

# ОПЛАТА ТРУДА УЧИТЕЛЕЙ

**Переход на принципы нормативного подушевого финансирования, в основе которых лежит новая региональная система оплаты труда, стимулирующая повышение качества, сдерживается недостаточной проработанностью в регионах правовой базы этих нововведений, недостаточной подготовленностью региональных и муниципальных кадров к преобразованиям. Преодолеть эти барьеры на пути внедрения перспективных моделей финансирования школьного образования можно с помощью комплексных региональных проектов модернизации образования, которые осуществляются с апреля 2007 года по результатам конкурса, проведённого в рамках национального проекта «Образование».**

**Ирина Абанкина,**  
заместитель  
директора  
Института развития  
образования  
Государственного  
университета —  
Высшей школы  
экономики

**Александр Вавилов,**  
старший научный  
сотрудник  
Института развития  
образования  
Государственного  
университета —  
Высшей школы  
экономики

Несмотря на высокие темпы роста расходов на образование за счёт всех уровней бюджетной системы, в том числе регионального и муниципального, не удаётся достичь радикальных перемен в оплате труда учителей: зарплата продолжает отставать от конкурентоспособного уровня, что препятствует отбору перспективных кадров. Повышение эффективности расходования бюджетных средств и рост хозяйственной автономии школы наталкиваются на жёсткие ограничения традиционной и неэффективной системы оплаты труда. Старая система фактически стимулирует погоню за урокодательством (за нормы часов аудиторной нагрузки); сдерживает развитие новых педагогических технологий; консервирует классно-урочную систему; препятствует интеграции и сетевому взаимодействию образовательных учреждений.

Несмотря на положительные эффекты перехода на нормативно-подушевое финансирование пока нельзя говорить об успешном решении проблемы привлечения молодых преподавателей. Первые шаги к решению этой проблемы сделаны лишь в некоторых регионах, реализующих комплексные проекты модернизации образования в рамках национального проекта «Образование».

К негативным тенденциям следует отнести и сохранение разрыва между средней зарплатой в регионе и зарплатой учителей. В дискуссиях с участием региональных и муниципальных работников управлений образования и директоров школ выяснилось, что ряд школ упраздняет специальные классы из-за высокой стоимости обучения и низкой наполняемости классов, под вопросом оказалась судьба программ по эстетическому и спортивному воспитанию.

Сегодня в сфере образования работают более 9% занятых. По уровню образования они распределяются следующим образом (тысяч человек):

- дошкольное — 1500;
- общее — 2800;
- дополнительное образование детей — 380;
- начальное профессиональное — 280;
- среднее профессиональное — 205;
- высшее профессиональное — 650;
- дополнительное профессиональное — 75.

Средний возраст российских учителей — 43 года, директоров — 49 лет; пенсионного возраста достиг примерно каждый шестой учитель страны. Образовательный уровень учителей довольно высок: по федеральной выборке 84,2% педагогов имеют диплом



о высшем образовании, 12,0% — о среднем специальном. 94,6% директоров школ имеют высшее образование, 3,6% — учёную степень (среди учителей — 0,7%). При этом большинство учителей имеет разряд ЕТС не выше 13-го (среднее значение — 12,4), что, естественно, определяет уровень их зарплаты.

Учитывая средний возраст учителей и директоров школ, средний стаж работы учителя составляет 18,8 лет, 22,3 года — директора.

Большая часть учителей живут и работают в сельской местности (39,3% учителей и 37,2% директоров). 34,5% учителей работают в столицах регионов, в областном или краевом центрах, остальные — в других городах и посёлках городского типа.

Учителя и директора школ удовлетворены своим образованием, считают полученное ими образование очень важным личным социальным приобретением. Главные причины недовольства своей профессией учителя и директора школ видят в недостаточном уровне заработной платы и низком престиже профессии учителя в обществе.

Основная масса учителей сегодня не хотят менять профессию и продолжали бы заниматься своим педагогическим трудом на той же работе. Стимулом для них служит не простое «зарабатывание» денег на жизнь, а реализация своего призвания. Иначе обстоит дело с молодыми педагогами: многие из них готовы уйти из школы и сменить профессию.

