

# ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ШКОЛ ВО МНОГОМ ЗАВИСИТ ОТ ГРАМОТНО РАЗРАБОТАННЫХ ДОКУМЕНТОВ



Принятый в августе 2004 г. и вступивший в силу с 1 января 2005 г.

**Федеральный закон № 122 упразднил единую систему оплаты труда работников образования. Это привело муниципальную власть к необходимости самостоятельно формировать собственную систему оплаты труда работников**

**подведомственных образовательных учреждений. При этом надо не только сохранить, но и, насколько возможно, улучшить их материальное положение. Поиск новых подходов к оплате труда во многих муниципальных образованиях проходит сложно: сказываются недостаток квалифицированных кадров, отсутствие рекомендаций на федеральном и региональном уровнях по разработке комплекта необходимых документов. Преодолеть эти трудности поможет предлагаемая вам статья.**

**Ольга Емельянова,**  
заведующая  
лабораторией  
Нижегородского  
института развития  
образования

**Дмитрий Шабанов,**  
аспирант Волго-  
Вятской академии  
государственной  
службы при  
Президенте РФ

Органам местного самоуправления необходимо издать множество документов, опираясь на нормы, содержащиеся в десятках федеральных и региональных нормативных актах. Но можно собрать все эти нормы в один документ, назвав его, например, «Положение об оплате труда». Целесообразно включать в этот документ лишь те положения, которые касаются муниципальных образовательных учреждений, исключая положения, касающиеся учреждений других уровней и находящихся в ведении, например, региона.

Сделать это далеко не просто, даже на федеральном уровне большинство нормативных актов так и не приведено в соответствие с изменениями, внесёнными Федеральным законом № 122-ФЗ от 22.08.2004 г. Так, например, даже Типовые положения о различных типах образовательных учреждений до сих пор не приведены в соответствие с внесёнными в Закон РФ «Об образовании» изменениями. На региональном уровне — аналогичная ситуация. Например, Положение об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области было принято лишь 4 августа 2005 г. постановлением правительства Нижегородской области № 184, причём в него не вошли положения, необходимые для использования на практике системы оплаты труда (например, кому какой тарифный разряд и на каком основании должен быть установлен в рамках вилки разрядов). Кроме того, сама дата утверждения положения говорит о сложностях разработки этого документа. А ведь муниципалитетам предлагается пользоваться им при формировании своих нормативных актов! Действовать же документ стал «задним числом», с 1 января 2005 года. Поэтому весьма сомнительно, что даже к 1 января 2006 г. все муниципалитеты смогут принять необходимые нормативные акты, которые должны действовать уже год.

## **Компетенция органов местного самоуправления в сфере оплаты труда работников образования**

В соответствии со ст. 28 Закона РФ «Об образовании» с учётом изменений, внесённых Федеральным законом № 122-ФЗ, федеральные органы государственной власти и органы



управления образованием с 1 января 2005 г. могут устанавливать нормы труда и нормативы его оплаты лишь в федеральных государственных образовательных учреждениях. Однако Трудовой кодекс содержит статью 333, согласно которой в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам образовательных учреждений с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяет Правительство Российской Федерации. **Поэтому продолжительность рабочего времени педагогических работников по-прежнему регламентируется постановлением Правительства РФ № 191 от 03.04.2003 г.** «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» и **издавать какие-либо нормативные акты по этому вопросу не нужно; более того, это будет противоречить федеральному законодательству. А вот определить, сколько надо платить работникам муниципальных школ за их работу, должен каждый муниципалитет самостоятельно.** Это предусмотрено статьёй 53 Федерального закона № 131-ФЗ от 6.10.2003 г. «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». Статья устанавливает, что органы местного самоуправления самостоятельно определяют размеры и условия оплаты работников муниципальных учреждений. Хотя статья и вступает в силу лишь с 1 января 2006 г., аналогичные нормы установлены статьёй 143 Трудового кодекса РФ: «Тарифная система заработной платы работников федеральных государственных учреждений устанавливается Правительством Российской Федерации, работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации — органами государственной власти субъектов Российской Федерации, работников муниципальных учреждений — органами местного самоуправления».

Отметим, что самостоятельность почти всех муниципалитетов может быть ограничена региональными властями: в соответствии с той же 53-й статьёй закона № 131-ФЗ в муниципальных образованиях, уровень расчётной бюджетной обеспеченности которых является основанием для предоставления дотаций в целях выравнивания бюджетной обеспеченности муниципального образования, размер оплаты труда работников муниципальных учреждений определяется в соответствии с предельными нормативами, установленными законом субъекта Федерации.

