретный размер увеличения определяется на уровне локальных нормативных актов учреждения на основе Типового положения об установлении новой системы оплаты труда.

Организация оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту

В условиях новой системы оплаты труда могут быть сохранены в качестве рекомендуемых размеры нормативов оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту, которые установлены Постановлением Правительства Москвы от 19.07.2005 г. №523-ПП «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений города Москвы» (таблица 14).

Таблица 14. Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту в спортивно-оздоровительных группах и группах начальной подготовки

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (чел.)	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (час/неделю)	Норматив оплаты труда (в % от должностного оклада (ставки) на одного занимающегося)
Спортивно-оздоровительный	Весь период	15	6	2,2
Начальной подготовки	До года	15	6	2,2
	Свыше года	14	9	3,6

При оплате труда по нормативам за одного занимающегося максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки не должен превышать двух минимальных составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту (таблица 14, графа 5) в спортивно-оздоровительных группах повышается на 0,5% за каждые два года обучения под руководством одного тренера.

При переходе к более высоким этапам спортивной подготовки учитывается специфика вида спорта, по которому ведутся занятия. В действующих нормативных документах все виды спорта разделены на три группы. К первой группе отнесены сложнокоординационные виды спорта, водный спорт (кроме плавания), велоспорт, все виды спортивной стрельбы и др. Ко второй группе отнесены командно-игровые виды спорта; к третьей — бокс, все виды борьбы, а также неолимпийские виды спорта. Изменение списка видов спорта и отнесение их к

группам по оплате труда производятся на основании правовых актов Федерального агентства по физической культуре и спорту.

Действующие нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту за одного занимающегося, устанавливаемые в процентах от должностного оклада, могут быть сохранены и в новых условиях оплаты труда в качестве примерных (таблица 15).

Таблица 15. Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту за подготовку одного занимающегося (в % от месячной тарифной ставки (оклада)) на этапах спортивной подготовки

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя по спорту за подготовку одного занимающегося (в% от должностного оклада (ставки))			Максимальный режим учебно-тренировочной работы (час/неделю)
		Группы видов спорта			
		I	II	III	
Учебно-тренировочный	До 2 лет	4	4	5	12
	Свыше 2 лет	14	6	10	18
Спортивного совершенствования	До года	20	17	17	24
	Свыше года	30	20	23	28
Высшего спортивного мастерства	Весь период	40	25	35	32

Недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальным и устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Общегодовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25%.

Величина нормативов оплаты труда тренера-преподавателя может быть скорректирована на уровне локальных нормативных актов учреждения в зависимости от специфики его работы, необходимости привлечения квалифицированных кадров к выполнению работ по основным видам государственных услуг.

При формировании новых систем оплаты труда необходимо обеспечить возможность формирования количественного состава групп занимающихся на этапах высшего спортивного мастерства и спортивного совершенствования в зависимости от вида спорта на уровне локальных нормативных актов учреждения. Существующие на сегодня ограничения максимального состава групп учащихся в количестве 12 человек для групп спортивного совершенствования и 8 человек на этапе высшего спортивного мастерства представляют существенное неудобство при осуществлении качественного учебно-тренировочного процесса в командно-игровых видах спорта. Естественным ограничением количества обучающихся должно стать соблюдение правил безопасности при проведении занятий.

Организация оплаты труда тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту

В действующих нормативных документах, регулирующих оплату труда тренеров-преподавателей, особое внимание уделяется организации оплаты труда тренеров, занятых работой со спортсменами с ограниченными физическими возможностями, спортсменами-инвалидами.

При введении новой системы оплаты труда в спортивно-образовательных учреждениях необходимо как минимум сохранить те условия оплаты труда таких работников, которые действуют на момент перехода.

Размер оплаты труда тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту на спортивно-оздоровительном и начальном этапе спортивной подготовки определяется с учетом нормативов оплаты труда тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту.

Таблица 16. Численный состав занимающихся, максимальный объем учебно-тренировочной работы, нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей по адаптивному спорту в спортивно-оздоровительных группах и группах начальной подготовки

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (чел.)			Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (час/нед.)			Норматив оплаты труда (в % от должностного оклада на одного занимающегося)		
		I	II	III	I	II	III	I	II	III
Группа степени функциональных возможностей										
Спортивно-оздоровительной и начальной подготовки	Весь период	4	5	7	9			25,2	10,1	7,2

К группе I относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничены значительно, в связи с чем они нуждаются в посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях.

К группе II относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничиваются умеренно выраженными нарушениями.

К группе III относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничены незначительно, в связи с чем они нуждаются в незначительной посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях.

Заболевания (поражения), которые являются критериями для отнесения спортсменов к той или иной группе степени функциональных возможностей, установлены Постановлением Правительства Москвы от 19.07.2005 г. №523-ПП.

Форма и система оплаты труда в спортивно-оздоровительных группах и группах начальной подготовки (оплата по нормативу за каждого занимающегося или в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной работы) определяются

спортивной школой по согласованию с вышестоящим органом государственной власти.

Норматив оплаты труда тренера-преподавателя по адаптивному спорту (при оплате его труда в зависимости от недельной учебно-тренировочной работы) устанавливается за 18 часов в неделю.

Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей по адаптивному спорту в спортивно-оздоровительных группах повышается на 0,5% за каждые два года обучения под руководством одного тренера.

При оплате труда по нормативам за одного занимающегося максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки не должен превышать двух минимальных составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

Размер оплаты труда тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту на учебно-тренировочном этапе, этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства определяется с учетом нормативов оплаты труда тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту (таблица 17), которые применяются в качестве рекомендуемых.

Таблица 17. Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей по адаптивному спорту за подготовку одного занимающегося (в % от должностного оклада) на этапах спортивной подготовки

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя по адаптивному спорту за подготовку одного занимающегося (в % от должностного оклада)			Максимальный режим учебно-тренировочной работы (час/нед.)
		Группы в соответствии с функционально-медицинскими классами			
		I	II	III	
Учебно-тренировочный	Весь период	35	20	15	32
Спортивного совершенствования		50	40	30	
Высшего спортивного мастерства		60	50	40	

Недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальным и устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Общегодовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25%.

Организация оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку высококвалифицированного спортсмена

С целью учета качества и результативности работы тренера-преподавателя в новых условиях оплаты труда следует использовать сложившуюся систему увели-

чения норматива оплаты труда тренера-преподавателя за одного занимающегося при достижении спортсменами высоких спортивных результатов под руководством данного тренера.

В соответствии с действующими нормативными актами размер величины норматива оплаты труда тренера-преподавателя по спорту поставлен в зависимость от результативности его воспитанников — чем выше уровень соревнований и достигнутый результат, тем выше норматив. Это полностью соответствует духу новой системы оплаты труда.

Следует отметить то обстоятельство, что оплатить труд высокопрофессионального тренера-преподавателя по наивысшему нормативу, как того требовал п. 1 Примечаний к Таблице нормативов, установленной Постановлением Правительства Москвы №523-ПП, в действительности удавалось не всегда — действовали ограничения в объемах бюджетного финансирования.

В новых условиях труда следует учесть этот опыт и позволить учреждениям самим определять конкретные размеры повышения норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку высокопрофессионального спортсмена на уровне локальных нормативных актов учреждения в пределах выделенных ассигнований.

В связи с предполагаемым ростом среднего уровня должностных окладов работников возможна определенная коррекция (снижение) размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя при подготовке высококвалифицированного учащегося-спортсмена за достижение высоких спортивных результатов на уровне локальных нормативных актов.

Таблица 18. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя по спорту за подготовку высококвалифицированного учащегося-спортсмена

№	Уровень соревнований	Занятое место	Размер норматива оплаты труда в % от должностного оклада тренера-преподавателя за одного занимающегося, за подготовку высококвалифицированных спортсменов-учащихся	
			По обычным видам спорта	По адаптивным видам спорта
1.	В личных и командных видах спортивных дисциплин:		До 150	До 200
1.1.	– Олимпийские игры, Паралимпийские, Сурдоолимпийские игры, Всемирные игры слепых, Всемирные игры Специальной Олимпиады.	1–6		
1.2.	– Чемпионат Европы, мира	1–3		
1.3.	– Чемпионат Европы, мира.	4–6	До 100	До 150
1.4.	– Кубок мира.	1–6		
1.5.	– Кубок Европы, чемпионат России.	1–3		
1.6.	– Кубок России, Спартакиада инвалидов России	1		

№	Уровень соревнований	Занятое место	Размер норматива оплаты труда в % от должностного оклада тренера-преподавателя за одного занимающегося, за подготовку высококвалифицированных спортсменов-учащихся	
			По обычным видам спорта	По адаптивным видам спорта
1.7.	Олимпийские игры, чемпионат Европы, мира, Кубок мира, Паралимпийские игры, Сурдоолимпийские игры, Всемирные игры слепых, Всемирные игры Специальной Олимпиады	Участие		До 100
1.8.	Чемпионат России	4		
1.9.	Первенство России (юниоры), спартакиада молодежи	1		
1.10.	Первенство Европы, мира	1–6		
1.11.	Первенство России (юниоры), спартакиада молодежи	2–3	До 50	До 75
1.12.	Первенство России (старшие юноши), спартакиада учащихся	1–3		нет
2.	В командных игровых видах спорта:		До 150	До 200
2.1.	– Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдоолимпийские игры, Всемирные игры слепых, Всемирные игры Специальной Олимпиады.	1–6		
2.2.	– Чемпионат Европы, мира	1–3		
2.3.	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:			
	– основной сборной; – молодежной сборной; – юношеской сборной		До 100 До 75 До 50	До 150 До 100 До 75

Однако спортивные победы сложно запрограммировать заранее. Необходимо предусмотреть создание резервного фонда бюджетных ассигнований в целом по системе для выделения необходимых дополнительных лимитов бюджетных обязательств на увеличение фонда оплаты труда тренеров-преподавателей, чьи воспитанники достигли высоких спортивных показателей.

Выделение дополнительных бюджетных средств может быть поставлено в зависимость от определенных условий, например, уровня соревнований, на которых показан результат, не ниже уровня российских или международных соревнований, занятие только призовых мест и т.д. В остальных случаях учреждение должно обеспечить повышение оплаты труда тренера-преподавателя за счет фонда стимулирующих выплат, который должен включаться в расчет планового фонда оплаты труда в размере, определенном для отдельных типов спортивно-образовательных учреждений.

Действие повышенного норматива оплаты в общем случае устанавливается сроком на год и относится к оплате только работы со спортсменом, показавшим

высокие спортивные результаты. В случае выбытия высококвалифицированного спортсмена действие повышенного норматива оплаты тренера-преподавателя по спорту прекращается.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя по спорту спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен не показал указанного в таблице 18 результата, размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

В видах спорта, включенных в первую группу, кроме основного тренера-преподавателя могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта (акробатике, хореографии и др.) при условии одновременной работы со спортсменами.

Норматив оплаты их труда не должен суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

Директора школ, заместители директора, старшие инструкторы-методисты и инструкторы-методисты в течение их рабочего времени по основной должности могут вести учебные и учебно-тренировочные занятия в своей школе с оплатой из расчета должностных окладов тренеров-преподавателей по спорту, установленных в соответствии с локальными нормативными актами учреждений.

Вышестоящий орган исполнительной власти может установить предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы) для работников администрации образовательных учреждений с целью обеспечения качества учебного и учебно-тренировочного процесса.

5.4. Методические рекомендации по формированию системы выплат компенсационного характера

К выплатам компенсационного характера в спортивно-образовательных учреждениях могут быть отнесены:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:
 - ◆ при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей);
 - ◆ при сверхурочной работе;
 - ◆ при работе в ночное время;
 - ◆ при работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При этом учреждения принимают меры по проведению обязательной аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При введении новой отраслевой системы оплаты труда работников спортивно-образовательных учреждений выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальные размеры выплат компенсационного характера определяются решением органа исполнительной власти, курирующего работу в области физической культуры и спорта, и конкретизируются на уровне локальных нормативных актов учреждений и трудовых договоров с работниками с учетом объемов бюджетного финансирования, выделенных бюджетному учреждению для оплаты труда.

Рекомендуемые минимальные размеры компенсационных выплат:

- Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При условии проведения аттестации рабочих мест в установленном порядке размер компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяется в зависимости от результатов аттестации и устанавливается в пределах, утверждаемых органами исполнительной власти, отвечающими за работу государственных учреждений в отрасли физической культуры и спорта. Для этих целей возможно использование ранее действующих нормативов доплат в размере от 12% должностного оклада работника.

Порядок аттестации рабочих мест по условиям труда утвержден Приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 г. №569.

Аттестация рабочих мест по условиям труда предполагает проведение оценки условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда производится с привлечением специализированной организации.

- Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:
 - ◆ при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) — не ниже базового оклада, установленного для соответствующей профессиональной квалификационной группы по совмещаемой должности;
 - ◆ за сверхурочную работу — за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
 - ◆ за работу в ночное время — минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством РФ (часть 2 статьи 154 ТК РФ). Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) с 7 августа 2008 г. составляет 20 процентов от часовой тарифной ставки (оклада за час) за каждый час работы в ночное время;

- ◆ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В локальных нормативных актах размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, конкретизируются в зависимости от условий работы и объемов финансирования.

Отличительной чертой назначения выплат компенсационного характера является их обязательность, закреплённая в нормах трудового права, в частности в Трудовом кодексе Российской Федерации. В связи с этим суммы предполагающихся компенсационных выплат должны быть включены в расчет планового фонда оплаты труда. Заранее провести точный расчет плановых сумм компенсационных выплат возможно далеко не всегда. Поэтому при формировании плановой величины фонда оплаты труда целесообразно предусмотреть определенный процент (долю) таких выплат, соответствующий фактически сложившейся величине (доле) таких выплат в предшествующих отчетных периодах.

Максимальный размер выплат компенсационного характера ограничений не имеет, здесь определяющую роль играет фонд оплаты труда конкретного учреждения и размер бюджетных ассигнований, выделенных учреждению.

5.5. Методические рекомендации по формированию системы стимулирующих выплат в спортивно-образовательных учреждениях

Стимулирующие выплаты за надлежащее выполнение работниками трудовых функций производятся сверх должностного оклада (заработной платы, исчисленной исходя из размеров должностного оклада, ставки) в соответствии с перечнем показателей и порядком определения стимулирующих выплат, установленных локальными нормативными актами учреждения на основе примерного (типового) Положения, разработанного для спортивно-образовательных учреждений города Москвы.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях спортивной отрасли, утвержденным вышестоящим органом исполнительной власти, в пределах фонда оплаты труда.

Примерные показатели для установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы для различных категорий работников приводятся в таблице 19.

Перечень профессий рабочих и должностей специалистов и служащих, принимавших участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена, утверждается учреждением на уровне локальных нормативных актов.

Таблица 19. Примерный перечень показателей для установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы по профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Категории работников	Показатели	Примечания
1.	Заместители руководителя учреждения, руководители структурных подразделений и их заместители (кроме руководителя учреждения)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение показателей государственного задания по итогам отчетных периодов. 2. Участие в подготовке высококвалифицированных спортсменов. 3. Выполнение Календаря спортивных мероприятий. 4. Сохранность контингента 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отношение фактических показателей к плановым значениям государственного задания. 2. Оценка результативности учащихся при участии в спортивных соревнованиях. 3. Доля спортивных мероприятий Календаря по соответствующему виду спорта, в которых учреждение принимало участие. 4. Отношение количества учащихся спортсменов на отчетную дату к фактическому количеству набранных учащихся на начало учебного года
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня	<ol style="list-style-type: none"> 1. Участие в подготовке высококвалифицированных спортсменов. 2. Степень реализации индивидуальных планов спортсменов 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Показатели спортивных достижений спортсменов сборных команд. 2. Экспертная оценка
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня	<ol style="list-style-type: none"> 1. Результативность спортсменов на соревнованиях различного уровня. 2. Степень реализации индивидуальных планов спортсменов. 3. Уровень обеспечения проведения учебно-тренировочного процесса и спортивных мероприятий в плане: <ul style="list-style-type: none"> – организационно-техническом; – медико-биологическом; – материальном 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Показатели спортивных достижений спортсменов сборных команд. 2. Экспертная оценка. 3. Экспертная оценка
4.	<p>Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня.</p> <p>Критерии и показатели оценки уточняются по типам спортивно-образовательных учреждений, этапам спортивной подготовки</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сохранность контингента, закрепленного за тренером-преподавателем. 2. Привлечение новых учащихся. 3. Выполнение программ спортивной подготовки. 4. Участие в подготовке высококвалифицированных спортсменов. 5. Отсутствие срывов занятий по вине работников. 6. Участие в организации лагерной кампании. 7. Успешное проведение учебно-тренировочных сборов и спортивно-массовых мероприятий, соревнований. 8. Передача подготовленных спортсменов в другие учреждения на более высокие этапы спортивной подготовки. 9. Доля спортсменов, повысивших разряды. 10. Доля спортсменов, успешно сдавших переводные нормативы 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отношение количества учащихся спортсменов на отчетную дату к фактическому количеству набранных учащихся на начало учебного года. 2. Доля вновь принятых учащихся к общему фактическому числу учащихся на начало учебного года либо отношение прироста численности учащихся к фактическому наличию на 1.09 предшествующего учебного года. Оценка положительной динамики показателя либо его стабильности. 3. Доля учащихся, сдавших переводные нормативы, повысивших уровень спортивного мастерства, выполнение индивидуальных планов спортсменов на высоких этапах спортивной подготовки. Дополнительные критерии разрабатываются по этапам спортивной подготовки. 4. Оценка результативности учащихся при участии в спортивных соревнованиях

№ п/п	Категории работников	Показатели	Примечания
5.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	<ol style="list-style-type: none"> Отсутствие замечаний со стороны руководства к выполнению должностных обязанностей. Общие показатели деятельности учреждения (выполнение госзадания, сохранность имущества, безаварийная эксплуатация имущества и т.д.). Отсутствие жалоб посетителей, учащихся, родителей. Участие в подготовке высококвалифицированных спортсменов 	Критерии оценки показателей устанавливаются на уровне локальных нормативных актов учреждения

Критерии назначения стимулирующих выплат за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена приводятся в таблице 20.

Таблица 20. Критерии назначения стимулирующих выплат за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена

Уровень соревнований	Занятое место	Примерный размер стимулирующих выплат в % от должностного оклада	
		Постоянный состав	Переменный состав (для ШВСМ)
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:		До 150	До 60
1.1. Олимпийские игры	1–6		
1.2. Чемпионат Европы, мира	1–3		
1.3. Чемпионат Европы, мира	4–6		
1.4. Кубок мира	1–6		
1.5. Кубок Европы, чемпионат России	1–3		
1.6. Кубок России	1		
1.7. Олимпийские игры, чемпионат Европы, мира, Кубок мира	участие	До 50	До 35
1.8. Чемпионат России	4		
1.9. Первенство России (юниоры), спартакиада молодежи	1		
1.10. Первенство Европы, мира	1–6		
1.11. Первенство России (юниоры), спартакиада молодежи	2–3	До 35	До 15
1.12. Первенство России (старшие юноши), спартакиада учащихся	1–3		

Уровень соревнований	Занятое место	Примерный размер стимулирующих выплат в % от должностного оклада	
		Постоянный состав	Переменный состав (для ШВСМ)
2. В командных игровых видах спорта:		До 100	До 60
2.1. Олимпийские игры	1-6		
2.2. Чемпионат Европы, мира	1-3		
2.3. Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:			
Основной сборной		До 100	До 50
Молодежной сборной		До 50	До 30
Юношеской сборной		До 30	До 15

Перечень профессий рабочих и должностей специалистов и служащих, принимавших участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена, утверждается учреждением на уровне локальных нормативных актов.

Выплаты стимулирующего характера за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена выплачиваются по факту занятия соответствующих мест на соревнованиях вне зависимости от количества спортсменов.

В пп. 1.1–1.8 таблицы 20 учитываются спортсмены основного состава сборных команд России, а на чемпионатах России — основного состава сборных команд Москвы; в пп. 1.9–1.12 учитываются спортсмены молодежного, юниорского, старшего юношеского возрастов.

В школах высшего спортивного мастерства, училищах олимпийского резерва стимулирующие выплаты специалистам, высококвалифицированным рабочим и служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанавливаются как по олимпийским, так и по другим видам спорта.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по другим показателям в соответствии с Примерным перечнем показателей для установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы по профессиональным квалификационным группам выплачиваются в соответствии с достигнутыми показателями, критерии оценки которых утверждаются в локальных нормативных актах учреждения.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются по каждому факту достижения установленных критериев по любому из показателей Примерного перечня.

5.6. Методические рекомендации по организации премирования в новых условиях оплаты труда

Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться при наличии экономики фонда оплаты труда по должностным окладам:

- ежеквартально;

- по итогам работы за год;
- одновременно за выполнение особо важных и ответственных поручений.

Порядок премирования устанавливается учреждением на уровне локальных нормативных актов, разрабатываемых на основе Типового положения о премировании, утвержденного для учреждений отрасли физической культуры и спорта.

В круг премируемых работников включаются штатные сотрудники учреждения, включая совместителей.

Условия премирования:

- наличие экономии фонда должностных окладов в периоде, за который выплачивается премия;
- выполнение показателей премирования.

Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с трудовым договором и по согласованию с вышестоящим органом исполнительной власти за счет средств, централизованных для этих целей.

Показатели премирования

Показатели премирования устанавливаются по категориям работников. Перечень должностей работников, относящихся к конкретной категории по условиям премирования, учреждение устанавливает самостоятельно.

В таблице 21 приводится примерная группировка работников по категориям с целью установления показателей премирования для спортивно-образовательных учреждений.

Таблица 21. Примерный перечень должностей сотрудников, относящихся к конкретной категории персонала

№ п/п	Отдел (служба)	Категория сотрудников
1.	Управленческий персонал Включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного, тренировочного и вспомогательного процессов	Директор, заместитель директора, главный инженер, директор сооружения, главный бухгалтер, заведующий библиотекой, заведующий детским садом, заведующий общежитием (гостиницей), начальники отделов (служб), шеф-повар (выполняющий функции заведующего производством)
2.	Педагогический персонал Включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение учебных занятий и воспитательной работы с обучающимися	Учитель (педагог), преподаватель, воспитатель, концертмейстер и т.д.
3.	Тренерско-преподавательский состав	Тренер–преподаватель (включая старшего), инструктор, спортсмен-инструктор
4.	Медицинский персонал	Врач, массажист, медсестра и т.д.
5.	Учебно-вспомогательный персонал Включаются специалисты и технические исполнители как по отраслевым, так и по общепрофессиональным должностям служащих	Администратор, аккомпаниатор, бухгалтер, библиотекарь, делопроизводитель, документовед, заведующий хозяйством, инструктор-методист, кассир (включая старшего), лаборант (включая старшего), методист, организатор экскурсий, психолог, секретарь машинистка, (включая старшего) и т.д.
6.	Обслуживающий персонал Включаются все должности рабочих	Слесарь-сантехник, электрик, уборщик помещений, гардеробщик, горничная, повар, сторож, машинист (кочегар) котельной, истопник, водитель, кладовщик и т.д.

Для каждой категории работников разрабатываются соответствующие показатели премирования.

Например, в качестве показателей премирования для управленческого персонала могут быть предложены следующие показатели для оценки их работы и исчисления премии (таблица 22).

Таблица 22. Примерный перечень показателей премирования для управленческого персонала спортивно-образовательных учреждений

Тип показателя	Примечание
Управленческие способности	Умение принимать решение и отстаивать свою точку зрения. Способность правильно дать и исполнить указание. Умение планировать работу. Способность распределять работу в коллективе
Качество работы	Эффективность учебно-тренировочного процесса. Достижение обучающимися высоких спортивных результатов. Сохранность контингента
Инициативность	Желание работника выполнять дополнительные поручения, задания и его готовность принять на себя дополнительные обязанности. Обеспечение проведения спортивных мероприятий в выходные и праздничные дни. Проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий для учащихся и иных мероприятий
Коммуникабельность	Корректность при взаимоотношениях с подчиненными и обучающимися. Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб
Трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка
Практические знания, опыт	Знания и опыт, связанные с непосредственным исполнением своих обязанностей. Уровень их использования в работе
Творческий подход	Применение знаний и опыта в нестандартных ситуациях, совершенствование методов работы, предложение и внедрение нового
Повышение квалификации	Стремление к самосовершенствованию, освоению нового

Примерный перечень показателей для установления премии работникам педагогического и спортивно-педагогического персонала приводится в таблице 23.