В этих условиях введение новой системы оплаты труда, направленной на рост доходов учителей, на стимулирование результативности и качества, играет ключевую роль в повышении социального статуса учителя, привлечении в школу молодых кадров.

### **Правовые основания установления системы оплаты труда на региональном и муниципальном уровнях**

В связи с новыми федеральными законами о разграничении полномочий, принятыми в 2003—2006 гг., и поправками в Трудовой кодекс РФ (ТК) от 30 июня 2006 г., регионы и муниципалитеты уполномочены разрабатывать и вводить свои системы оплаты труда работников. Образовательные учреждения утверждают систему оплаты труда в коллективном договоре или локальном нормативном акте, которые должны соответствовать законодательству и иным нормативным правовым актам регионов и муниципалитетов. Система оплаты труда в образовательном учреждении может быть введена также соглашением между их представителем как работодателей (органом управления образованием, главой администрации) и соответствующим отраслевым профсоюзом, объединяющим работников образования. Новые правовые нормы не предусматривают обязательного сохранения на уровне субъекта РФ традиционной системы оплаты труда работников образования и предоставляют возможность самим субъектам Федерации разрабатывать свои системы оплаты труда (СОТ) в государственных образовательных учрежде-

ниях субъекта РФ и муниципальных учреждениях образования соответственно.

В регионах начали создавать свои системы оплаты труда в образовании.

Разрабатываемые на региональном уровне системы оплаты труда учителей направлены на всеобъемлющий учёт их квалификации; экономическое стимулирование роста профессионализма, результативности и качества педагогического труда; развитие инновационной деятельности и творческой инициативы.

Такой подход позволяет снять жёсткую зависимость между оплатой труда и количеством уроков, которые даёт учитель, ввести внеурочную (внеклассную, воспитательную, методическую и другую) деятельность в объём оплачиваемой работы учителя, в пределах должностного оклада; ввести новую схему нормирования труда учителя, с учётом всех видов выполняемой им работы; установить верхний предел учебной нагрузки (поурочной педагогической работы) учителя.

Согласно статье 333 «Продолжительность рабочего времени педагогических работников» Трудового кодекса РФ *«Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных Типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, утверждаемым Правительством Российской Федерации».*

Согласно пункту 6 статьи 55 Закона РФ «Об образовании» *«Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре (контракте), ограничивается верхним пределом, определяемым Типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида».*



Таким образом, законодатель определил, что должен существовать верхний предел учебной нагрузки учителя; этот предел должен устанавливаться соответствующим Типовым положением (об общеобразовательном учреждении, учреждении среднего профессионального образования, высшем учебном заведении и т.п.).

Для вузов и техникумов, как и положено по закону, федеральная исполнительная власть установила эти пределы: для вузов — 900 часов в учебном году; для техникумов — 1400 часов в учебном году (см. Типовое положение о ВУЗе № 264 от 05.04.2001 г. и Типовое положение о ССУЗе № 156 от 03.03.2001 г.).

Однако для школы Типовым положением об общеобразовательном учреждении (№ 196 от 19.03.2001 г.) *не предусмотрено никаких ограничений по объёму учебной нагрузки*, т.е. не установлено «верхнего предела учебной нагрузки».

А именно, в пункте 66 Типового положения о школе сказано, что объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данной школе.

Тем самым фактически не исполняется законодательство; содержательный же мотив этого ясен: сохраняется ситуация, создающая возможность для неограниченного роста учебной нагрузки («ча-содавательства»).

### **Противоречия федерального нормативного регулирования оплаты труда учителей**

Норма 18 (20 — для учителя начальных классов) уроков за ставку рабочее время учителя никак не регулирует, а используется только для расчёта оплаты уроков, и установлена Постановлением Правительства РФ № 191 от 3 апреля 2003 г.

(Приложение к постановлению). Последняя редакция этого постановления от 9 июня 2007 г. ничего не изменила, кроме того что из названия и текста были исключены слова «образовательные учреждения». Постановление принято на основании полномочия определять продолжительность рабочего времени педагогическим работникам, но фактически им определяется только расчётная ставка зарплаты, а продолжительность рабочего времени никак не регулируется и не ограничивается верхним пределом (за исключением работников вузов).