Ещё одно важное ограничение деятельности органов местного самоуправления по определению размеров оплаты труда наложено самим 122-м законом. Его статья № 153 обязывает органы местного самоуправления при утверждении нормативных правовых актов соблюдать следующее условие: «Вновь устанавливаемые размеры и условия оплаты труда (включая надбавки и доплаты), размеры и условия выплаты пособий (в том числе единовременных) и иных видов социальных выплат, гарантии и компенсации отдельным категориям граждан в денежной форме не могут быть ниже размеров и условий оплаты труда (включая надбавки и доплаты), размеров и условий выплаты пособий (в том числе единовременных) и иных видов социальных выплат, гарантий и компенсаций в денежной форме, предоставлявшихся соответствующим категориям граждан, по состоянию на 31 декабря 2004 года».

Из этой нормы следует два важных вывода.

Во-первых, при разработке нормативно-правовой базы оплаты труда работников муниципальных школ в муниципальных нормативных актах должны быть воспроизведены все те нормы, касающиеся размеров и условий оплаты труда, которые существовали в федеральном законодательстве по состоянию на 31 декабря 2004 г. Так, например, 25-процентное повышение заработной платы сельским педагогам, ранее





установленное Законом РСФСР № 438-1 от 21 декабря 1990 г. «О социальном развитии села» и отменённое на федеральном уровне, **должно быть сохранено в нормативных актах, которые издаются органы местного самоуправления для работников муниципальных образовательных учреждений.**

Во-вторых, большие опасения вызывает то, что на федеральном уровне уже не установлены минимальные гарантированные размеры оплаты труда работников бюджетной сферы (иными словами, по-настоящему единая для всей страны ЕТС). **Размеры оплаты труда работников муниципальных школ должны быть не меньше, чем по состоянию на 31 декабря 2004 г., но не обязаны при этом быть больше.** И ранее регионы и муниципалитеты могли повышать заработную плату своим работникам и этим правом при возможности пользовались. Например, **даже в Нижегородской области, давно не числящейся в регионах-донорах, в течение нескольких лет было установлено региональное повышение ставок на 14% всем работникам системы образования и до сих пор действует повышение ставок на 30–50 рублей за квалификационную категорию.** Однако при этом все регионы должны были повышать заработную плату педагогам одновременно с федеральными повышениями и в размерах не ниже федеральных. Из-за отсутствия средств повысить зарплату в размере, превышающем федеральное значение, могли лишь немногие регионы. Теперь же и федеральные повышения становятся не обязательными и даже во многие муниципальные бюджеты в полном объёме уже не закладываются. На практике формально повышаться ставки ЕТС могут за счёт экономии фонда оплаты труда образовательных учреждений, что сведёт к нулю весь действительный эффект от повышения.

Исходя из рекомендаций, которые на федеральном уровне дают Минобрнауки России, ЦК профсоюзов народного

образования РФ, при формировании муниципальной системы оплаты труда необходимо основываться на следующих принципиальных условиях:

- показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие учёной степени, почётного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учётом межразрядных коэффициентов;
- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленной Постановлением Правительства РФ № 191 от 3 апреля 2003 г.;
- объёмы учебной (педагогической) работы;
- размеры повышения ставок (окладов) в процентах, на которые ставки (оклады) специалистов, работающих на селе, увеличиваются по сравнению с размерами ставок (окладов) соответствующих специалистов в городской местности, а работников образовательных учреждений для детей-сирот, коррекционных учреждений, лицеев, гимназий и других — по сравнению с размерами ставок (окладов) работников, которые в таких образовательных учреждениях не работают;
- порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплата установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительная оплата за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- дополнительная оплата педагогических и других работников за работу,





не входящую в их должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);

- правила и сроки изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей.

**Эти условия должны быть в полном объёме отражены в принимаемом на муниципальном уровне Положении об оплате труда работников муниципальных школ.**

При этом также рекомендуется применять тарифную систему оплаты труда работников бюджетной сферы на основе ЕТС с сохранением 18 разрядов и действующих межразрядных тарифных коэффициентов, устанавливающих соотношение ставок первого и восемнадцатого разрядов 1:4,5 (ставка первого разряда ЕТС по оплате труда работников муниципальных учреждений устанавливается органами местного самоуправления). Подчеркнём, что ни существующие размеры ставки 1-го разряда, ни соотношение минимальной и максимальной тарифной ставки (4,5) не обеспечивают сегодня даже прожиточного минимума работникам бюджетной сферы.