Таблица 23. Примерный перечень показателей премирования для педагогического персонала спортивно-образовательных учреждений

Тип показателя	Педагогический персонал	Тренерско-преподавательский персонал
Качество работы	Успешное выполнение программ обучения. Отсутствие неуспевающих. Составление отчетов и другой документации, связанной с их педагогической работой. Рациональное использование рабочего времени. Отсутствие срывов занятий по вине педагогов	Успешное выполнение учебно-тренировочных программ. Отсутствие срывов занятий по вине тренеров. Обеспечение безопасности учебно-тренировочного процесса. Своевременная разработка годовых и текущих планов подготовки. Рациональное использование рабочего времени
Самостоятельность	Решение всех вопросов с обучающимися и их родителями (в пределах своей компетентности) без помощи руководителя. Поддержание связи с родителями обучающихся или лицами, их заменяющими	

Тип показателя	Педагогический персонал	Тренерско-преподавательский персонал
Инициативность	Желание сотрудника выполнять дополнительные поручения, задания и его готовность принять на себя дополнительные обязанности. Интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов. Организация внешкольной деятельности обучающихся	Желание сотрудника выполнять дополнительные поручения, задания и его готовность принять на себя дополнительные обязанности (интенсивность работы в период нахождения на сборах, организация соревнований и внешкольной деятельности обучающихся)
Коммуникабельность	Корректность при взаимоотношениях с работниками учреждения, обучающимися и их родителями. Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны работников учреждения, обучающихся и их родителей	
Трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	
Практические знания, опыт	Знания и опыт, связанные с непосредственным исполнением своих обязанностей. Уровень их использования в работе	
Творческий подход	Использование разнообразных, эффективных форм, приемов и методов обучения, проведение индивидуальных занятий с обучающимися, организация и контроль их самостоятельной работы. Стремление к самосовершенствованию	Применение знаний и опыта в нестандартных ситуациях, совершенствование методов работы, предложение и внедрение нового
Повышение квалификации	Стремление к самосовершенствованию, освоению нового в виде регулярного прохождения курсов повышения квалификации	
Организованность	Умение планировать работу. Своевременное и качественное составление и оформление рабочей документации (планы, журналы и т.д.)	

В таблице 24 приводятся примерные показатели для премирования других работников спортивно-образовательных учреждений.

Таблица 24. Примерный перечень показателей премирования для медицинского, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала спортивно-образовательных учреждений

Тип показателя	Медицинский персонал	Учебно-вспомогательный персонал	Обслуживающий персонал
Качество работы	Обеспечение безопасности учебно-тренировочного процесса. Своевременная профилактика заболеваний. Своевременное оказание медицинской помощи	Отсутствие замечаний со стороны руководства к выполнению должностных обязанностей	
Самостоятельность	Решение всех вопросов с обучающимися и их родителями (в пределах своей компетентности) без помощи руководителя. Поддержание связи с родителями обучающихся или лицами, их заменяющими	Решение вопросов в пределах своей компетентности без помощи руководителя, выполнение служебных обязанностей с незначительным контролем или без такового	

Тип показателя	Медицинский персонал	Учебно-вспомогательный персонал	Обслуживающий персонал
Инициативность	Желание сотрудника выполнять дополнительные поручения, задания и его готовность принять на себя дополнительные обязанности (участие в период нахождения на сборах, соревнованиях)		
Организованность	Умение планировать работу и вести необходимую документацию		Своевременность выполнения заявок, устранение неполадок. Своевременная уборка помещений
Трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка		
Практические знания, опыт	Знания и опыт, связанные с непосредственным исполнением своих обязанностей. Уровень их использования в работе		
Творческий подход	Применение знаний и опыта в нестандартных ситуациях, совершенствование методов работы, предложение и внедрение нового		
Коммуникабельность	Корректность при взаимоотношениях с обучающимися. Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб обучающихся и их родителей		
Повышение квалификации	Стремление к самосовершенствованию, освоению нового в виде регулярного прохождения курсов повышения квалификации	Стремление к самосовершенствованию, освоению нового	

По каждому из перечисленных показателей руководителем структурного подразделения, к которому относится работник, по окончании квартала дается экспертная оценка.

Возможные оценки работы работника приводятся в таблице 25.

При распределении премиального фонда учитывается оценка работы работника на основании показателей премирования.

Таблица 25. Шкала оценки качества труда работника для установления премиальных выплат по итогам работы

+1	Эффективная работа	Результаты регулярно превосходят цели и ожидания, высокого качества, вклад значительно выше нормы
0	Нормальная работа	Результаты отвечают целям и ожиданиям, достижение результатов в установленные сроки
-1	Плохая работа	Результаты не соответствуют целям и ожиданиям, вклад сотрудника неудовлетворителен

Порядок формирования премиального фонда

Сумма премиального фонда (ПФтек) распределяется руководителем учреждения между соответствующими службами (отделами) в соответствии со структурой штатного расписания пропорционально фонду оплаты труда этих служб (отделов), сформированному из выплат (включая установленные доплаты и надбавки) за фактически отработанное время. Выплаты, начисленные работникам за неотработанное время (отпуск, нетрудоспособность и т.д.), не учитываются при фор-

мировании премиального фонда, за исключением среднего заработка, сохраняемого за время нахождения в командировке.

При совмещении должностей фонд оплаты труда по совмещаемой должности учитывается в фонде оплаты труда по основной должности.

Премиальный фонд, выделенный соответствующей службе (отделу, категории работников), подлежит распределению между работниками.

По результатам оценки качества труда работника определяется фактическое количество баллов (ФКБ) в соответствии с проведенной экспертной оценкой по шкале, которая приводится в таблице 25.

Премия выплачивается за фактически отработанное время. В случае если текущий квартал работник отработал не полностью (находился в отпуске, на больничном и т.д., за исключением командировки), количество баллов умножается на коэффициент учета рабочего времени (К), который определяется по формуле:

$$K = Kф / Kн,$$

где **Кф** — фактически отработанное время за квартал;

Кн — норма рабочего времени за квартал.

Если текущий квартал работник отработал полностью, коэффициент учета рабочего времени (К) признается равным 1.

Рейтинг (Rj) конкретного работника соответствующей службы (отдела, категории работников) за текущий период определяется по формуле:

$$Rj = (ФКБ + 1) * K,$$

где **Rj** — рейтинг работника;

ФКБ — фактическое количество баллов;

К — коэффициент учета рабочего времени.

Работник имеет право на получение премии при условии, что его рейтинг (Rj) составляет более 0. Если текущий рейтинг работника (Rj) менее или равен 0, то он теряет право на получение премии, и его рейтинг (Rj) при определении суммарного рейтинга (Rs) служб (отдела, категории работников) признается равным 0.

Суммарный рейтинг (Rs) определяется как сумма Rj всех работников соответствующей службы (отдела, категории работников).

Квартальная премия работника определяется по формуле:

$$\text{Премия работника} = ПФтек * Rj / Rs.$$

В качестве иллюстрации функционирования системы премирования, основанной на экспертной оценке качества труда работника по установленному перечню показателей, рассмотрим пример.

Пример распределения премии

На Иванова, Сидорова и Петрова выделена премия за 3 квартал в размере 30 000,00 рублей.

В третьем квартале Иванов и Сидоров отработали необходимое количество дней в соответствии с производственным календарем. В сентябре Петров отработал 10 дней, норма рабочего времени в сентябре 21 день. Фактически за квартал он отработал 54 дня при норме рабочего времени 65 дней.

По результатам оценки работы за текущий период (месяц) Петров набрал фактическое количество баллов (ФКБ) «+4», Сидоров — «0», Иванов — «-2» (см. таблицу 26).

Таблица 26. Таблица экспертной оценки показателей для премирования работников обслуживающего персонала спортивно-образовательного учреждения

Показатели премирования для обслуживающего персонала		Иванов			Петров			Сидоров		
		оценка			оценка			оценка		
		+ 1	0	- 1	+ 1	0	- 1	+ 1	0	- 1
1. Качество работы	Отсутствие замечаний со стороны руководства к выполнению должностных обязанностей	☑			☑				☑	
2. Самостоятельность	Решение вопросов в пределах своей компетенции		☑		☑				☑	
3. Инициативность	Желание сотрудника выполнять дополнительные поручения		☑		☑				☑	
4. Организованность	Своевременность выполнения заявок, устранение неполадок		☑			☑			☑	
	Своевременная уборка помещений			☑		☑			☑	
5. Трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка			☑			☑		☑	
6. Практические знания, опыт	Применение необходимых практических знаний		☑		☑				☑	
7. Повышение квалификации	Стремление к самосовершенствованию, освоению нового		☑			☑			☑	
8. Коммуникабельность	Корректность при взаимоотношениях с обучающимися		☑			☑			☑	
	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб обучающихся и их родителей			☑	☑				☑	
Итого баллов		+1	0	-3	+5	0	-1	0	0	0
Фактическое количество баллов (ФКБ)		-2			4			0		
Коэффициент учета рабочего времени (К)		1			0,830 (54 дн / 65дн.)			1		
Текущий рейтинг (Rj) = (ФКБ+1) * К		-1			4,15 = (4 + 1) * 0,830			+1		

Следующий этап расчетов представлен в таблице 27.

Таблица 27. Таблица расчета итогового рейтинга по структурному подразделению обслуживающего персонала

Работник	Текущий рейтинг сотрудника (R _j)
Иванов	0
Сидоров	+1
Петров	+4,15
Итого (R_s)	+5,15

Суммарный рейтинг (R_s) = 5,15.

Сумма премии сотрудника определяется по формуле:

$$\text{Премия} = \text{Фонд тек.} \cdot R_j / R_s.$$

1. Сидоров — 30 000,00 руб. * 1 / 5,15 = 5 825,20 руб.
2. Петров — 30 000,00 руб. * 4,15 / 5,15 = 24 174,80 руб.
3. Иванову премия не начисляется.

В учреждении могут быть выплачены работнику единовременные премии за выполнение особо важных заданий (работ, услуг), не входящих в круг его основных обязанностей, по следующим основаниям:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения (подготовка учреждения к новому учебному году, подготовка объектов к зимнему сезону, организация крупных спортивных соревнований и т.д.).

Размер премии может быть ограничен по сумме согласно Положению о премировании. Премии выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения.

6. Подготовка к внедрению новой системы оплаты труда

При введении новой системы оплаты труда необходимо разработать и провести ряд организационных мероприятий.

6.1. Методические рекомендации по порядку перехода на новые отраслевые условия оплаты труда работников учреждений физической культуры и спорта

Методические рекомендации разрабатываются с целью оказания методической помощи учреждениям спортивной отрасли по введению новой системы оплаты труда работников.

Общие положения

Руководителю учреждения рекомендуется осуществлять определение размеров окладов (должностных окладов) на основе группировки должностей специалистов по категориям различных работ, являющихся равноценными по следующим параметрам:

- набору исполняемых трудовых функций;
- сложности труда;
- интенсивности труда;
- результативности труда;

а также с учетом:

- требований к профессиональной квалификации (наличию специального образования и профессионального опыта, в том числе с учетом требований, отраженных в порядке лицензирования отдельных видов деятельности);
- уставных целей;
- требований к стандартам оказываемых спортивно-образовательными учреждениями государственных услуг.

Рекомендуется размеры окладов (должностных окладов) в соответствии со штатным расписанием утверждать локальным нормативным актом по согласованию с соответствующим профсоюзом или представительным органом работников.

Рекомендуется сложность работ устанавливать путем аттестации (сертификации) работ и услуг (на основе экспертной оценки).

Оклады (должностные оклады) работников учреждений спортивной отрасли, в которых вводится новая отраслевая система оплаты труда работников, рекомендуется устанавливать руководителем учреждения на основании соответствующего локального нормативного акта с учетом нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, правительства субъекта Российской Федерации и отраслевого органа исполнительной власти².

2. Для Москвы — нормативных правовых актов Правительство Москвы и Департамента физической культуры и спорта города Москвы — отраслевого органа исполнительной власти города Москвы, проводящего государственную политику и осуществляющего управление в области физической культуры и спорта.

Рекомендуется рассматривать размеры окладов (должностных окладов) как обязательство работодателя перед работником и устанавливать их в трудовых договорах сотрудников.

При введении новой системы оплаты труда работников учреждений спортивной отрасли выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемым Правительством РФ, правительством субъекта РФ, рекомендуется устанавливать к окладам работников в виде надбавок и доплат, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, и условия указанного повышения устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

При этом размеры указанных выплат рекомендуется устанавливать не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Указанные выплаты рекомендуется осуществлять в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников учреждений.

При введении новой системы оплаты труда работников учреждений спортивной отрасли размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера и показателями оценки интенсивности и результатов работы рекомендуется определять учреждениям самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и устанавливать локальными нормативными актами.

При этом должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором по соглашению с вышестоящим органом исполнительной власти в размере, составляющем от 1 до 3 размеров средней заработной платы (без учета выплат компенсационного характера) работников основного персонала возглавляемого им учреждения, согласно перечню должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения рекомендуется устанавливать на 10 – 50% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Рекомендуется выплаты компенсационного характера устанавливать для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются вышестоящим органом исполнительной власти, а их размеры целесообразно определять с учетом результатов деятельности учреждения.

Рекомендуемые мероприятия по подготовке к введению новой системы оплаты труда

В рамках подготовительной работы к введению новой системы оплаты труда в учреждениях спортивной отрасли рекомендуется:

- рассмотреть вопрос структурирования (категорирования) профессий рабочих и должностей служащих по квалификационным уровням внутри профессиональных квалификационных групп;

- на основе Типового положения о системе оплаты труда работников учреждений спортивной отрасли разработать локальные нормативные акты учреждений;
- разработать предложения по количественным характеристикам системы стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера, конкретизации показателей для установления выплат и критериев их оценки в соответствии со спецификой деятельности учреждения;
- организовать обсуждение подготовленных предложений с учетом мнений профсоюзного органа или представителей трудовых коллективов в рамках конференции.

