

ПОРЯДОК ВВЕДЕНИЯ НОВОЙ СИСТЕМЫ оплаты труда

Анатолий Вифлеемский,
директор Центра экономики образования,
доктор экономических наук,
г. Нижний Новгород

Социально-экономический кризис в стране всё сильнее бьёт по системе образования, зарплата учителя с учётом инфляции скукоживается всё сильнее. Рассмотрим, что надо сделать при переходе школы к новой системе оплаты труда и какие сложности могут возникнуть. Более подробный ответ на эти и множество других вопросов, связанных с введением НСОТ и возможными моделями, см. в книге — энциклопедии НСОТ¹.

- оплата труда • профессиональные квалификационные группы
- базовый должностной оклад • штатное расписание
- коллективный договор • стимулирующие выплаты

Обязательно ли вводить НСОТ?

Согласно статье 144 Трудового кодекса (ТК) РФ системы оплаты труда (в том числе тарифные) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

- в государственных учреждениях субъектов РФ — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов РФ;

¹ Вифлеемский А.Б. Новые системы оплаты труда работников образовательных учреждений. М.: Народное образование, 2009.

- в муниципальных учреждениях — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Согласно пункту 18 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2009 год при разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы регионального и муниципального подчинения органам государственной власти субъектов РФ и органам местного самоуправления наряду с применением принципов

формирования систем оплаты труда, а также норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, рекомендуется использовать порядок формирования систем оплаты труда, предусмотренный разделом VI настоящих Рекомендаций для федеральных государственных учреждений.

Основные из них:

- определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для соответствующей профессиональной деятельности по профессиональным квалификационным группам, утверждённым Министерством здравоохранения и социального развития РФ, с учётом их дифференциации в зависимости от сложности и объёма выполняемой работы;
- применение видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящих в систему оплаты труда работников, в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждённых Министерством здравоохранения и социального развития РФ;
- установление выплат компенсационного характера в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- определение размеров и условий выплат стимулирующего характера коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами;
- установление размеров должностных окладов руководителей учреждений в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, а их заместителей и главных бухгалтеров — в размере на 10–30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений;
- применение механизма централизации лимитов бюджетных обязательств, предусмотрен-

ных на оплату труда работников соответствующих учреждений, для использования их на поощрение руководителей учреждений;

- использование в качестве ориентиров при установлении систем оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и иных выплат, примерных положений, утверждённых для федеральных государственных учреждений;
- утверждение штатного расписания руководителем школы;
- недопустимость снижения заработной платы работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) при сохранении объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Таким образом, есть лишь рекомендации использовать профессиональные квалификационные группы (ПКГ) (реализуемые лишь в случае, если Министерством здравоохранения и социального развития РФ утверждены требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для соответствующей профессиональной деятельности по профессиональным квалификационным группам), а все остальные рекомендации исполнимы и при определении должностных окладов, ставок заработной платы с использованием Единой тарифной сетки (ЕТС). Поэтому сохранение в регионах ЕТС полностью соответствует действующему законодательству.

В ряде регионов внедрение НСОТ решили отложить. Например, в Республике Татарстан решили не торопиться и внедрять НСОТ лишь с 2010 года. Губернатор Нижегородской области постановлением от 31 декабря 2008 г. перенёс введение НСОТ на 1 апреля 2009 года и рекомендовал то же самое сделать и органам местного самоуправления.

Обязательно ли использовать ПКГ?

Даже при переходе на новые системы оплаты труда не обязательно копировать федеральную систему оплаты труда, не обязательно использовать ПКГ.

Понятие «профессиональные квалификационные группы» введено статьёй 144 ТК РФ при определении систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Профессиональные квалификационные группы — это группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учётом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для соответствующей профессиональной деятельности.

Правительство РФ *может* устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам. В этом случае 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.