Новый Трудовой кодекс уполномочил Правительство определять продолжительность рабочего времени педагогическим работникам (статья 333). При этом в формулировке статьи в скобках уточняется понятие «продолжительности рабочего времени» как «нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы». Суть подмены в том, что под «педагогической работой» можно понимать уроки, а можно понимать и внеурочную педагогическую работу, но по правилам тарифной системы оплаты понимаются только уроки.

В результате Правительство устанавливает норму за ставку 18 часов «педагогической работы» в неделю и разрешает оплачивать часы «педагогической работы» сверх нормы в одинарном размере. Таким образом, регулирование рабочего времени заменено установлением оплаты труда из расчёта тарифной ставки.

Минтруд РФ постановлением № 41 от 30.06.2003 г. снимает все ограничения и устанавливает, что работа в том же образовательном учреждении сверх нормы часов педагогической работы за ставку не считается совместительством и не требует заключения трудового договора, т.е. это обычная работа по трудовому договору без каких-либо верхних пределов (пункт 2, подпункты «е» и «з»). При такой постановке вопроса о регулировании рабочего времени можно забыть, зато сохраняется старая тарифная система оплаты труда.

При внимательном прочтении норма статьи 333 ТК РФ распространяется на всех педагогических работников, в том числе и на работников вузов. На основании статьи 333 у профессорско-преподавательского состава вузов тоже должна быть установлена норма за тарифную ставку. Однако для преподавателей введено нормирование: верхний предел аудиторной работы не может превышать 900 часов в год, при этом вузу разрешено самостоятельно устанавливать норму аудиторных занятий преподавателя в зависимости от конкретных условий (т.е. объём может быть ниже). Кроме того, в вузах есть оклад, а не ставка, что формально противоречит статье 333 Трудового кодекса.

Постановление № 191 избирательно и противоречиво:

— для профессорско-преподавательского состава вузов педагогическая работа определена этим постановлением в объёме 36 часов в неделю, в которую включаются аудиторные занятия и внеаудиторная работа. В условных часах учитываются проверка и перепроверка письменных работ и домашних заданий;



Ниже приводится модельный закон, который может служить основой для законотворческой деятельности на региональном уровне.

Модельный закон субъекта РФ  
Область

**Закон об установлении  
отраслевой системы оплаты  
труда работников образования**

Принят  
Постановлением  
Законодательного Собрания

Настоящий Закон в соответствии с Трудовым кодексом РФ устанавливает принципы и основные правила (нормативы) оплаты труда работников образовательных учреждений, финансируемых за счёт средств областного бюджета, в том числе путём выделения субвенций в местные бюджеты.

**Статья 1**

Основными принципами оплаты труда работников образовательных учреждений являются:

- 1) установление зависимости размера оплаты труда от качества, условий, сложности выполняемой работы и квалификации работника;
- 2) нормирование, учёт работодателем и оплата всех видов работы, выполняемой работником в соответствии с условиями трудового договора;
- 3) участие органов общественного управления образовательного учреждения в оценке качества и распределении стимулирующих выплат за качество и результативность работы.

В связи с введением настоящего Закона размеры оплаты труда работников образовательных учреждений не могут быть ниже, а условия оплаты труда не могут ухудшать положение работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда на 01.\_\_\_\_.2007г.

Размер заработной платы не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в субъекте РФ, при условии выполнения работником нормы рабочего времени.

**Статья 2**

Оплата труда руководителей, педагогических работников, специалистов, служащих, рабочих (в том числе учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала) государственных и муниципальных образовательных учреждений, финансируемых за счёт средств бюджета области, производится

индивидуальные консультации; собеседования; приём зачётов, экзаменов; рецензирование, экспертирование; научное руководство; руководство производственной, преддипломной и индивидуальной практикой; проведение выездных занятий на предприятиях; участие в конференциях, деловых играх, тематических дискуссиях и т.д. В индивидуальных планах учитывается научно-методическая, исследовательская, организационная работа. Аудиторная работа жёстко лимитирована верхним пределом.

Для учителей школы педагогическая работа этим же постановлением определена в объёме 18 часов в неделю за ставку зарплаты, однако внеаудиторная работа в эти часы не входит: из-за тарифной системы она не учитывается и не оплачивается. Вместо этого учителю даны безграничные права набирать уроки без установления каких-либо верхних пределов.