На уровне учреждений в связи с введением новой отраслевой системы оплаты труда необходимо провести следующие мероприятия:

- анализ действующей организационно-функциональной структуры учреждения с целью ее совершенствования;
- оптимизацию штатной численности путем приведения ее в соответствие с усовершенствованной организационно-функциональной структурой учреждения;
- исключение вакансий, имеющих место сроком более 3 месяцев;
- приведение штатного расписания учреждения в соответствие с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, тарифно-квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов и служащих.

При формировании штатного расписания учреждения необходимо максимально приблизить штатную численность к количеству физических лиц — работников учреждения, занимающих штатные должности. При необходимости резервировать необходимые вакансии по единицам штатного расписания не более 3–5% от среднесписочной численности работников учреждения (без учета педагогического персонала, не занимающего штатные должности). Для включения вакансий в фонд оплаты труда должностной оклад по ним устанавливается как базовый оклад по квалификационной группе.

Высвободившиеся в результате реорганизации организационно-функциональной структуры учреждения и оптимизации штатной численности средства остаются в фонде оплаты труда учреждения и используются для стимулирования труда работников и выплат компенсационного характера. Уменьшение фонда оплаты труда при переходе к новым условиям оплаты труда работников возможно только при снижении количественных показателей оказания государственных услуг.

При формировании штатного расписания учреждения и направлении его на согласование вышестоящему органу исполнительной власти рекомендуется исходить из принципа достаточности численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения ими функций, задач и объемов работ.

При согласовании штатного расписания учреждения рекомендуется обращать внимание на его обоснованность в части соответствия включенных в него работников функциям, задачам и объемам работ учреждения.

Руководителю учреждения рекомендуется разработать:

- критерии эффективности работы руководителей структурных подразделений учреждения с учетом специфики их деятельности;
- показатели и условия стимулирования труда различных категорий работников для учета в дополнительном соглашении оснований установления и раз-

меров стимулирующих выплат в зависимости от интенсивности и результатов работы;

- положение об аттестации работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

Формирование новой системы оплаты труда работников учреждений спортивной отрасли рекомендуется осуществлять с применением базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам в случае их установления правительством субъекта Российской Федерации.

При этом базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы рекомендуется рассматривать как основу для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяемых в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В целях конкретизации размеров и условий оплаты труда работников рекомендуется до момента введения новой отраслевой системы оплаты труда провести предварительную подготовку.

Руководителям учреждений в целях приведения содержания трудовых договоров в соответствие с требованиями статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации рекомендуется конкретизировать условия оплаты труда работников в их трудовых договорах, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат.

При определении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеров и условий выплат стимулирующего характера рекомендуется:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливать руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностной оклад работника определяется исходя из базового оклада, установленного для профессиональной квалификационной группы, и системы повышающих коэффициентов. Перечень коэффициентов, размер их значений и порядок установления определяется на уровне правительства субъекта Российской Федерации и конкретизируется в локальных нормативных актах учреждения;
- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливать коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом перечня указанных выплат и показателей для их установления, рекомендованных вышестоящим органом исполнительной власти;
- размеры выплат компенсационного характера определять с учетом условий труда работников, отклоняющихся от нормальных, и минимальных размеров выплат, установленных нормативными правовыми актами.

При установлении компенсационных выплат рекомендуется указывать в трудовых договорах работников, что они применяются для каждого конкретного рабочего места.

Выплаты стимулирующего характера рекомендуется увязывать с результатом работы.

Рекомендуется учитывать, что заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой отраслевой системой оплаты труда работников учреждений, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этих новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, рекомендуется направлять на оплату труда и выплаты стимулирующего характера.

Рекомендации по взаимодействию учреждений и профессиональных союзов (представительных органов коллективов работников учреждений)

При введении новой системы оплаты труда работников рекомендуется осуществлять взаимодействие с профессиональными союзами и (или) представительными органами работников по вопросу участия профессиональных союзов, соответствующих комиссий и представительных органов работников по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и (или) обсуждении проектов локальных нормативных правовых актов учреждения.

Локальные нормативные акты в сфере оплаты труда (включая коллективный договор, положение по оплате труда, положение о премировании) принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Процедура согласования регулируется в соответствии со статьей 372 ТК РФ.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового кодекса РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

В статье 8 ТК РФ предусмотрена также возможность принятия локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников. Работодатель обязан согласовывать локальные нормативные акты с представительным органом работников только в том случае, если такая обязанность предусмотрена коллективным договором или соглашением.

6.2. Риски внедрения отраслевой системы оплаты труда

Вопросы оплаты труда являются социально значимыми, часто болезненными и не терпят скоропалительных решений. Переход к новой отраслевой системе оплаты труда не должен стать причиной ухудшения материального положения работников отрасли физической культуры и спорта или источником социального неудовлетворения. Для обеспечения стабильности ситуации наиболее рационально проведение апробации новых условий оплаты труда на практике ряда учреждений различного типа. После чего можно внести необходимые коррективы в нормативные правовые акты, регламентирующие новую систему оплаты труда, и только после этого распространить положительный опыт на все учреждения спортивной отрасли.

Для функциональных учреждений спортивной отрасли, обеспечивающих выполнение специфических целей и задач, потребуется разработка индивидуаль-

ных подходов к формированию схем установления должностных окладов, а также перечней показателей качества работы, интенсивности и результативности труда, показателей премирования.

Реализация проекта по введению новой системы оплаты труда сопряжена с рядом рисков, которые можно разделить на три группы:

- риски, которые могут быть устранены в ходе более тщательной проработки новой системы оплаты труда работников учреждений спортивной отрасли;
- риски, которые изначально присущи природе такой организации оплаты труда;
- риски, связанные со злоупотреблением теми дополнительными управленческими полномочиями, которые предоставляет новая система оплаты труда.

К первой группе рисков могут быть отнесены следующие факторы:

- не определена методика формирования нормативов подушевого финансирования оказания государственных услуг в сфере физической культуры и спорта, величина финансовых нормативов не установлена на уровне субъектов РФ;
- не определен механизм установления соотношения фонда оплаты труда и фонда материального обеспечения расходов на организацию учебного и учебно-тренировочного процессов;
- не определен порядок включения в плановые расходы на оплату труда выплат компенсационного характера;
- не определен механизм коррекции выделяемых бюджетных ассигнований, в том числе и на оплату труда, при невыполнении государственного задания по количественным показателям и (или) качественным показателям;
- определенную сложность представляет разработка количественных методов оценки показателей качества работы как отдельных категорий работников учреждений, так и учреждений в целом с учетом специфики деятельности. Показатели качества также требуют дополнительного уточнения в зависимости от типа учреждения, вида спорта, этапа подготовки.

Ко второй группе относятся риски, связанные с той социальной напряженностью, которая неизбежно возникнет в результате увеличения дифференциации заработной платы работников государственных учреждений.

Введение стимулирующего принципа оплаты труда при том, что фонд стимулирующих надбавок может в перспективе составлять до 30% фонда оплаты труда, неизбежно привнесет в учреждения физической культуры и спорта конкуренцию и соперничество между тренерами-преподавателями, педагогами, специалистами. С одной стороны, это является преимуществом, т.к. подтолкнет некоторых специалистов с лидерскими качествами к повышению качества работы. С другой стороны, следует учитывать, что государственное учреждение никогда не являлось сегментом рынка. А конкуренция эффективна тогда, когда является рыночным механизмом развития. В противном случае в социальном секторе конкуренция превращается в соперничество, которое может породить неблагоприятный психологический климат в коллективе, что, в свою очередь, наоборот, снижает качество работы. Указанный фактор усугубляется еще и тем, что на сегодняшний день ни в профессиональных кругах, ни в обществе в целом представление о результативности труда тренера-преподавателя по спорту, а тем более других категорий работников учреждений физической культуры и спорта до конца не сформировано. Следовательно, в сознании как самих педагогов, специалистов учреждений, так и управленцев размыты критерии качественной работы, тем более что четко сформулированных, однозначных и простых в применении, измеряемых количе-

ственно показателей не разработано. Такая неопределенность и высокая степень дифференциации неизбежно породит большое количество «обиженных» и «недовольных» конкретным директором, региональной администрацией, правительственной реформой в целом, что может привести к социальной нестабильности в обществе.

Риски такого рода могут быть несколько снижены активной и грамотной просветительской работой с руководителями учреждений, а руководителей в свою очередь с педагогическим, тренерско-преподавательским персоналом, специалистами, другими категориями работников.

Появление третьей группы рисков обусловлено тем, что новая система оплаты труда предоставляет значительный объем дополнительных полномочий руководителю учреждения. Новая система оплаты труда позволяет руководителям учреждений спортивной отрасли совершенно по-новому выстраивать управленческий процесс: по-иному управлять учебно-тренировочным процессом, воспитанием, по-другому хозяйствовать, потому что теперь у них есть реальные рычаги управления, возможность поднять работу на качественно новый уровень. Для руководителей функциональных учреждений, обеспечивающих деятельность спортивно-образовательных учреждений, появляется возможность оптимизации организационно-функциональной структуры для совершенствования работы. Руководитель становится более свободной, независимой, а главное — экономически грамотной фигурой. Однако при этом повышается вероятность появления недобросовестных управленцев, которые могут распределять стимулирующие надбавки, основываясь не на высоком качестве работы сотрудника, а на представлениях субъективного характера.

Для снижения рисков такого рода необходимо разработать адекватную систему мониторинга хода реализации проекта по внедрению новой системы оплаты труда, которая позволит отследить нарушения на самых первых стадиях.

7. Новая система оплаты труда работников бюджетной сферы в условиях управления по результатам

7.1. Государственные услуги в области физической культуры и спорта

Услуги массового спорта и дополнительного образования спортивной направленности являются объектом государственного регулирования, осуществляемого с целью обеспечения доступности данного вида обслуживания для всех категорий населения. Данная характеристика рассматриваемых услуг обуславливает их включение в понятие государственных услуг, а также целесообразность использования государственных минимальных социальных стандартов для их предоставления. Под государственными минимальными социальными стандартами подразумеваются единые на всей территории Российской Федерации требования к объему и качеству государственных (муниципальных) услуг в социальной сфере, предоставляемых населению бесплатно. Для целей определения требований, предъявляемых к оказанию услуг в области физической культуры и спорта, предполагается ведение паспортов услуг и разработка региональных стандартов оказания государственных услуг в области физической культуры и спорта.

В целях обеспечения социальных гарантий в области физической культуры и спорта надлежит определить объемы бюджетного финансирования как на ближайшее будущее, так и в качестве прогнозов на перспективу, которое обеспечило бы требуемые объемы и качество государственных услуг в области физкультуры, массового спорта, спортивного образования.

В проекте постановления Правительства Москвы «Об оказании государственных услуг города Москвы и формирования государственного задания города Москвы» в Реестр государственных услуг, которые могут оказываться учреждениями физической культуры и спорта города Москвы, включены:

- услуги по организации предоставления дополнительного образования в учреждениях регионального значения (в том числе спортивного);
- услуги по организации предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного начального, основного общего, среднего (полного) общего образования по основным общеобразовательным программам в образовательных учреждениях, находящихся в соответствии с федеральным законом в ведении субъекта Российской Федерации (для центров образования);
- услуги по организации предоставления начального, среднего и дополнительного профессионального образования (за исключением образования, получаемого в федеральных образовательных учреждениях, перечень которых утвержден Правительством Российской Федерации) (для училищ олимпийского резерва и спортивно-педагогических колледжей);
- услуги по организации и проведению официальных региональных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, обеспечение подготовки спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (для функциональных учреждений).

Следуя определению бюджетного учреждения, содержащемуся в новой редакции Бюджетного кодекса Российской Федерации, главное предназначение учреждения — оказание услуг физическим и юридическим лицам в соответствии с государственным заданием безвозмездно или по ценам (тарифам), устанавливаемым

в порядке, определенном органами государственной власти. Отличительной особенностью государственных услуг, оказываемых учреждениями физической культуры и спорта, является безвозмездный характер их оказания.

Под государственным заданием следует понимать документ, устанавливающий требования к составу, качеству и (или) объему, условиям, порядку и результатам оказания государственных услуг.