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, установленные Правительством РФ, обеспечиваются:

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

Таким образом, Трудовой кодекс РФ устанавливает обязательность применения ПКГ только при обеспечении выплаты работникам базовых ставок заработной платы, установленных Правительством РФ. Учитывая, что

Правительство РФ может, но не обязано устанавливать базовые ставки и не установило их до сих пор, применение ПКГ при введении новой системы оплаты труда субъектами РФ и органами местного самоуправления не обязательно.

Более того, пункт 5 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2009 год прямо предусматривает, что до утверждения в установленном порядке Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащего квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений бюджетной сферы, включая учреждения образования, здравоохранения и культуры, применяются тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики, в соответствии с которыми работникам учреждений бюджетной сферы по состоянию на 31 декабря 2004 г. устанавливались разряды оплаты труда в разделах, содержащих должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для соответствующей профессиональной деятельности.

Таким образом, при определении должностных обязанностей работников и соответствия работников занимаемой должности рекомендуется использовать квалификационные характеристики, определённые для ЕТС.

Этапы введения новой системы в образовательном учреждении

Этапы введения новой системы оплаты труда в государственных школах субъектов РФ и муниципальных школах определяются соответствующими органами власти субъектов РФ и органами местного самоуправления. Рассмотрим поэтапно мероприятия, необходимые для перехода на новую систему оплаты труда.

1. Утверждение штатного расписания

Штатное расписание — это документ, определяющий структуру учреждения и численность должностей по каждому наименованию в конкретных подразделениях и в целом по школе. В соответствии со статьёй 32 Закона РФ «Об образовании» установление структуры управления деятельностью школы, штатного расписания, распределение должностных обязанностей отнесены к компетенции школы.

Согласно пункту 10 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений штатное расписание школы утверждается её руководителем и включает все должности служащих (профессии рабочих) данной школы. Однако на практике штатные расписания согласовываются с органами управления образованием.

При этом для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых школой услуг, она вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Однако эта норма имеет исключение: учреждения высшего и среднего профессионального образования могут вводить постоянные должности в штатное расписание и за счёт доходов от предпринимательской деятельности.

Это связано с тем, что в соответствии с пунктом 5 статьи 42 Закона РФ «Об образовании» «государственные образовательные учреждения самостоятельно определяют направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников образовательных учреждений».

Поэтому в целях приведения Постановления № 583 в соответствие с требованиями действующего законодательства Постановлением Правительства РФ от 29.09.2008 № 725 было добавлено «если иное не установлено федеральным законом», что сняло противоречие Положения и Закона «Об образовании».

Поскольку выполнение государственных и муниципальных образовательными учреждениями работ, не предусмотренных уставом, недопустимо, нет оснований для заключения срочных договоров на проведение работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя. Что касается привлечения работников для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объёма оказываемых услуг, то указанные здесь работы или услуги относятся к постоянно выполняемым школой, т.е. уставным видам деятельности. Если по каким-либо причинам объём работ (или услуг) в течение некоторого времени возрастает, для его освоения становятся необходимы дополнительные работники.

Статья 59 Трудового кодекса содержит ещё одно основание для заключения с работником срочного трудового договора: приём работника для выполнения заведомо определённой работы в случаях, когда её завершение не может быть определено конкретной датой. Это основание используется при необходимости выполнить конкретную работу, для которой невозможно установить точную дату окончания. В этом случае заключается срочный трудовой договор без указания даты его прекращения, а увольняется такой работник по завершении работы, для выполнения которой он нанят.

Завершение работы оформляется соответствующим актом. В день подписания акта трудовой договор с этим работником расторгается. Предварительно предупредить работника в этом случае не обязательно. Однако напомним, что в соответствии со статьёй 58 ТК РФ, в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия договора, условие о его срочном характере утрачивает силу и трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок.

2. Разработка примерных положений об оплате труда

В соответствии с пунктом 6 Постановления № 583 для введения новой системы оплаты труда Приказом Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 № 425н утверждены Рекомендации по разработке федеральными государственными органами и учреждениями (главными распорядителями средств федерального бюджета) примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений. В Рекомендациях предлагается включать в примерное положение разделы: «Общие положения»; «Порядок и условия оплаты труда»; «Условия оплаты труда руководителей учреждения, его заместителей, главного бухгалтера»; «Заключительные положения».