## **Структура Положения об оплате труда работников муниципальных школ**

Структура этого документа определяется тем спектром вопросов, которые необходимо в нём отразить. При разработке такого нормативного акта для сельского района Нижегородской области мы пришли к выводу о целесообразности такой структуры Положения:

- I. Общие положения.
- II. Рабочее время.
- III. Установление разрядов по оплате труда.
- IV. Порядок исчисления заработной платы.
- V. Порядок и условия почасовой оплаты труда.
- VI. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и компенсационные выплаты.
- VII. Виды материального стимулирования работников.
- VIII. Отпуска.

В качестве приложений к Положению об оплате труда необходимо принять:

1. Порядок определения уровня образования.
2. Порядок определения стажа педагогической работы.
3. Форму тарификационного списка работников на \_\_\_\_ год.
4. Разряды оплаты труда единой тарифной сетки по должностям работников школ и порядок их назначения.
5. Примерное положение о режиме рабочего времени и времени отдыха работников муниципальных школ.
6. Порядок отнесения муниципальных школ к группам по оплате труда руководителей.

Рассмотрим основные вопросы, которые должны быть раскрыты в соответствующих разделах Положения об оплате труда.

## **I. Общие положения**

В этом разделе выделяются пункты:

- основные принципы оплаты труда работников муниципальных школ; даются основные определения. Здесь же можно указать и основных ответственных за работу по этому Положению, обозначив обязанности руководителей муниципальных школ:

— проверка документов об образовании и стаже педагогической деятельности (работы по специальности, в определённой должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, преподавателей, других работников, исчисляется их заработная плата;

— ежегодное составление и утверждение тарификационных списков сотрудников, выполняющих педагогическую работу, включая сотрудников, выполняющих эту работу в той же школе помимо основной работы;

а также ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений.

## **II. Рабочее время**

В связи с отсутствием на федеральном уровне действующих нормативных актов, регламентирующих режим рабочего времени и времени отдыха работников муниципальных школ, эти вопросы целесообразно отразить в данном разделе, а также в приложении — Примерном положении о режиме рабочего времени и времени отдыха работников муниципальных школ с учётом особенностей их деятельности.

**Это примерное положение должно стать основой для принимаемых в каждой школе Правил внутреннего трудового распорядка.**

Особо, на наш взгляд, следует регламентировать вопросы педагогической деятельности руководителей школ.

В частности, следует указать, что педагогическая (преподавательская) работа руководителя школы по совместительству



в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству возможна только с разрешения собственника имущества учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа). Таким органом, как правило, является муниципальный орган управления образованием.

### III. Установление разрядов по оплате труда

Определяется ещё и порядок установления разрядов оплаты труда ЕТС по должностям работников муниципальных школ, так как все ранее действовавшие в отношении всех работников образовательных учреждений федеральные нормативные акты сохранили свою силу с 1 января 2005 г. лишь в отношении работников федеральных государственных образовательных учреждений. В принципе можно сохранить все ранее действующие нормы, в том числе — повышения разрядов при наличии почётных званий.

Кроме федеральных норм, **необходимо сохранить и ранее действующие региональные положения.** Так, например, в Нижегородской области 10 лет назад губернатор Б.Е. Немцов принял положение о том, что оплата труда работников профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений и учреждений дополнительного профессионального образования, работающих на постоянной основе и по совместительству во всех видах и типах муниципальных и государственных образовательных учреждений, производится по разрядам оплаты работников высших и приравненных к ним по оплате труда учебных заведений. Учитывая приведённые выше положения статьи 153 закона № 122-ФЗ, мы считаем обязательным сохранить и эту норму при формировании муниципальной системы оплаты труда.

В качестве приложения к Положению в **обязательном порядке необходимо привести разряды оплаты труда работников муниципальных школ и порядок присвоения того или иного разряда.** Отметим, что на федеральном уровне такие разряды устанавливались Постановлениями Минтруда России, однако последние, принятые в 1995 г., документы были признаны недействующими. Поэтому **утверждение таких нормативных актов на муниципальном уровне приобретает ещё большее значение.**

Необходимо предусмотреть специфику работы школ в сельской местности. Для этого необходимы, например, должности бригадира учебного хозяйства и т.п., если есть подсобные участки.

Свои особенности имеет и определение должностных окладов руководителей школ. Традиционно они определяются, исходя из группы по оплате труда руководителей, которая присваивается школам. При этом должны учитываться факторы, осложняющие руководство, в том числе масштаб школы. На федеральном уровне есть лишь письмо Минобрнауки России № 20-52-1350/20-5 от 29 марта 2001 г. с рекомендациями по порядку установления вре-

менных объёмных показателей по отнесению учреждений образования к группам по оплате труда руководителей.