В соответствии со статьей 69.2 новой редакции Бюджетного кодекса Российской Федерации государственное задание должно содержать:

- выписку из реестра расходных обязательств по расходным обязательствам, исполнение которых необходимо для выполнения государственного (муниципального) задания;
- определение категорий физических и (или) юридических лиц, являющихся потребителями соответствующих услуг;
- показатели, характеризующие качество и (или) объем (состав) оказываемых физическим и (или) юридическим лицам государственных (муниципальных) услуг;
- порядок оказания государственных (муниципальных) услуг физическим и (или) юридическим лицам;
- предельные цены (тарифы) на оплату государственных (муниципальных) услуг физическими или юридическими лицами в случаях, если законодательством РФ предусмотрено оказание соответствующих услуг на платной основе, либо порядок их установления;
- порядок контроля за исполнением государственного (муниципального) задания, в том числе условия и порядок его досрочного прекращения;
- требования к отчетности об исполнении государственного (муниципального) задания.

С 1 января 2009 г. государственное задание должно использоваться при составлении проектов бюджетов для планирования бюджетных ассигнований на оказание государственных учреждений и иными некоммерческими организациями государственных услуг физическим и (или) юридическим лицам.

Государственное задание для учреждений физической культуры и спорта формируется в установленном порядке на срок до одного года в случае утверждения бюджета на очередной финансовый год и на срок до трех лет при утверждении бюджета на очередной финансовый год и плановый период (с возможным уточнением при составлении проекта бюджета).

Складывающаяся в настоящее время система требований к осуществлению процессов планирования и контроля эффективности расходования бюджетных средств является динамично развивающейся и связана с изменениями в законодательстве в связи с проведением бюджетной реформы. Реформирование бюджетного процесса предусматривает смещение акцентов с управления расходами на управление результатами и переход к новым методам бюджетного планирования, в том числе к бюджетированию, ориентированному на результат.

На сегодняшний день финансирование деятельности бюджетного учреждения осуществляется по сметному принципу, который удобен, в первую очередь, для финансовых органов при планировании бюджетных расходов, а также для осуществления контроля целевого использования выделенных средств. Но сметное финансирование обладает серьезным недостатком — выделение средств осуществляется без увязки с результатами работы их получателей, что не создает у

учреждений стимулов к более рациональному использованию ресурсов и воспроизводит затратный тип хозяйствования.

При формировании стоимостных показателей государственного задания на выполнение планового объема государственных услуг предполагается применение финансовых нормативов, установленных на единицу государственной услуги.

Для услуг дополнительного образования спортивной направленности, оказываемых спортивно-образовательными учреждениями, единицей количественной оценки их оказания является обучающийся. Финансовым нормативом для определения стоимостной оценки планового объема государственной услуги дополнительного образования спортивной направленности является подушевой норматив в расчете на одного обучающегося с учетом вида спорта и этапа спортивной подготовки.

Для функциональных учреждений спортивной отрасли определение видов государственных услуг, их паспортизация и стандартизация, а также расчет нормативов финансового обеспечения единицы государственной услуги должны проводиться строго индивидуально с учетом специфики деятельности каждого из них. Существуют отдельные учреждения, для которых выделение государственных услуг и (или) расчет финансового норматива на обеспечение единицы оказываемой услуги окажутся слишком трудозатратной процедурой. Для таких случаев Бюджетный кодекс предусматривает возможность финансирования учреждения в целях обеспечения выполнения его функций на основе сметного принципа.

7.2. Формирование норматива подушевого финансирования

В системе общего образования норматив подушевого финансирования рассчитывается в соответствии с Методическими рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации, сформулированными в Письме от 29.06.2006 г. №АФ-157/02.

В целях расчета норматива финансирования для спортивно-образовательных учреждений, оказывающих государственные услуги дополнительного образования спортивной направленности, применимы положения Методических рекомендаций по расчету нормативов бюджетного финансирования основных образовательных программ дополнительного образования детей, изложенных в Письме Министерства образования и науки Российской Федерации от 19.10.2006 г. №06-1616. Указанные рекомендации носят обобщенный характер, и для применения в условиях функционирования конкретных спортивно-образовательных учреждений потребуются определенная корректировка методических подходов, изложенных в рекомендациях Министерства.

Определенные сложности при формировании нормативов финансирования на содержание одного обучающегося в спортивно-образовательных учреждениях представляет необходимость учета множества факторов, оказывающих влияние на величину норматива.

Краткая характеристика отдельных факторов, оказывающих существенное влияние на величину норматива на финансовое обеспечение единицы государственной услуги по дополнительному образованию спортивной направленности (расходы на содержание одного учащегося-спортсмена, подушевой норматив) в спортивно-образовательных учреждениях, приводится в таблице 28.

Таблица 28. Характеристика факторов, влияющих на величину норматива финансирования на содержание одного учащегося (норматив подушевого финансирования) в спортивно-образовательных учреждениях

Качественный признак для расчета финансового подушевого норматива	Влияющий фактор	Показатель, отражающий фактор	Примечание
По виду спорта	Оснащение занятий по виду спорта	Расход денежных средств на приобретение спортивного инвентаря за период	Определение стоимости потребительской корзины спортсмена и коэффициентов удорожания с учетом спортивного инвентаря по конкретному виду спорта на одного занимающегося в год
	Сложность имущественного комплекса для вида спорта	Коэффициент сложности имущественного комплекса по виду спорта	Сложность имущественного комплекса учитывается при определении структуры фонда оплаты труда как соотношения фонда оплаты труда педагогических и непедагогических работников
По уровню подготовки	Оплата труда тренеров-преподавателей	Заработная плата одного тренера-преподавателя группы данного уровня за год – стандартная стоимость педагогической услуги. Коэффициент удорожания стоимости стандартной педагогической услуги по уровням подготовки, типам учреждений	За базовую величину принимаем размер оплаты тренера-преподавателя в группах СОГ по средневзвешенной ставке по спортивной отрасли (стандартная базовая стоимость педагогической услуги). Коэффициент каждого последующего уровня подготовки рассчитывается на основе нормативных правовых актов, регулирующих порядок оплаты труда работников бюджетной сферы
	Особенности построения учебно-тренировочного процесса, часть которого осуществляется в виде проведения учебно-спортивных сборов и участия в соревнованиях	Расчетная величина расходов на основе утвержденных нормативов в год на одного учащегося	
	Разница в стоимости оснащения спортивным инвентарем между уровнями подготовки	Коэффициент роста стоимости потребительской корзины на одного занимающегося с повышением уровня подготовки (группы)	Начиная с групп начальной подготовки (ГНП) = 1, коэффициенты роста стоимости индивидуального оснащения с повышением уровня подготовки рассчитываются на основании статистических данных по видам спорта
По конкретному учреждению / типу учреждения	Материальная база учреждения (здания, сооружения, оборудование либо отсутствие таковых)	Амортизация ОС, расходы на коммунальные услуги, прочие расходы на содержание и эксплуатацию материальной базы, пропускная способность спортивных сооружений	Учреждение может не иметь собственной материальной базы (занятия на безарендной основе в спортивных залах общеобразовательных школ) или, наоборот, иметь очень развитую инфраструктуру с базой для проведения сборов, спорткомплексом, бассейном, стадионом и т.д.

Качественный признак для расчета финансового подушевого норматива	Влияющий фактор	Показатель, отражающий фактор	Примечание
	Тип спортивно-образовательного учреждения	Соотношение в оплате труда тренерско-преподавательского состава и прочих работников; соотношение тарифной и надтарифной частей фонда оплаты труда. Увеличение фонда оплаты на величину надбавок за специализацию, работу в ШВСМ	В соответствии с действующими нормативами ставки тренеров-преподавателей в специализированных школах (отделениях) повышены на 15%. В школах высшего спортивного мастерства предусмотрен особый порядок формирования надтарифного фонда
Инфляционные процессы	Вне зависимости от типа и вида учреждений, этапа спортивной подготовки и пр.	Рост фонда оплаты труда, расходов на содержание учреждения и непосредственных расходов, связанных с подготовкой учащихся	Величина индексов-дефляторов, отражающих влияние инфляционных процессов, устанавливается централизованно на плановый период

Модель расчета нормативов финансового обеспечения единицы услуги по дополнительному образованию спортивной направленности основывается на следующих принципах:

1. Формирование величины норматива бюджетного финансирования производится на основе установления нормативных соотношений (коэффициентов) между фондом оплаты труда (ФОТ) и фондом материального обеспечения (ФМО), т.е. суммой всех текущих расходов, связанных с реализацией программы с учетом видов спорта и этапов спортивной подготовки.
2. Включение в расчетную величину нормативов бюджетного финансирования минимально необходимых прямых текущих расходов, непосредственно связанных с реализацией программы.
3. Расчет прямых текущих расходов осуществляется с учетом направленности программы и сроков ее реализации.

К прямым текущим расходам, непосредственно влияющим на стоимость реализации программы дополнительного образования спортивной направленности, относятся:

- расходы на заработную плату с начислениями, включая выплаты за особые условия труда (например, подготовку высококвалифицированного спортсмена);
- расходы на индивидуальный инвентарь по видам спорта и этапам спортивной подготовки;
- расходы на командировки (расходы по найму жилого помещения, проезд к месту командировки и обратно, внутримаршрутные переезды, суточные, компенсация расходов на питание по нормативам и т.д.);
- транспортные расходы на содержание автомобильного и других видов транспорта;
- расходы на содержание помещений, вывоз мусора, дератизацию, прочие общехозяйственные расходы;
- приобретение учебных пособий, материалов и оснащения для учебных и тренировочных занятий, снаряжения по видам спорта и прочее.

В расчет норматива бюджетного финансирования не включаются следующие расходы:

- текущие расходы:
 - ◆ коммунальные расходы (на отопление, освещение, водоснабжение, канализацию, оплату топлива, электроэнергии, используемые в течение года);
- долгосрочные расходы:
 - ◆ расходы на содержание зданий и сооружений,
 - ◆ приобретение дорогостоящего оборудования, мебели,
 - ◆ капитальный и текущий ремонт.

Структура норматива бюджетного финансирования (Нб.ф.) в общем виде может быть представлена следующим образом:

$$\text{Нб.ф.} = (\text{ФОТ} + \text{ФМО}) \times \text{P},$$

где **ФОТ** — месячный фонд оплаты труда,

ФМО — месячный фонд материального обеспечения,

P — 12 месяцев (для определения величины годовой нормы финансирования).

При формировании ФОТ и ФМО для финансового норматива обеспечения единицы услуги дополнительного образования спортивной направленности (подушевого норматива) учитываются факторы влияния, описанные в таблице 28. Формализацию влияния отдельных факторов обеспечивают повышающие коэффициенты к величинам базовой стоимости стандартной педагогической услуги и минимальному набору спортивного инвентаря по видам спорта.

Значения рассчитанных нормативов определяют стандартную (базовую) стоимость педагогической услуги (ФОТ) и стандартную (базовую) стоимость финансирования материального обеспечения проведения учебно-тренировочного процесса (ФМО), исчисляются в тысячах рублей в год и утверждаются вышестоящим органом исполнительной власти для соответствующих типов подведомственных учреждений.

Для учета специфики значений нормативно-плановых расходов на заработную плату и финансирование материального обеспечения проведения учебно-тренировочного процесса для различных видов спорта и этапов спортивной подготовки утверждаются повышающие коэффициенты. Примеры в таблицах 29 и 30 иллюстрируют возможную группировку видов спорта, аналогичных по затратам на подготовку одного спортсмена за год.

Кроме того, в связи со спецификой отдельных услуг и особенностей самих подведомственных учреждений, могут устанавливаться соответствующие дополнительные корректирующие коэффициенты:

- за наличие/отсутствие сложной материальной базы;
- за подготовку высококвалифицированных спортсменов;
- за развитие приоритетных видов спорта;
- за высокий социальный эффект оказываемых услуг (большой охват населения массовым спортом);
- за специализацию (работу с олимпийским резервом, спортсменами-инвалидами) и др.

Применение нормативного подхода при определении бюджетных ассигнований на плановый период на основе норматива финансового обеспечения одного учащегося создает возможность наиболее объективного и «прозрачного» способа распределения финансовых ресурсов по учреждениям спортивной отрасли.