3. Утверждение положения об оплате труда работников

Для введения НСОТ школа должна принять локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда. Тем самым школа утвердит своё положение об оплате труда работников на основании примерного положения, разработанного для них органом власти субъекта РФ или органом местного самоуправления.

Школа может принять один локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда (например, положение об оплате труда), либо несколько (например, положение об установлении условий оплаты труда, компенсационных выплатах, положение о материальном стимулировании, об оказании материальной помощи и другие). Любой из этих актов принимается работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

В соответствии с положениями статьи 8 ТК РФ локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателями с учётом мнения представительного органа работников (при его наличии): в каждой школе, даже при отсутствии

первичной ячейки профсоюзной организации, есть Совет школы, педагогический совет и другие органы самоуправления.

ЦК профсоюзов работников образования полагает, что формируемые в соответствии с типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующего типа и вида, а также уставами школ органы самоуправления школы (совет школы, попечительский совет, общее собрание, педагогический совет, управляющий совет и другие формы, которые обозначаются в ряде случаев как представительные органы) не могут быть представителями (представительными органами) работников в социальном партнёрстве на локальном уровне, поскольку они создаются для определённых управленческих функций в рамках основной деятельности школы, а не избираются непосредственно для представления интересов работников в социальном партнёрстве.

Мы полагаем, что такая позиция не вполне корректна. Ведь принятие локальных актов школы (к которым относится и положение об оплате труда) как раз относится к компетенции такого органа самоуправления (обычно Совета школы). В то же время при наличии первичной ячейки профсоюзной организации необходимо обязательно получить в установленном порядке её мнение (см. статью 372 ТК РФ). Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, недействительны согласно статье 8 ТК РФ.

4. Внесение изменений в коллективный договор

Новая система оплаты труда устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Как правило, в коллективных договорах есть разделы, посвящённые оплате труда, и в них указано на применение ЕТС (Рекомендуемый перечень обязательств работников и работодателя, которые могут быть

отражены в коллективном договоре, определён статьёй 41 ТК РФ и включает формы, системы и размеры оплаты труда). Следовательно, возникает необходимость внести изменения и дополнения в коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ либо положениями коллективного договора.

Несвоевременное внесение изменений в коллективный договор может привести к наложению административного взыскания на руководителя школы. Инициатором коллективных переговоров по изменению коллективного договора вправе выступить любая из сторон, в том числе и администрация образовательного учреждения.

В том случае, если порядок внесения изменений в коллективный договор не изменён коллективным договором по сравнению с установленной ТК РФ процедурой, для начала процесса коллективных переговоров о внесении изменений и дополнений в коллективный договор руководителю школы нужно направить письменное уведомление об этом в представительный орган работников (статья 36 ТК РФ).

Изменения и дополнения коллективного договора необходимо регистрировать в установленном порядке. Поэтому изменения к коллективному договору в течение семи дней со дня подписания направляются представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Регистрация не влияет на вступление коллективного договора, соглашения в силу.

При регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, иными законами, нормативными правовыми актами, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Регистрация бесплатная, имеет уведомительный характер. Срок проверки коллективного договора на соответствие действующему законодательству о труде ограничен двумя неделями. При выявлении условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и в силу этого в соответствии с законодательством недействительных, в оттиск штампа о регистрации впи-

сывается отметка «с замечаниями на ___ листах». Наличие замечаний не становится основанием для отказа в регистрации. Однако выявленные противоречащие действующему законодательству условия коллективного договора признаются недействительными и не подлежат применению.

По истечении двух недель факт регистрации коллективного договора фиксируется штампом с регистрационным номером и подписью ответственного лица на титульных листах всех представленных экземпляров. Два экземпляра зарегистрированного договора возвращаются представителям сторон через ответственное лицо при предъявлении документа, удостоверяющего личность и принадлежность к данной организации, или по доверенности. Третий экземпляр остаётся на хранении регистрирующего органа в течение всего срока действия коллективного договора.