Однако стоит ли в небольшом сельском муниципальном образовании «городить огород» и усложнять порядок определения разрядов руководителей? Тем более что разница между разрядами составляет незначительную сумму в 100 рублей, а заработная плата руководителя увеличивается за счёт персональных надбавок и доплат. Думаем, что **более разумно установить лишь три группы по оплате труда руководителей школ, распределить, например, общеобразовательные учреждения сельского района следующим образом:**

1-я группа — лицеи, гимназии, школы с углублённым изучением отдельных предметов), общеобразовательные школы с профильными классами (более 50% 10–11-х классов);

2-я группа — полные средние и основные общеобразовательные школы с контингентом учащихся свыше 100 человек;

3-я группа — полные средние и основные общеобразовательные школы с контингентом учащихся до 100 человек.

Для районов, имеющих крупные начальные школы, можно ввести ещё и четвёртую группу — для оплаты руководителей этих школ. Если же в районе нет таких школ (а в малокомплектных сельских школах учителю устанавливается доплата за выполнение обязанностей директора), то усложнять систему объёмных показателей нецелесообразно.

### IV. Порядок исчисления заработной платы

В этом разделе определяется порядок тарификации педагогических работников, который в наибольшей степени определяет специфику оплаты их труда. Сюда можно перенести ранее действовавшие положения Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения с учётом изменения законодательства. Кардинальные же изменения порядка



расчёта заработной платы невозможны вследствие уже упоминавшейся нормы статьи 153 Федерального закона № 122-ФЗ.

## V. Порядок и условия почасовой оплаты труда

В этом разделе определяется порядок и условия почасовой оплаты труда, при этом необходимо сделать выбор из двух основных вариантов.

1. Размер оплаты за один час почасовой педагогической работы определяется путём деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности (установлено старой Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения).

2. Размер почасовой оплаты труда определяется, исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, применяемых к ставке первого разряда ЕТС (т.е. исходя из порядка, установленного постановлением Минтруда РФ № 7 от 21.01.1993 г.).

## VI. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и компенсационные выплаты

В этом разделе приводится перечень осуществляемых в муниципальном образовании повышений ставок заработной платы (должностных окладов) за специфику работы в отдельных школах. Должны быть сохранены все ранее действовавшие повышения, включая повышение ставок на 25% за работу в сельской местности. Однако кроме этого, при возможности, следует предусмотреть и дополнительные повышения ставок. Так, например, в нашем городе предусмотрено повысить ставки не только работникам лицеев и гимназий, но и работникам муниципальных дошкольных учреждений 1-й и 2-й категорий.

Работникам муниципальных школ за условия отдельных видов выполняемых работ должны устанавливаться компенсационные выплаты в процентном выражении от должностных окладов (ставок заработной платы). Перечень таких выплат должен быть предусмотрен в этом разделе Положения.

Не лишним в данном разделе будет и определить порядок суммирования различных оснований повышения ставок и применения компенсационных выплат.

## VII. Виды материального стимулирования работников

Для материального стимулирования руководителей, педагогических и других работников муниципальных школ могут применяться такие виды материального стимулирования: надбавки, доплаты, премии, материальная помощь. Порядок использования этих видов материального стимулирования должен быть предусмотрен в Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений. Здесь же может быть установлен и их минимальный размер. Конкретные же размеры доплат, надба-

вок и других мер материального стимулирования должно самостоятельно устанавливать каждое образовательное учреждение в соответствии со своей компетенцией, определённой статьёй 32 Закона «Об образовании».

**В сельских муниципальных школах нужно предусмотреть специфические доплаты, учитывающие особенности работы в сельской местности, в том числе:**

- учителям за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами);
- учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учёта, главным бухгалтерам (бухгалтерам) школ-интернатов и детских домов за ведение делопроизводства и бухгалтерского учёта по подсобному сельскому хозяйству.

Ещё одна специфическая черта работы педагогов в сельской местности — **работа в классах меньшей наполняемости**. Поэтому необходимо предусмотреть, в частности, что при установлении определённых доплат (за проверку тетрадей, за классное руководство и т.п.) при работе в классах с наполняемостью менее 25 человек устанавливается доплата в размере 50% по сравнению с устанавливаемой при нормативной наполняемости классов.

## VIII. Отпуска

Этот раздел в Положении об оплате труда целесообразен, так как установить порядок предоставления отпусков необходимо, но принимать дополнительный нормативный акт нецелесообразно.

Здесь, в частности, необходимо регламентировать порядок предоставления дополнительных отпусков, в том числе за работу в условиях ненормированного рабочего дня. Отметим, что в отличие от ранее существовавшего порядка **дополнительные отпуска не поглощаются удлинённым ежегодным отпуском педагогических работников, а суммируются с ним.**

**г. Нижний Новгород**