

# НОВАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА: правовые аспекты реализации



**Сергей Иванович Фёклин,**  
директор Центра нормативно-правового обеспечения образования АПКиППРО, заместитель декана юридического факультета Московского городского педагогического университета, кандидат юридических наук

- тарифная система
- заработная плата
- финансовые средства
- компенсационные выплаты
- стимулирующие выплаты

Оплата труда представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (ч. 1 ст. 129 Трудового кодекса РФ).

Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ). В настоящее время заработная плата может начисляться:

- по тарифной ставке;
- исходя из должностного оклада;
- в виде доплат компенсационного и стимулирующего характера.

Законодательство не предусматривает обязательного применения тарифной системы в сфере образования, что позволяет в региональных и муниципальных образовательных учреждениях применять иную систему оплаты труда.

Нормативно-правовым основанием введения НСОТ в региональных и муниципальных образовательных

учреждениях являются статья 144 ТК РФ, статьи 29 и 41 Закона РФ «Об образовании», часть 2 статьи 26.14 Федерального закона № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации».

НСОТ для работников государственных и муниципальных образовательных учреждений устанавливается:

- в государственных образовательных учреждениях субъектов РФ — 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 РФ;
- в муниципальных образовательных учреждениях — 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 РФ и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

К компетенции образовательного учреждения относится установление ставок заработной платы и должностных окладов работников образовательного учреждения в пределах собственных финансовых средств и с учётом ограничений, установленных федеральными и местными нормативами (ст. 32 Закона РФ «Об образовании»).

Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно выбирает форму и систему оплаты труда, размеры ставок заработной платы и должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования» (ст. 32 и 54 Закона РФ «Об образовании»).

Основными целями введения новой системы оплаты труда являются:

- повышение мотивации педагогических работников учреждений, реализующих образовательные программы, к качественно-му труду;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников.

Задачи, которые предполагается решить посредством введения новой системы оплаты труда:

- повысить эффективность и качество педагогического труда;
- обеспечить взаимосвязь между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- значительно повысить заработную плату педагогических работников образовательных учреждений;
- стимулировать педагогических работников к повышению профессионального уровня

и внедрению инновационных технологий в образовательный процесс;

- привлечь в образовательные учреждения молодые кадры.

Новая система оплаты труда (НСОТ) призвана обеспечивать равный подход к оценке квалификации работников (сложности выполняемых ими работ) и предусматривает переход от межотраслевого к отраслевому принципу организации заработной платы работников бюджетной сферы с учётом объективно существующих отраслевых особенностей<sup>1</sup>.

### Реализация НСОТ

Ситуация с введением НСОТ в субъектах РФ имеет крайне неоднородный характер. Принципиально разные методики и принципы формирования и финансирования НСОТ, применяемые в субъектах РФ, а в ряде случаев в отдельных районах и городах одного и того же субъекта РФ (Калужская, Московская области), уже привели к нарастанию различий в уровнях оплаты труда учителей, других педагогических работников и уровнях гарантий по оплате труда работников, реализуемых в разных регионах и даже районах и городах одного региона.

Обеспокоенность Президиума ЦК профсоюза вызывает в первую очередь тот факт, что решение о введении НСОТ в целом ряде регионов принимается без предварительной оценки возможных социальных эффектов от введения НСОТ, без увязки с задачей повышения заработной платы работников.

По мнению Президиума ЦК профсоюза, решения власти о введении НСОТ

<sup>1</sup> Письмо Министерства образования и науки РФ от 25 марта 2009 г. № 06-296 «О рекомендациях по использованию новой системы оплаты труда педагогов дополнительного образования».

в образовательных учреждениях без существенного увеличения бюджетных ассигнований на оплату труда и без учёта социальных последствий предлагаемых мер неизбежно могут привести к массовым нарушениям трудовых прав и гарантий работников образовательных учреждений, к разрастанию социальных конфликтов в педагогических коллективах в регионах.

В Курской области введение НСОТ во всех типах образовательных учреждений началось с 1 сентября 2009 г. в условиях увеличения ФОТ лишь на 6,8%. В Кировской области — на 10%. Ещё в нескольких субъектах РФ региональной властью было заявлено о намерении ввести НСОТ также во всех образовательных учреждениях в течение 2009 года, притом, что увеличение фонда оплаты труда на этот год не было предусмотрено, а осуществить меры по введению НСОТ предполагалось за счёт внутренних резервов системы образования<sup>2</sup>.

Условия оплаты труда должны быть закреплены в трудовом договоре (ст. 57 ТК РФ). Соответственно, в случае изменения условий оплаты труда (например, введение или отмена стимулирующих выплат) педагогические работники должны быть поставлены в известность об этом не ранее, чем за два месяца. При этом работодатель должен соблюдать правила изменения условий трудового договора, предусмотренные статьёй 74 ТК РФ. Однако порой изменения условий трудового договора, в том числе в части оплаты труда, осуществляются в нарушении ст. 74 ТК РФ.

Месячная заработная плата педагогического работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

<sup>2</sup> Постановление ЦК профсоюза работников народного образования и науки РФ от 17 февраля 2009 г. № 18 «О ситуации с введением новых систем оплаты труда в федеральных образовательных учреждениях, в государственных образовательных учреждениях субъектов РФ, муниципальных образовательных учреждениях и об участии профсоюза в проведении мониторинга эффективности введения НСОТ».