Таблица 29. Повышающие коэффициенты для нормативно-плановых расходов на заработную плату (ФОТ) по группам видов спорта для учреждений типа ДЮСШ и СДЮШОР

№ группы	Вид спорта		Повышающий коэффициент норматива заработной платы (ФОТ) по этапам подготовки ³				
			СОГ	ГНП	УТГ	ГСС	ВСМ
1.	– Лыжные гонки – Современное пятиборье	– Фристайл – Аквабайк – Биатлон	1,40	1,40	3,78	12,74	25,20
2.	– Греко-римская борьба – Вольная борьба – Дзюдо – Самбо	– Бокс – Сумо – Тхэквондо	1,40	1,40	5,67	19,11	37,80
3.	– Футбол – Женский футбол – Регби – Софтбол	– Баскетбол – Волейбол – Гандбол – Бейсбол	1,55	2,33	4,19	17,90	26,27
4.	– Акробатика – Тяжелая атлетика – Художественная гимнастика – Фехтование	– Спортивная гимнастика – Танцевальный спорт – Спортивная аэробика – Акробатический рок-н-ролл	1,56	1,56	6,32	35,49	70,20
5.	– Конькобежный спорт	– Хоккей	2,29	2,29	4,12	17,63	25,88
6.	– Плавание – Водное поло	– Синхронное плавание	2,29	2,29	4,12	26,45	38,82
7.
8.	– Фигурное катание	– Керлинг	3,21	3,21	13,00	43,82	86,67

Таблица 30. Повышающие коэффициенты для нормативно-плановых расходов на финансирование материального обеспечения (ФМО) проведения учебно-тренировочного процесса по группам видов спорта для учреждений типа ДЮСШ и СДЮШОР

№ группы	Вид спорта		Повышающий коэффициент норматива ФМО по этапам подготовки				
			СОГ	ГНП	УТГ	ГСС	ВСМ
1.	– Тяжелая атлетика – Легкая атлетика	– Спортивная гимнастика – Спортивная аэробика	0	1,00	4,00	4,50	23,00

3. СОГ — занятия в спортивно-оздоровительных группах;

ГНП — занятия в группах начальной подготовки;

УТГ — занятия в учебно-тренировочных группах;

ГСС — занятия в группах на этапе спортивного совершенствования;

ВСМ — занятия в группах на этапе высшего спортивного мастерства.

№ группы	Вид спорта		Повышающий коэффициент норматива ФМО по этапам подготовки				
			СОГ	ГНП	УТГ	ГСС	ВСМ
2.	– Футбол – Женский футбол – Гандбол	– Баскетбол – Бейсбол	0	1,07	4,50	4,82	28,89
3.	– Акробатика – Прыжки на батуте	– Акробатический рок-н-ролл	0	1,07	5,14	5,35	29,75
4.	– Настольный теннис – Гольф	– Бадминтон – Теннис	0	1,35	2,70	6,75	27,00
5.	– Плавание – Водное поло	– Синхронное плавание	0	1,48	6,81	8,14	39,22
6.	– Фигурное катание	– Конькобежный спорт	0	1,56	6,40	8,27	39
7.	– Хоккей – Фристайл	– Керлинг – Горные лыжи	0	1,94	7,57	9,51	29,10
8.
9.	– Скалолазание – Софтбол	– Танцевальный спорт	0	1,97	5,71	8,87	39,40

При формализованном способе распределения бюджетных средств спортивно-образовательные учреждения, оказывающие равноценные услуги, ставятся в равные финансовые условия, зависящие, прежде всего, от числа обучающихся, то есть от количества оказываемых государственных услуг. Введение нормативов бюджетного финансирования в практику планирования и распределения бюджетных ассигнований имеет своей целью исключение ситуации, когда у учреждений, располагающих одинаковой материально-технической базой, финансирование в абсолютном измерении выделяется в больших размерах учреждению с меньшим числом обучающихся.

7.3. Отдельные аспекты формирования фонда оплаты труда в спортивно-образовательных учреждениях в связи с введением новой отраслевой системы оплаты труда

Формирование плановой величины фонда оплаты труда в настоящее время проводится по принципу «от частного к общему». При установлении жестко регламентированных тарифных ставок (окладов) в соответствии с ЕТС по каждому сотруднику плановая величина фонда оплаты труда определяется суммированием ставок (окладов) по должностям штатного расписания и сумм оплаты труда тренеров-преподавателей по тарификационным спискам, рассчитанным по тем же тарифным ставкам ЕТС.

В момент перехода к новым условиям оплаты труда, когда жесткие ограничения на установление должностных окладов заменены плавающими размерами коэффициентов, необходимо зафиксировать размер фонда оплаты труда, сложившийся на момент перехода, и в его рамках провести процедуры установления новых должностных окладов.

В дальнейшем на основе решений исполнительных органов власти субъекта Российской Федерации об индексации размеров базовых окладов будет производиться перерасчет должностных окладов работников с учетом установленных коэффициентов. В этом случае плановая величина фонда снова сможет определяться по принципу «от общего к частному».

Наиболее простым с точки зрения практического применения было бы увеличение общей суммы фонда оплаты труда на индекс-дефлятор. Коррекция окладов по должностям проводится учреждением самостоятельно. Такая схема безотказно работает для учреждений, у которых объем выполняемых функций (государственных услуг) остается неизменным из года в год или меняется незначительно, и применима к ряду функциональных учреждений спортивной отрасли.

Деятельность спортивно-образовательных учреждений весьма специфична. Объем государственных услуг, выраженный в количестве учащихся, фактически привлеченных к занятиям спортом, — величина непостоянная. Факторы, влияющие на численность занимающихся, носят объективный характер, не всегда поддаются коррекции и четкому планированию со стороны учреждения.

В перечень таких факторов входят следующие:

- набор детей производится на сугубо добровольной основе — стабилизировать состав на длительный период на уровне спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки очень сложно;
- перевод на более высокие уровни спортивной подготовки производится по результатам сданных спортсменами переводных нормативов, поэтому высок процент отсева за счет спортсменов, не сдавших переводные нормативы;
- интерес со стороны потребителей услуг к разным видам спорта нестабилен и колеблется из года в год;
- существенное влияние на привлечение новых учащихся оказывает демографическая ситуация в целом по региону;
- на этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства необходим индивидуальный подход к перспективным спортсменам, который требует гораздо более значительных материальных затрат и трудозатрат в расчете на каждого спортсмена по сравнению с массовыми этапами спортивной подготовки;
- разные типы спортивных учреждений ориентированы на разные виды услуг — массовый спорт либо спорт высших достижений — что определяет численность занимающихся и, соответственно, объем государственных услуг;
- в течение финансового года количество учащихся на разных этапах подготовки и в целом по учреждению может существенно измениться по состоянию на 01 сентября в связи с началом нового учебного года и новым набором учащихся.

Под влиянием вышеперечисленных факторов количественный показатель оказываемых учреждением государственных услуг — число занимающихся — может колебаться в значительных размерах в течение года. Поэтому механическая индексация уже имеющегося фонда оплаты труда в течение длительного периода как инструмент коррекции уровня оплаты труда в связи с инфляционными процессами для большинства спортивно-образовательных учреждений неприемлема, так как в этом случае оплата труда не будет учитывать изменения объема деятельности учреждения.

Для эффективного управления бюджетными ассигнованиями, выделяемыми на оплату труда, в отрасли должны быть внедрены элементы управления по результатам на основе нормативного финансирования деятельности учреждения в

зависимости от количества занимающихся (объема оказанных государственных услуг).

Когда нормативы будут утверждены в той или иной форме, тогда процесс формирования плановой величины расходов на оплату труда будет состоять из простых и логичных процедур, делая сам процесс распределения средств «прозрачным», обеспечивая объективность величины финансирования по принципу: больше услуг — больше бюджетных ассигнований (рисунок 2).

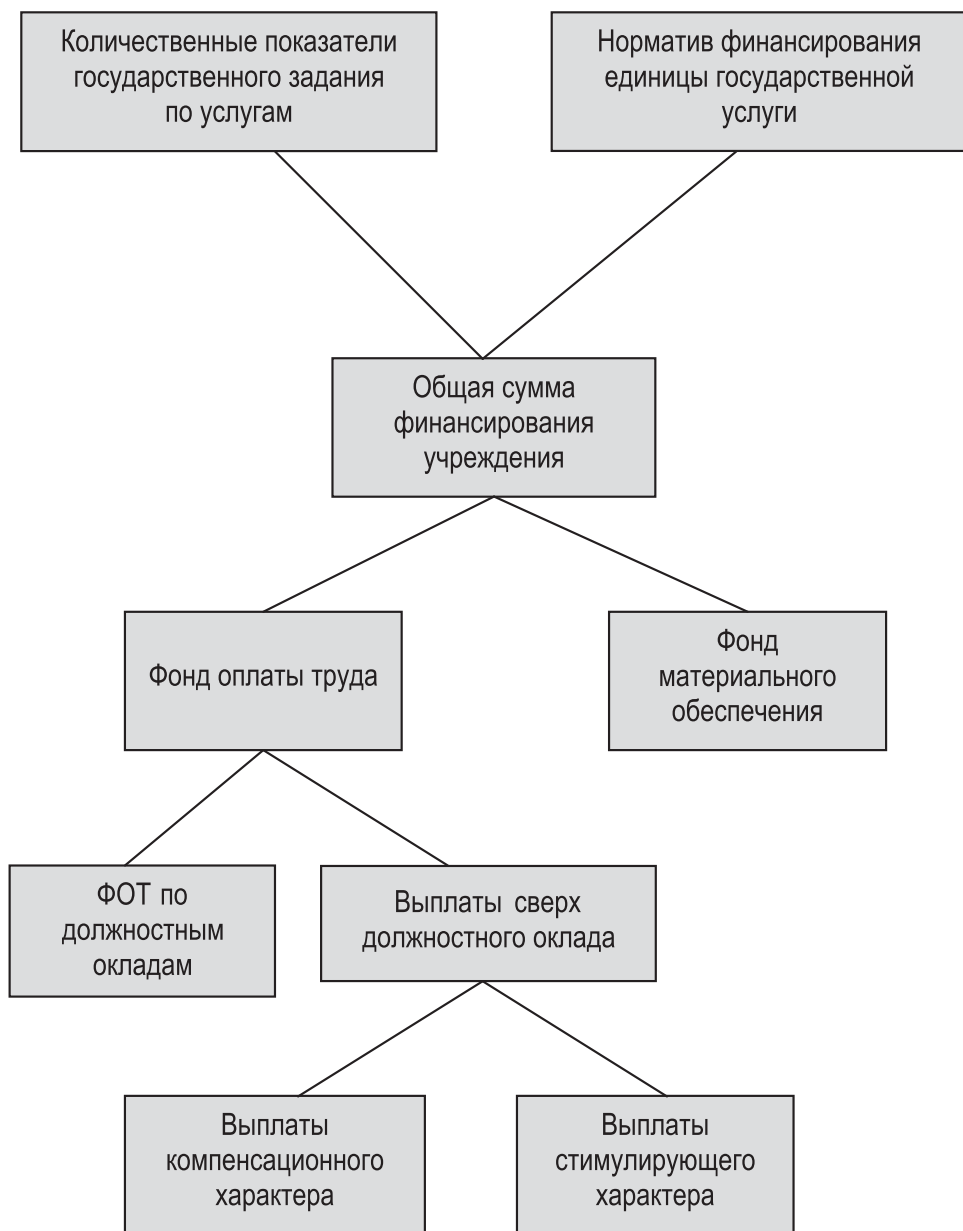


Рисунок 2. Схема финансирования бюджетного учреждения в условиях финансирования по результатам

Формирование фонда оплаты труда спортивно-образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, и отражается в смете спортивно-образовательного учреждения.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ учреждения} = \text{Нб.ф.} \times (K_1 + K_2 + \dots + K_{\text{нб}}) \times D \times Y,$$

где **Нб.ф.** — норматив финансирования на реализацию государственного стандарта;

$K_1, K_2 \dots K_{\text{нб}}$ — повышающие коэффициенты для данного учреждения;

D — доля фонда оплаты труда в общем объеме финансирования, определяемая с учетом соотношений ФОТ и ФМО, установленных нормативными правовыми актами субъекта РФ;

Y — количество учащихся в спортивно-образовательном учреждении.

По результатам анализа статистической и финансовой информации по спортивно-образовательным учреждениям за 2007 год выявлена следующая закономерность — более чем в 80% учреждений соотношение между бюджетным финансированием оплаты труда с начислениями и остальными видами расходов зафиксировано на уровне 3:1 (коэффициент **D** в вышеприведенной формуле).

При сохранении сложившихся пропорций в финансировании учреждений порядок определения планового объема ассигнований, выделяемых на оплату труда по учреждениям, представляет собой следующую последовательность операций:

1. Определение планового объема оказания государственных услуг на основе плана комплектования, представленного учреждением.
2. Коррекция установленных нормативов финансирования с учетом индекса-дефлятора, учет других факторов влияния с помощью системы корректирующих коэффициентов.
3. Определение общей суммы финансирования на основе плановой численности учащихся по видам спорта и этапам подготовки путем ее перемножения на нормативы финансирования.
4. Определение части финансирования, приходящейся на оплату труда и ЕСН, по установленному соотношению.

При наличии дополнительных возможностей бюджета возможно изменение соотношения между фондом оплаты труда и фондом материального обеспечения в сторону увеличения доли последнего. Для решения вопроса о том, как экономически обосновать и установить соотношение между фондом оплаты труда и фондом материального обеспечения, необходимо проведение дополнительных исследований и разработка соответствующих методик.