5. Предупреждение работников о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора

Согласно статье 57 ТК РФ к обязательным и, следовательно, существенным условиям трудового договора и порождённого им трудового правоотношения относится определение по соглашению сторон оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Для внесения изменений в трудовой договор об оплате труда работника по новой системе требуется выполнить правила статьи 72 ТК РФ. Школа должна заключить соответствующее дополнительное соглашение с работником в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. При этом, если ввиду изменений в технике и технологии производства, структурной реорганизации

производства и по другим причинам определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их корректировка по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. Об изменении условий договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не менее чем за два месяца до внесения этих изменений.

Действующее законодательство не содержит специального определения понятия «организационные условия труда», поэтому можно использовать общепринятые трактовки. Под организационными условиями труда можно понимать действия работодателя, направленные на налаживание, упорядочивание для какой-либо социально-трудовой цели с помощью воздействия социально-экономических рычагов на итоги процесса труда. К таковым можно отнести и изменения, связанные с регламентацией системы оплаты труда работников.

В то же время в Письме Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 20 августа 2008 г. № 01/9103-8-32 «О введении новой системы оплаты труда» указывается, что введение новой системы оплаты труда не отнесено Трудовым кодексом к основаниям для одностороннего внесения изменений в условия трудового договора по инициативе работодателя, и отказ от внесения изменений в оплату труда в трудовой договор не является основанием для увольнения работника. В качестве оснований для одностороннего изменения условий трудового договора по инициативе работодателя Трудовой кодекс РФ установил изменения организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины).

В связи с этим изменять условия оплаты труда в трудовом договоре можно только по соглашению сторон. Если работник не согласен на внесение изменений, оплата осуществляется в рамках действующих правоотношений в соответствии с ранее заключённым трудо-

вым договором, и новые условия оплаты труда, включая размеры повышенных окладов и стимулирующих выплат, на отношения между работником и работодателем не распространяются.

Таким образом, ряд работников может не согласиться на изменение условий трудового договора и школа будет обязана продолжать оплачивать их труд по ЕТС, а не НСОТ.

Если же введение НСОТ совпало с утверждением нового штатного расписания, которое было изменено с целью оптимизации производственных процессов, в отношении работников, чьи должности были упразднены, необходимо провести обязательные процедуры, установленные ТК РФ. Если работник не согласен работать в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все соответствующие указанным требованиям вакансии в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Изменения определённых сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со статьёй 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями. При отсутствии работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

Обратим также внимание на предупреждение руководителя Роспотребнадзора (Письмо Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей

и благополучия человека от 20 августа 2008 г. № 01/9103-8-32 «О введении новой системы оплаты труда»), что «увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81) либо в связи с отказом работника от продолжения работы (пункт 7 части 1 статьи 77) в целях сведения личных счетов или устранения неугодных руководителей работников абсолютно недопустимо. К руководителям, допустившим подобного рода нарушения, будут применены самые строгие меры, предусмотренные законодательством, включая увольнение».

6. Заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам

Заключительный этап перехода на новые системы оплаты труда — заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам. Примерные формы дополнительного соглашения, а также трудового договора утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 № 424н «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме».

Пунктом 2 Рекомендаций в соответствии со статьёй 74 ТК РФ предусматривается, что о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора в связи с введением новых систем оплаты труда работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

Используя прилагаемые к Рекомендациям формы договоров, следует иметь в виду, что не следует перезаключать договора со всеми работниками школы. Примерная форма трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения может быть использована только при приёме на работу новых работников, начиная с 1 декабря 2008 г.; при оформлении до 1 декабря 2008 г. существующих трудовых отношений с работниками, с которыми ранее не были заключены письменные трудовые договора.

А вот примерная форма дополнительного соглашения к трудовому договору с работником федерального бюджетного учреждения об изме-

нении условий оплаты труда (приложение 2 к Рекомендациям) может быть использована для оформления изменений и дополнений в имеющийся письменный трудовой договор с работником (естественно, что эта форма должна быть скорректирована с учётом содержания ранее заключённого трудового договора с работником).