Вместе с тем ст. 133 Трудового кодекса РФ установлено, что именно месячная заработная плата работника не может быть ниже МРОТ. В свою очередь, заработной платой (оплатой труда работника) признаётся вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Именно размер денежного довольствия (заработная плата работника) должен быть выше либо равным МРОТ. Аналогичные требования к окладу по должности (должностному окладу) законом не установлены<sup>3</sup>.

Трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок), как составных частей заработной платы, работников в размере меньше МРОТ при условии, что их заработная плата, включающая в себя все элементы, будет не меньше установленного федеральным законом МРОТ<sup>4</sup>.

В ходе совершенствования трудового законодательства федеральный законодатель предусмотрел в качестве обязательного единственное условие: заработная плата, включая стимулирующие и компенсационные выплаты, не может

<sup>3</sup> Решение Верховного Суда РФ от 15 апреля 2009 г. № ВКПИ09-22.

<sup>4</sup> Определение Верховного Суда РФ от 21 мая 2010 г. № 8-В10-2.

быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом. При этом допускается установление тарифной ставки, оклада (должностного оклада) ниже этого размера<sup>5</sup>.

Соответственно, если при НСОТ педагогический работник получает заработанную плату в размере не менее МРОТ, включая оклад и все ежемесячные надбавки, нарушения ТК РФ нет.

Стимулирующие выплаты, являющиеся составной частью заработной платы, должны выплачиваться ежемесячно (ст. 136 ТК РФ). В качестве примера нарушения ТК РФ приведём выдержки из одного регионального положения.

**Примерное положение об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Департаменту образования... области, по виду экономической деятельности «Образование»**

Пункт 6. Заработная плата работников учреждений состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Пункт 32. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Пункт 40. Выплаты стимулирующего характера руководителю производятся ежеквартально за счёт лимитов бюджетных обязательств, централизуемых Департаментом образования... области на эти цели.

<sup>5</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 1 октября 2009 г. № 1160-О-О «По жалобе граждан ... на нарушение их конституционных прав пунктами 1 и 2 статьи 2 Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации».

В приведённом примерном положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования... области, содержатся противоречащие нормы.

Согласно пунктам 6 и 32 данного Положения заработная плата работников учреждений, в том числе руководителей учреждений, состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Департамент образования... области устанавливает руководителю подведомственного учреждения выплаты стимулирующего характера с учётом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, которые в соответствии с пунктом 40 производятся ежеквартально за счёт лимитов бюджетных обязательств, централизуемых Департаментом образования... области на эти цели.

Положение пункта 40 противоречит статье 136 ТК РФ, которой предусмотрено, что «заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором».

Соответственно, стимулирующие выплаты, как составная часть заработной платы руководителя учреждения, должны выплачиваться ежемесячно. Это не исключает их увеличение или уменьшение в порядке, предусмотренном региональными нормативными правовыми актами, с учётом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы руководителя.

Стимулирующие надбавки, являющиеся составной частью заработной платы, не могут быть сняты и (или) уменьшены за дисциплинарный проступок. Приведём выдержки из положения, которое противоречит ТК РФ.

**Положение о системе оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных бюджетных учреждений**

1.5. Заработная плата (оплата труда) работника определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.2.1. Стимулирующие надбавки могут быть сняты в случаях:

- наличие обоснованной жалобы на работника;
- наложение дисциплинарного взыскания;
- травматизм по вине работника;
- нарушение графика работы.

В соответствии со ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Соответственно, в случаях, указанных пунктом 3.2.1 приведённого положения, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности согласно ст. 192 ТК РФ, но не уменьшать размер заработной платы. Так, Постановлением Девятого арбитражного апелляционного суда от 28.07.2006 г.,

24.07.2006 г. № 09АП-7824/2006 по делу № А40-25961/06-92-189 установлено, что наложение штрафных санкций, предусмотренное правилами внутреннего трудового распорядка, в качестве вида дисциплинарного взыскания противоречило ст. 192 ТК РФ.

В положениях о НСОТ встречаются формулировки следующего содержания: «Работникам, уволенным за нарушение трудовой дисциплины, премия не выплачивается».

Согласно Письму Министерства по налогам и сборам РФ от 21.08.2000 г. № ВБ-6-19/674 «Об отдельных вопросах реализации трудового законодательства на практике» (вместе с Письмом Минтруда РФ от 31.07.2000 г. № 985-11) понятие «лишение премии» законодательство не содержит.

Законодательство исходит из того, что невыплата премии нарушителю трудовой дисциплины не является дисциплинарным взысканием и может применяться наряду с ним. В каждом конкретном случае такие вопросы решаются в действующем в организации Положении о премировании, которое может содержать в качестве одного из условий для выплаты премии отсутствие у работника дисциплинарных взысканий в том периоде работы, за который премия начисляется.

Если в соответствии с Положением о премировании работник не имеет права на получение премии, не следует оформлять это специальным распоряжением (приказом) руководителя организации. **НО**