Оплата труда прямо зависит также от регулирования рабочего времени. Приказом Минобрнауки России № 69 от 27.03.2006 г. «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» утверждено Положение с одноимённым названием, где записано, что выполнение педагогической работы учителями «характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой» (пункт 2.1.); «нормируемая часть рабочего времени... включает проводимые уроки (учебные занятия)» (пункт 2.2.). Таким образом, с понятием педагогической работы в статье 333 ТК РФ «разобрались»: это не педагогическая работа, как дважды записано в статье 333, а преподавательская, причём в форме учебных занятий. Напомним: ни у министерства, ни у правительства нет права произвольно изменять формулировки закона, хотя привычка «дополнять» закон сохранилась.

Далее в пункте 2.1. Положения, в нарушение требований статей 91 и 159 ТК РФ, устанавливается, что выполнение «другой части педагогической работы» (т.е. ненормируемой по логике пункта 2.2.) «осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов». В пункте 2.3. эта сомнительная с точки зрения закона формулировка обосновывается: «Другая часть педагогической работы..., требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей».

Посмотрим, выполнение каких обязанностей учителя не нормируется вопреки закону и не оплачиваются на основе тарифной ставки, но требует затрат рабочего времени. Из доплат действующая тарифная система предусматривает только одну мизерную доплату за проверку письменных работ по некоторым предметам. Дополнительно оплачиваемое классное руководство и заведование учебным кабинетом не входят в трудовые обязанности учителя, а считаются дополнительной работой, которую выполняют не все учителя.





*Совсем не оплачиваются входящие в трудовые обязанности всех учителей:* подготовка уроков; методическая работа; участие в оздоровительных, воспитательных и других школьных мероприятиях (т.е. организационная и воспитательная работа); консультации для учащихся; внеурочная работа с отстающими и с учениками, проявляющими способности; изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей учащихся; участие в родительских собраниях; изучение семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий школьников; методическая, диагностическая и консультативная помощь родителям; дежурства (т.е. наблюдение за выполнением режима дня, обеспечение порядка и дисциплины в школе); участие в работе педсоветов и методических объединений; оснащение занятий учебно-методическими материалами; координация работы с другими учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования.

Фактически Постановлением № 191, постановлением Минтруда РФ № 41, Положением Минобрнауки о режиме рабочего времени нормативно обеспечивается старая система оплаты труда учителей. Тем не менее при установлении собственных систем оплаты труда школы и местные органы самоуправления вынуждены соблюдать незаконное, но не отменённое постановление Правительства № 191. Кроме того, некорректная формулировка статьи 153 Федерального закона № 122-ФЗ фактически перечёркивает предоставленные этим же законом права.

В соответствии со статьёй 153 органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления при издании нормативных правовых актов, определяющих размеры и условия оплаты труда работников (включая надбавки и доплаты) государственных учреждений субъектов Федерации и муниципальных учреждений, не вправе снижать размеры и условия оплаты труда (включая надбавки и доплаты), предусмотренные по состоянию на 31 декабря 2004 г. Критическая ошибка законодателя здесь — включение слов «условия оплаты труда (включая надбавки и доплаты)», ссылаясь на которые, сторонники сохранения архаичной тарифной системы оплаты утверждают, что введение новых систем будет незаконно, поскольку даже при повышении размера заработной платы в новой системе оплаты труда в ней не могут быть сохранены старые условия оплаты, например, «безразмерная» нагрузка учителя, — такие условия должны быть отменены, т.е. снижены.

Статья 144 ТК РФ предусматривает, что системы оплаты труда (в том числе тарифные системы) устанавливаются работникам государственных и муниципальных учреждений коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, т.е. практически самим учреждением (соглашения могут заключаться, например, между органом управления образованием или главой администрации (как представителями школ-работодателей) и районным (городским) профсоюзом, объединяющим работников образования). Эти нормативные договоры и акты должны соответствовать законодательству, нормативным правовым

на основе схемы должностных окладов, разрабатываемой в порядке, установленном губернатором области, и утверждаемой правительством области.

### Статья 3

Фонд оплаты труда образовательного учреждения подразделяется на стимулирующую, компенсационную и базовую части. Стимулирующая часть устанавливается в размере не менее 30 % от общего размера фонда оплаты труда.