7.4. Распределение фонда оплаты труда на уровне учреждения в условиях новой системы оплаты труда

На уровне учреждения после распределения общей суммы финансирования на текущий финансовый год на суммы финансирования, приходящегося на оплату труда, и суммы финансирования материального обеспечения учебно-тренировочного процесса производится процедура формирования структуры фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Рекомендуемый диапазон доли фонда стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается вышестоящим органом исполнительной власти. Значение доли стимулирующих и компенсационных выплат определяется учреждением самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель спортивно-образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя, бухгалтерия и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (тренеры-преподаватели, инструкторы-методисты), учебно-вспомогательного (спортсмены-инструкторы, психологи, др.), инженерно-технического, медицинского и младшего обслуживающего (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) персонала спортивно-образовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{итр}} + \text{ФОТ}_{\text{мед}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}},$$

где **ФОТ_{ауп}** — доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ_{пп} — доля фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебно-тренировочный процесс;

ФОТ_{увп} — доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{итр} — доля фонда оплаты труда инженерно-технических работников;

ФОТ_{мед} — доля фонда оплаты труда медицинских работников;

ФОТ_{моп} — доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

Руководителем спортивно-образовательного учреждения формируется и утверждается штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. Причем доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год, а доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала — в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год (при условии сохранения объема оказания государственных услуг).

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times \text{Дпп},$$

где **Дпп** — доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в общем ФОТ.

Рекомендуемое оптимальное значение Дпп — 70%. Значение или диапазон Дпп определяется самостоятельно учреждением.

Оплата труда работников учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

При сокращении фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала будет соответственно увеличиваться фонд оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебно-тренировочный процесс. Тем самым закрепляется заинтересованность руководителя учреждения в обеспечении сбалансированного штатного расписания.

Аналогичные процедуры распределения фонда оплаты труда на базовый фонд и фонд стимулирующих и компенсационных выплат возможны для применения в условиях перехода к новой отраслевой системе оплаты труда в функциональных учреждениях.

8. Региональный опыт формирования отраслевых систем оплаты труда

Региональный опыт модернизации тарифной системы оплаты труда насчитывает уже порядка пяти лет. Анализ проведенных преобразований в регионах доказывает, что общее направление изменений совпадает с тем, что намечено в документах федерального уровня. Отдельные разработки предвосхитили решения федеральных властей, многие предложения заслуживают пристального изучения и распространения в качестве удачного опыта.

В сфере общего образования регионами накоплен наибольший опыт, который представляет особенный интерес при формировании новой системы оплаты труда для спортивно-образовательных учреждений, также реализующих образовательные программы (дополнительного образования спортивной направленности).

8.1. Подходы к новой системе оплаты труда работников образования в Новосибирской области

Введение новой системы оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы на территории Новосибирской области осуществляется с 2003 года поэтапно и с 2006 года применяется всеми муниципальными образованиями.

Система оплаты труда, применяемая в Новосибирской области, направлена на:

- повышение мотивации специалистов к качественному результату труда;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных кадров;
- повышение производительности труда и оптимизации численности занятых в бюджетных отраслях;
- повышение прозрачности системы оплаты труда.

Новая система оплаты труда предусматривает единые принципы оплаты труда работников бюджетной сферы на основе базовых фондов оплаты труда (Постановление губернатора области от 12.09.2005 г. №490) при сохранении тарифной системы как минимальной гарантии заработной платы. Система оплаты труда рассматривается на заседании областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и утверждается постановлением губернатора области.

Для повышения качества и результативности труда применяются стимулирующие выплаты. Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других), выплачиваемых из средств надтарифного фонда, утверждается губернатором области.

Отраслевые особенности регулирования оплаты труда работников устанавливаются отраслевыми органами исполнительной власти.

Далее в качестве примера организации оплаты труда по новым правилам рассматриваются образовательные учреждения Новосибирской области.

Департамент образования Новосибирской области:

- принимает решение об отнесении учреждений к группам по оплате труда руководителей для установления разрядов оплаты труда, которое оформляется приказом руководителя Департамента;
- утверждает с учетом мнения профсоюза перечень учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на повы-

шение окладов (ставок) в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда;

- устанавливает в пределах базового фонда размеры и порядок выплат, носящих постоянный характер;
- разрабатывает показатели для установления руководителям учреждений индивидуальных надбавок.

Образовательное учреждение самостоятельно на основе утвержденной системы разрабатывает и утверждает положение о порядке установления и размерах компенсационных и стимулирующих выплат для работников учреждения и согласовывает его с Департаментом образования.

Оплата труда работников образовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с утвержденной системой.

Базовый фонд

По каждому учреждению образования постановлением губернатора Новосибирской области утверждены базовые фонды оплаты труда, исходя из основных показателей деятельности образовательного учреждения (мощности учреждения и численности обслуживаемых — детей, учащихся, населения и др.), на основе установленных соотношений тарифной и надтарифной части фонда оплаты труда. Рекомендуемое оптимальное соотношение тарифного и надтарифного фондов оплаты труда в образовании составляет 75% и 25% (Распоряжение губернатора области от 09.12.2002 г. №714-р). До утверждения базовых фондов данное соотношение составляло 80% и 20%.

Для определения базового фонда оплаты труда были разработаны примерные штатные расписания для однотипных учреждений бюджетной сферы, в рамках установленных по отраслям соотношений тарифной и надтарифной частей заработной платы утверждена структура фонда заработной платы работников по типам учреждений.

Полученный объем финансовых средств увязан с функциями и задачами, выполняемыми учреждением на момент введения в учреждении новой системы оплаты труда, и не зависит от должностей, устанавливаемых в дальнейшем руководителем учреждения самостоятельно.

Базовый фонд (бюджетные ассигнования) увеличивается при возложении на учреждение новых функций и задач и уменьшается при снятии функций и задач учреждения, а также индексируется при повышении заработной платы работников организаций бюджетной сферы в централизованном порядке (Постановление губернатора области от 12.02.2004 г. №69).

Утвержденный базовый фонд оплаты труда является гарантией для руководителя и позволяет ему наиболее эффективно использовать средства фонда оплаты труда, более рационально использовать рабочее время, оптимизировать трудовой процесс, повысить производительность труда, а также уровень заработной платы работникам.

В пределах базового фонда руководителям образовательных учреждений предоставлено право устанавливать:

- структуру, численность и оплату труда работников учреждения;
- условия оплаты труда высококвалифицированным рабочим;
- нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ;

– индивидуальные условия оплаты труда отдельным работникам (Постановление губернатора области от 13.10.2003 г. №666);
а также дано право:

- применять часовую оплату труда низкооплачиваемым работникам (Постановление губернатора области от 15.02.2005 г. №81);
- использовать экономию фонда оплаты труда на увеличение заработной платы работникам (Постановление губернатора области от 12.09.2005 г. №490).

Оплата труда работников образования состоит из тарифных ставок (окладов) и повышений тарифных ставок (окладов) отдельным категориям работников, занятым в особых условиях труда, связанных с особенностями деятельности отдельных работников, являющихся минимальной гарантией оплаты труда, и компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в зависимости от индивидуальных особенностей работников и результативности их труда.

Компенсационные и стимулирующие выплаты

Размеры выплат компенсационного характера определяются руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников не ниже установленных Трудовым кодексом РФ и другими правовыми актами РФ и области.

Стимулирующие надбавки предусмотрены двух видов:

- носящие постоянный характер, размер и порядок установления которых утвержден Департаментом образования по согласованию с профсоюзами;
- другие стимулирующие выплаты.

Стимулирующие надбавки, носящие постоянный характер, — за внешкольную работу, за проверку тетрадей, за работу в коррекционных классах и др.

Размеры, порядок и условия применения других стимулирующих выплат определяются руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников либо коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах базового фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые работодателем, не носят постоянный характер, а зависят от результатов работы.

Заработная плата руководителя

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости:

- от группы по оплате труда, к которой отнесено учреждение;
- характера деятельности учреждения — повышающий коэффициент до 20%;
- территориального местонахождения учреждения (повышающий коэффициент до 25% при работе в сельской местности);
- от присвоения почетного звания, присуждения ученой степени кандидата наук, присуждения ученой степени доктора наук (применение тарифного коэффициента, предусмотренного на один — два разряда выше);
- компенсационных и стимулирующих выплат.

К стимулирующим выплатам руководителей учреждений относятся:

- надбавки к окладам за сложность и напряженность;
- премии за основные результаты работы.

Размеры надбавок, премий, устанавливаемые в пределах бюджетных средств, не превышают для руководителей 100% должностного оклада.

Кроме того, в целях стимулирования труда руководителей, внесшим особый вклад в развитие отрасли, учитывая результаты их работы, по показателям,

разработанным Департаментом образования, могут быть установлены индивидуальные надбавки (Постановление губернатора области от 25.02.2004 г. №96) при условии, что размер заработной платы руководителя с учетом индивидуальной надбавки не превысит пятикратный размер средней заработной платы работников учреждения (Постановление губернатора области от 12.09.2005 г. №490).

Условия оплаты труда прочих категорий работников

В целях оптимизации численности административно-управленческого и вспомогательного персонала руководителям образовательных учреждений было рекомендовано при уровне укомплектованности кадрами в организации не более 60 % штатной численности сократить численность административно-управленческого персонала не менее чем на 30% (Постановление губернатора области от 24.06.2003 г. №439).

В целях оптимизации численности низкоквалифицированных рабочих, повышения результативности их труда, оптимизации трудового процесса в образовательных учреждениях применяется часовая оплата труда и нормированные задания.

При качественном выполнении установленного объема работ за меньшую продолжительность рабочего времени руководители учреждений, если это целесообразно, могут вводить для отдельных низкоквалифицированных рабочих в соответствии с утвержденным перечнем часовую оплату труда. Минимальный размер часовой оплаты труда определен исходя из установленной величины прожиточного минимума трудоспособного населения и среднемесячного количества рабочих часов при 40-часовой рабочей неделе и индексируется или повышается в сроки и размерах, установленных Постановлением губернатора области для работников учреждений бюджетной сферы от 15.02.2005 г. №81.

При необходимости работникам, работающим неполное рабочее время, в том числе и по совместительству, с повременной оплатой труда в случаях, когда существует возможность измерять количество затраченного труда, могут устанавливаться нормированные задания (например, норма убираемой площади для дворника). При выполнении установленного объема работ с надлежащим качеством оплата труда производится в полном размере независимо от того, какое время было затрачено на выполнение задания.

Численность работников, переведенных на часовую оплату труда и нормированные задания, в учреждениях образования на 01.07.2006 г. составила более 4 тысяч человек.

В целях стимулирования результативности труда, повышения зависимости заработной платы от квалификации работников и качества их труда, применения в работе передовых методов, новых методик и технологий, повышения уровня заработной платы руководители учреждений могут заключать трудовые договоры на определенный срок, но не более чем на 5 лет с установлением в них индивидуальных условий оплаты труда, включающих персональную надбавку к тарифной ставке (окладу) в размере не более 200% тарифной ставки (оклада) и индивидуальные доплаты к надбавке стимулирующего характера (Постановление губернатора области от 13.10.2003 г. №666).

В результате проведенных мероприятий по совершенствованию оплаты труда в учреждениях образования за 2004–2007 годы средняя заработная плата в отрасли возросла в 2,2 раза. В 2007 году в целях совершенствования оплаты труда, повышения результативности труда в учреждениях образования предполагается сохранить систему оплаты труда на основе базовых фондов, пересмотреть размеры повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам и порядок их применения за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях.

8.2. Организация оплаты труда работников бюджетных образовательных учреждений в Чувашской Республике

Работа по разработке концепции новой системы оплаты труда в Чувашской Республике началась в 2006 году, а введение в действие было запланировано на 1 сентября 2007 года. Новая система оплаты труда работников общего образования определяет связь заработной платы с качеством труда, нормирование и «прозрачный» учет в оплате труда всех видов деятельности учителей, а также участие органов, осуществляющих государственно-общественный характер управления образованием, в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда. При этом создаваемая система должна обеспечить повышение мотивации работников сферы образования, создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных кадров, а также усиление стимулирующего воздействия выплат, устанавливаемых в зависимости от результативности труда.

Концепцией новой системы оплаты труда предусматривается вместо тарифных ставок по Единой тарифной сетке установление должностных окладов педагогическим и руководящим работникам общеобразовательных учреждений. При этом базовый размер должностного оклада устанавливается исходя из величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в Чувашской Республике.

Оплата труда работников по профессиям рабочих и служащих будет осуществляться по общеотраслевой системе оплаты труда рабочих и служащих.

Новая система оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в Чувашской Республике устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

Этапы введения новой системы оплаты труда

Введение новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений осуществляется в 3 этапа.