Если по каким-либо причинам отсутствует заключённый в письменной форме трудовой договор с работником, с его согласия следует всё же оформить трудовые отношения. Для этого необходимо оформить письменный трудовой договор между сторонами, в котором зафиксировать существующие на момент его оформления условия и обязательства сторон, а также иные необходимые сведения. Трудовой договор считается заключённым с даты приёма работника на работу (что указывается в трудовом договоре), а дата его оформления в письменной форме отражает лишь дату составления сторонами письменного трудового договора как документа, определяющего их взаимоотношения в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Изменения касаются размеров окладов, компенсационных и стимулирующих выплат и иных условий оплаты труда. При их формулировании следует также использовать официальные разъяснения, в том числе направленные Письмами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 20 августа 2008 г. № 01/9103-8-32 «О введении новой системы оплаты труда» и от 29 августа 2008 г. № 01/9440-8-32 «О некоторых вопросах применения трудового законодательства в связи с введением новой системы оплаты труда».

Заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может

быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этих новых систем оплаты труда, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников (гражданского персонала) и выполнения ими работ той же квалификации.

Если заработная плата по новой системе оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата по ЕТС, то руководителю школы *следует увеличить оклад соответствующего работника по сравнению с минимальным рекомендуемым размером оклада по занимаемой им должности с таким расчётом, чтобы заработная плата по новой системе оплаты труда была не ниже, чем установленная ранее по ЕТС.*

Стимулирующие выплаты

Введение стимулирующих выплат за счёт специальной стимулирующей части фонда оплаты труда преподносится как важный элемент НСОТ. Однако на самом деле здесь ничего нового нет. При ЕТС был надтарифный фонд и он, кроме названия, ничем не отличался от стимулирующего фонда при НСОТ.

Намного более значим размер фонда, направляемого на выплаты сверх базового размера. А вот он при переходе на НСОТ, теоретически должен был возрасти, однако на практике, с учётом финансово-экономического кризиса в стране реально снизился. К тому же резкое повышение минимального размера оплаты труда до 4330 рублей (что само по себе было экономически верным решением), привело к серьёзным искривлениям в экономике образования. Значительная доля средств ушла на оплату неквалифицированного персонала, а на стимулирующие выплаты основному составу — педагогическим работникам — денег практически не остаётся.

Причём это зависит в первую очередь от «глубины» экономического кризиса в конкретном регионе. Поэтому для многих регио-

нов самым лучшим выходом был бы отказ от перехода на НСОТ на время кризиса, так как в этот период дискредитируется даже хорошая модель НСОТ из-за отсутствия возможности выделить дополнительные ресурсы.

Никакой конкретики в порядке установления стимулирующих выплат как не было, так и нет. Стимулирующий фонд делится на две части — для постоянных надбавок и разовых. Но за какие «выдающиеся творческие способности, высокие результаты в предыдущем учебном году» присудить постоянную стимулирующую учебную выплату в новом учебном году? Какую надо «проявить инициативу», в каком именно виде «организаторской деятельности» надо достичь хорошего результата для получения разовой стимулирующей надбавки? И чем такая надбавка отличается от привычной всем премии?

Банальные премии за подготовку победителя олимпиады, призовые места учителей на конкурсах федерального уровня теперь рассматриваются как некая инновация. Но ведь это было всегда и ничего нового в этом нет! Да и суммы премий, почему-то названных «стимулирующими доплатами», размерами отнюдь не блещут.

Стимулирующий фонд при *любой* системе оплаты труда должен распределяться по достоверным критериям и на правовой основе. Эти принципы всегда применялись в школах, занятых трудовым образованием школьников. Там, где есть производительный труд, где учащиеся трудятся и получают заработную плату, несправедливости в распределении средств значительно меньше. И оплата «по результатам», применяемая по отношению к учащимся, неизбежно распространяется и на учителей. Правовые основы для такого подхода были всегда — положение о материальном стимулировании принимает сама школа. Другое дело, как назвать эту выплату. Но премии всегда можно было платить по критериям, установленным школой самостоятельно. **НО**