Заработная плата работника образовательного учреждения состоит из месячного должностного оклада в соответствии с занимаемой им должностью по штатному расписанию, уровнем образования и установленной квалификационной категории, а также из ежемесячных и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера (далее — дополнительные выплаты).

### Статья 4

Месячный должностной оклад формируется из базового должностного оклада и повышающих коэффициентов, предусмотренных схемой должностных окладов по профессиональным квалификационным группам с учётом действующих единых квалификационных и тарифно-квалификационных справочников.

Размеры должностных окладов ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом о бюджете области на соответствующий год с учётом уровня инфляции (потребительских цен). Решение об увеличении (индексации) размеров окладов принимается губернатором области по представлению правительства области.

В случаях, установленных законодательством Российской Федерации, к должностному окладу устанавливается районный коэффициент.

### Статья 5

К дополнительным выплатам компенсационного и стимулирующего характера относятся:

- 1) ежемесячные и иные выплаты (премии) за качество, эффективность и результативность труда;
- 2) ежемесячные доплаты и вознаграждения за дополнительные виды работы, установленные действующим законодательством и иными правовыми актами;
- 3) ежемесячные надбавки за сложность и интенсивность выполняемой работы;
- 4) ежемесячные надбавки за особые условия труда, в том числе за работу в коррекционных учреждениях (классах);
- 5) ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 25% за работу в образовательных учреждениях в сельской местности;
- 6) ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж педагогической работы (для педагогических



и приравненных к ним руководящих работников образовательных учреждений);

7) материальная помощь, выплачиваемая за счёт средств фонда оплаты труда.

Виды и минимальные размеры ежемесячных и иных выплат компенсационного характера определяются для государственных образовательных учреждений органами исполнительной власти области в порядке, устанавливаемом правительством области; для муниципальных образовательных учреждений — решением или постановлением органов местного самоуправления.

Порядок и условия стимулирующих выплат за качество, эффективность и результативность труда и материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашением и(или) положением, принимаемым образовательным учреждением.

Критерии и показатели качества, эффективности и результативности труда утверждаются соответствующим правовым актом органа исполнительной власти области или муниципальным правовым актом.

#### Статья 6

В штатное расписание государственных и муниципальных образовательных учреждений включаются все работники учреждения, в том числе педагогические.

Месячный должностной оклад, определённый в соответствии со статьями 3–5 настоящего Закона, выплачивается при выполнении установленной нормы рабочего времени для педагогических работников не более 36 часов работы в неделю, для других работников — в соответствии с действующим законодательством. При работе на условиях неполного рабочего времени (половина, четверть должностного оклада) оклад выплачивается пропорционально фактической продолжительности рабочего времени.

#### Статья 7

Рекомендации и методики по применению в муниципальных образованиях области принципов и правил (нормативов) оплаты труда работников образовательных учреждений, установленных настоящим Законом, разрабатываются и утверждаются правительством области.

#### Статья 8

Настоящий Закон вступает в силу с 01 \_\_\_\_\_ 200\_ года.

Губернатор области  
гор.  
« » \_\_\_\_\_ 2007  
№

актам Российской Федерации, субъекта РФ и муниципалитета. При этом подпунктами 10 пункта 2 статьи 32 Закона РФ «Об образовании» в редакции Федерального закона № 122-ФЗ от 22.08.2004 г. относит «установление заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования» к полномочиям самого образовательного учреждения. Проблема в том, что объём полномочий разных уровней власти и управления в регулировании оплаты труда работников школы не определён, а нормы законов не согласованы между собой.

Так, нормы статьи 144 ТК РФ и Закона РФ «Об образовании» не согласуются с пунктом 2 статьи 53 Федерального закона № 131 от 06.10.2003 г. «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в соответствии с которым муниципалитетам предоставлены полномочия самостоятельно определять размеры и условия оплаты труда работникам муниципальных учреждений. А в муниципалитетах, получающих дотации для выравнивания бюджетной обеспеченности, размер зарплаты работников муниципальных учреждений определяется в соответствии с предельными нормативами, установленными законом субъекта РФ.