I этап — с 1 сентября 2007 года

На данном этапе:

- обеспечивается рост абсолютного значения средней заработной платы учителей за счет введения новой системы оплаты труда на 25% по отношению к уровню средней заработной платы за 2006 год;
- разрабатывается и апробируется механизм связи заработной платы с качеством, результативностью труда, обеспечивается возрастание объема стимулирующих выплат в общем фонде оплаты труда;
- происходит разделение фонда оплаты труда на базовую, включающую оплату всех видов деятельности учителей, определенных должностными обязанностями, и стимулирующую части и апробируется механизм участия органов самоуправления общеобразовательных учреждений в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

II этап — с 1 сентября 2008 года

На данном этапе:

- обеспечивается рост абсолютного значения средней заработной платы учителей за счет введения новой системы оплаты труда на 56% по отношению к уровню средней заработной платы за 2006 год;
- осуществляется введение новых вариативных форм и процедур аттестации педагогических и руководящих работников;

– совершенствуется механизм участия органов самоуправления общеобразовательных учреждений в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

III этап — с 1 сентября 2009 года

На данном этапе:

- обеспечивается рост абсолютного значения средней заработной платы учителей за счет введения новой системы оплаты труда на 95% по отношению к средней заработной плате за 2006 год;
- происходит доработка новой системы оплаты труда в соответствии с апробированной системой аттестации педагогических и управленческих кадров.

Методика формирования фонда оплаты труда и стимулирования работников образовательных учреждений

Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема средств на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, количеством обучающихся и поправочными коэффициентами, и отражается в смете доходов и расходов образовательного учреждения.

ФОТ образовательного учреждения (**ФОТ_{оу}**) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{оу} = Н \times К \times У \times Д ,$$

где **Н** — норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

К — коэффициент масштаба для данного образовательного учреждения;

У — количество учащихся в образовательном учреждении;

Д — доля ФОТ в нормативе на реализацию государственного стандарта, установленная нормативным правовым актом Чувашской Республики.

Для коррекционных образовательных учреждений, лицеев, гимназий, индивидуального обучения на дому, экстерната, образования в форме семейного воспитания применяется также соответствующий поправочный коэффициент, учитывающий особенности организации образовательного профиля (с учетом количества учащихся, получающих специальные образовательные услуги).

Далее концепция введения новой системы оплаты труда предусматривает распределение фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части в соответствии с Методическими рекомендациями Министерства образования и науки РФ.

Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год, для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала — в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала включается оплата всех видов деятельности педагогических работников, определенных должностными обязанностями. Должностные обязанности работников утверждаются приказом руководителя общеобразовательного учреждения.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нор-

мативными правовыми актами Чувашской Республики. Установление надбавок, доплат и других выплат стимулирующего и компенсационного характера осуществляется в соответствии с приложением №2 к Постановлению Кабинета министров Чувашской Республики от 09.12.2004 г. №307 «Об условиях и порядке установления надбавок, доплат и других выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Чувашской Республики».

Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение базовой части заработной платы (должностных окладов), и размер этого повышения определяются руководителем общеобразовательного учреждения с учетом специфики педагогической работы и условий, в которых она осуществляется, и в зависимости от объема выполняемых работ.

Оплата труда работников общеобразовательных учреждений производится на основании трудовых договоров, составленных между руководителем учреждения и работниками.

Схема расчета должностных окладов

Должностной оклад устанавливается в зависимости от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

Размер базового должностного оклада устанавливается в зависимости от уровня образования работника.

Базовый размер должностного оклада работников в зависимости от уровня образования по состоянию на 1 сентября рассчитывается исходя из утвержденной величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в Чувашской Республике в III квартале соответствующего года.

В целях повышения требований к уровню квалификации педагогических работников, достижения более высоких результатов труда при установлении должностных окладов педагогических работников образовательных учреждений кроме дифференциации по уровню образования предусматривается их дифференциация в зависимости от профессионального стажа и квалификации. Повышающие коэффициенты применяются к базовому размеру должностного оклада, устанавливаемому в зависимости от уровня образования.

Для установления должностных окладов педагогических работников образовательных учреждений предусматривается их дифференциация в зависимости от профессионального стажа. Базовый коэффициент, равный единице, принимается при наличии педагогического стажа до 2 лет. Межстажевые коэффициенты применяются к базовому должностному окладу, установленному в зависимости от уровня образования.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу в зависимости от квалификации устанавливаются с учетом результатов труда и в соответствии с аттестацией педагогических работников на основе Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Минобрнауки России от 26.06.2000 г. №1908, и отраслевых требований к квалификационным категориям педагогических работников.

С 2008 года осуществлялось внедрение новых вариативных форм и процедур аттестации на квалификационную категорию педагогических и руководящих работников. Один из вариантов проведения процедуры аттестации предполагает участие независимых экспертов и специальных аккредитованных органов.

Для увеличения зависимости уровня оплаты труда педагогических работников от качества предоставляемой образовательной услуги предусматривается значи-

тельное повышение заработной платы при присвоении квалификационной категории (до 3-х раз).

В результате реализации мероприятий по введению новой системы оплаты труда работников общего образования должностной оклад учителя, имеющего высшую квалификационную категорию, увеличится в 3,35 раза и составит 17288,38 руб. вместо 5154,01 руб. в данное время.

Схема расчета должностных окладов руководящих работников

Руководящим работникам образовательных учреждений должностные оклады устанавливаются в зависимости от наличия квалификационной категории с учетом группы по оплате труда руководящих работников, к которой учреждения отнесены по объемным показателям.

К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся, сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 20% ниже должностного оклада руководителя, руководителям структурных подразделений на 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения, что соответствует их квалификационной категории. Должностные оклады указанной категории работников устанавливаются по согласованию с управляющим (попечительским) советом школы.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает:

- выплаты, предусмотренные за наличие ученой степени, государственные награды, почетные звания;
- поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

В разработке регламента распределения стимулирующей части фонда оплаты труда и в распределении поощрительных выплат по результатам труда обязательно участие органа, обеспечивающего государственно-общественный характер управления образованием на муниципальном уровне (при распределении поощрительных выплат руководителям образовательных учреждений) и на школьном уровне (при распределении поощрительных выплат другим категориям работников общеобразовательных учреждений).

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах образовательного учреждения и (или) в коллективных договорах. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. При распределении поощрительных выплат по результатам труда учитывается мнение профсоюзной организации.

9. Заключение

Положительный региональный опыт организации оплаты труда без применения Единой тарифной сетки дает основания полагать, что после инициативных шагов на уровне Правительства Российской Федерации, создания правовой основы отмены действующей тарифной системы переход к новым отраслевым системам организации оплаты труда в бюджетных учреждениях произойдет достаточно быстро.

Очевидно, что в тех регионах, где подготовительная работа по внедрению новых систем оплаты труда в бюджетных учреждениях шла достаточно продолжительное время и осуществлялась поэтапно, минимизируются риски, связанные с переходом к новым формам оплаты труда.

Необходимо понимание того, что в ходе внедрения новых систем оплаты труда потребуются дополнительные усилия органов исполнительной власти, руководителей учреждений по разъяснению целей данных изменений, региональных и отраслевых особенностей этих систем.

В настоящее время практически отсутствует опыт привлечения общественных структур к процедурам определения результатов работы учреждения и работников и распределения поощрительных выплат. Потребуется время для того, чтобы такие элементы зрелого гражданского общества заработали в полной мере и дали бы положительные результаты.

Любые реформы нуждаются в постоянном мониторинге результатов их внедрения для целей текущей коррекции нормативной правовой базы, на которой они основываются. Практический опыт перехода к новым отраслевым системам оплаты труда в бюджетных учреждениях должен изучаться в режиме реального времени, подвергаться анализу для внесения необходимых изменений в нормативную правовую базу всех уровней с целью решения тех задач, которые ставились перед новыми системами оплаты труда.

10. Список нормативных правовых актов

1. Трудовой кодекс Российской Федерации;
2. Гражданский кодекс Российской Федерации;
3. Налоговый кодекс Российской Федерации;
4. Федеральный закон от 04.02.1999 г. №22-ФЗ «Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
5. Федеральный закон от 22.08.2004 г. №122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»»;
6. Федеральный закон от 30.06.2006 г. №90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации»;
7. Федеральный закон от 06.10.1999 г. №184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»;
8. Закон РФ от 10.07.1992 г. №3266-1 «Об образовании»;
9. Указ Президента РФ от 23.05.1996 г. №763 «О порядке опубликования и вступления в силу актов президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти»;
10. Постановление ГД ФС РФ от 14.02.2003 г. №3642-III ГД «О проекте концепции реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы»;
11. Постановление Правительства РФ от 14.10.1992 г. №785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки»;
12. Постановление Правительства РФ от 29.04.2006 г. №265 «О внесении изменения в Положение об инвентаризации прав на результаты научно-технической деятельности»;
13. Постановление Правительства РФ от 22.09.2007 г. №605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
14. Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

15. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 г. №31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1»;

16. Постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 г. №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

17. Постановление Минтруда РФ от 06.06.1996 г. №32 «Об утверждении разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым должностям служащих»;

18. Постановление Минтруда РФ от 10.11.1992 г. №30 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих»;

19. Постановление Минтруда РФ от 22.11.1995 г. №65 «О согласовании изменений в разряды оплаты труда и тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации»;

20. Постановление Минтруда РФ от 22.01.1993 г. №8 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников физической культуры и спорта Российской Федерации»;

21. Постановление Минтруда РФ от 17.08.1995 г. №46 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации»;

22. Постановление Минтруда РФ №27, Минюста РФ №8/196 от 23.10.1992 г. «Об утверждении Основных положений о порядке проведения аттестации служащих учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании»;

23. Приказ Комитета Российской Федерации по физической культуре №13 от 22.01.1993 г. «О введении новых условий оплаты труда работников физической культуры и спорта»;

24. Приказ Минобразования РФ от 26.06.2000 г. №1908 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»;

25. Приказ Минобразования РФ №436, Госкомвуза РФ №1268 от 31.08.1995 г. «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования, объемных показателей по отнесению учреждений к группам по оплате труда руководителей»;

26. Приказ Комитета Российской Федерации по физической культуре от 17.09.1993 г. №148 «О квалификационных категориях тренеров — преподавателей по спорту и инструкторов — методистов»;

27. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 г. №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

28. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.05.2008 г. №225н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

29. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

30. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

31. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 22.10.2007 г. №663 «О Методических рекомендациях по введению в федеральных бюджетных учреждениях новых систем оплаты труда»;

32. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 08.04.2008 г. №167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;

33. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. №822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

34. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. №818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

35. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. №823 «Об утверждении разъяснения о реализации Постановления правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007г. №605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» в части использования централизованных бюджетных ассигнований в размере до 5 процентов на выплаты стимулирующего характера руководителям федеральных бюджетных учреждений».

36. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 г. №569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»;

37. Письмо Минобрнауки РФ от 29.06.2006 г. №АФ-157/02 «О Методических рекомендациях»;

38. Письмо Минобрнауки РФ от 19.10.2006 г. №06-1616 «О Методических рекомендациях»;

39. Закон г. Москвы от 15.12.2004 г. №86 «Об оплате труда работников государственных учреждений города Москвы»;

40. Постановление Правительства города Москвы от 19.07.2005 г. №523-ПП «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений города Москвы»;

41. Постановление Правительства города Москвы от 01.04.2008 г. №231-ПП «Об увеличении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений города Москвы»;

42. Постановление Правительства города Москвы от 22.07.2008 г. №608-ПП «Об увеличении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений города Москвы»;

43. Постановление Главы Администрации Новосибирской области от 12.02.2004 г. №69 «О совершенствовании оплаты труда в бюджетной сфере»;

44. Постановление Главы Администрации Новосибирской области от 13.10.2003 г. №666 «О введении индивидуальных условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из областного бюджета»;

45. Постановление Главы Администрации (Губернатора) Новосибирской области от 15.02.2005 г. №81 «О часовой оплате труда»;

46. Постановление Губернатора Новосибирской области от 12.09.2005 г. №490 «О системе оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы, финансируемых из областного бюджета, на 2006 год»;

47. Постановление Главы Администрации Новосибирской области от 24.06.2003 г. №439 «О мерах по повышению заработной платы работников организаций бюджетной сферы на основе оптимизации их штатной численности»;

48. Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 09.12.2004 г. №307 «Об условиях и порядке установления надбавок, доплат и других выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Чувашской Республики»;

49. Распоряжение Главы Администрации Новосибирской области от 09.12.2002 г. №714-р «О рекомендациях по порядку формирования и распределения фонда заработной платы организации бюджетной сферы».



Серия: «СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СПОРТИВНОЙ ОТРАСЛЮ»



Авторский коллектив: И.И. Смирнова, Н.С. Гришина, С.М. Кучеров, В.В. Михалев, С.С. Морозов, С.Л. Сидорова, Я.В. Фаворская, Д.А. Яковенко (специалисты аудиторско-консалтинговой группы МКПЦН).

Под редакцией Зубарева С.Н., *первого заместителя генерального директора МКПЦН*