Тем не менее из анализа новейшего нормативного правового регулирования оплаты труда можно сделать общий вывод о том, что очевидна тенденция передачи полномочий установления заработной платы (систем оплаты труда) на уровни субъектов Федерации и, главным образом, муниципалитетов при условии, что размеры заработной платы, а следовательно, и положение работника не ухудшатся. При этом школы согласно специальному федеральному закону — Закону РФ «Об образовании», пользуются академической автономией, которая предоставляет образовательной организации (в т.ч. бюджетной) в числе прочих прав также и право на установление заработной платы.

Нормативное правовое регулирование заработной платы изменяется. Прослеживается двоякая тенденция:

1) **обновление тарифной системы** оплаты труда с сохранением централизованной системы установления тарифно-квалификационных справочников (но без сетки) Правительством РФ и с элементами либерализации в виде предоставления полномочий по «установлению зарплаты» (точно не определённых и противоречивых в разных федеральных законах) субъектам Федерации, местным органам управления и образовательным учреждениям;

2) законодательное **предоставление прав по установлению зарплаты всем работодателям**, при одновременном предоставлении правомочий местным органам самоуправления по установлению зарплаты в отношении работодателей-учреждений, принадлежащих муниципальным образованиям. (Из Бюджетного кодекса РФ: «*Органы местного самоуправления самостоятельно определяют размеры и условия оплаты труда... работников муниципальных унитарных предприятий и учреждений.*».)



Таким образом, в рамках действующего правового регулирования использование права школы и местных органов самоуправления является риском до отмены или внесения изменений в постановление Правительства № 191, внесения изменений в статью 153 Федерального закона № 122-ФЗ и гармонизации норм законодательства о местном самоуправлении, о субъектах Федерации, Трудового кодекса РФ и Закона РФ «Об образовании».

### Рекомендации по введению новой системы оплаты труда

Ключевые признаки новой системы оплаты труда учителей характеризуются:

- наличием механизма связи заработной платы с качеством, результативностью труда;
- повышением стимулирующих функций оплаты труда, ростом объема стимулирующих надбавок в общем фонде оплаты труда;
- нацеленностью на реальный рост заработной платы учителей;
- наличием механизмов нормирования и учёта в базовой части оплаты труда всех видов деятельности учителей: почасовая аудиторная нагрузка; внеурочная работа по предмету; классное руководство; проверка тетрадей; заведование учебными кабинетами и другие виды деятельности, определённые должностными обязанностями;
- зависимостью оплаты труда в базовой части от числа обучаемых;
- введением регионального регламента участия органов самоуправления общеобразовательных учреждений и профсоюзов в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

Представляется необходимым переход с тарифной системы на отраслевую систему оплаты труда педагогических работников без применения тарификации по учебным часам.

Такой переход предполагает:

- введение индивидуальных планов работы педагогических работников;
- установление требований к нормированию видов работ, предусмотренных в индивидуальных планах, в частности установление «рамочного» нормирования по часам всех видов работы преподавателя;
- введение инструментов стимулирующей аттестации.

Аттестация, направленная на стимулирование качества, устанавливается для школ и для учителей.

- *Для школ:* двухуровневая аттестация с разделением на минимальные требования и на оценку качества с встроенными механизмами стимулирования качественно работающих школ.
- *Для учителей:* введение новой дифференцированной системы учительских категорий и аттестация, стимулирующая качество работы и карьерный рост.

Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учётом мнения общественного органа управления (совета школы) и выборного профсоюзного органа, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте школы.

Такой подход к системе оплаты труда обеспечит: увязку *зарплаты и качества*; резкое расширение *стимулирующей функции* зарплаты; расширение участия представителей *общественности* в принятии решений о качестве и, соответственно, стимулировании работы; результирующий *рост* фактических доходов учителей.

Для реализации всех этих положений на практике самый эффективный путь — принять закон субъекта Федерации, определяющий новую систему оплаты труда. Что касается истолкования части 3 статьи 333 ТК РФ, которая предусматривает «ставку», то сложившаяся практика правоприменения, в том числе правительственная и федерального министерства (например, в отношении вузов), позволяет трактовать слово «ставка» в широком смысле как норму, т.е. в том числе и оклад — фиксированную норму зарплаты в месяц за выполнение должностных обязанностей. **НО**

