

# ВСЕ ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ ПЕДАГОГАМ — СОХРАНЕНЫ



**Алексей Соколов,**  
председатель  
областной  
организации  
Профсоюза  
работников  
народного  
образования  
и науки РФ

В системе образования Ярославской области сегодня заняты более 26 тыс. педагогических и руководящих работников, что на 8% меньше, чем в 2000 г. Тогда на финансирование образования выделялось 1307 млн руб. (что составляло 17% от общих расходных фондов в консолидированном бюджете области). В 2004 г. эта статья увеличилась до 3774 млн руб. (19,5% от общих расходных фондов в консолидированном бюджете области). Таким образом, общие расходы на образование по сравнению с 2000 г. выросли в 2,9 раза. Благодаря конструктивному взаимодействию областного руководства и регионального отделения Ассоциации профсоюзов работников непроектной сферы в 2005 г. уровень оплаты труда в бюджетных отраслях области выше федерального на 20%. **Сохранены все действовавшие доплаты и надбавки, в частности молодым специалистам и педагогам, работающим в сельской местности.**

В последние годы в рамках реализации Программы развития образования в Ярославской области создан новый механизм распределения бюджетных ресурсов. Он и стал основой формирования новых экономических отношений в образовании. С 1 января 2003 г. школы и другие общеобразовательные учреждения области финансируются на основе региональных нормативов финансирования государственного образовательного стандарта, определяемых в расчёте на одного обучающегося по каждому виду образовательного учреждения. Из областного бюджета финансируются заработная плата, расходы на повышение квалификации, на приобретение книгоиздательской продукции и учебные расходы; из бюджетов муниципальных образований — расходы на содержание зданий учреждений системы образования.

Основным принципом расчёта регионального норматива минимального бюджетного государственного (образовательного) стандарта становится соотношение между фондом оплаты труда и фондом материального обеспечения.

В фонд оплаты труда включаются: заработная плата (тарифная и надтарифная часть); начисления на заработную плату; расходы на повышение разрядов и аттестацию педагогических работников в размере 5% к ставке.

Кроме того, для расчёта фонда оплаты труда учитывается компенсационная выплата за книгоиздательскую продукцию.

В фонд материального обеспечения включаются: расходы на приобретение канцелярских принадлежностей, материалов и предметов для текущих хозяйственных целей; расходы на услуги связи, мероприятия культурно-просветительного характера; учебные расходы, связанные с приобретением учебных пособий, письменных и чертёжных принадлежностей, материалов для учебных и лабораторных занятий; на учебные экскурсии, производственную практику; приобретение учебных программ, бланков учебной документации; приобретение книг, учебной и другой литературы для библиотек; периодических изданий, комплектование библиотечных фондов (включая доставку), другие учебные расходы.

Исходной базой для расчёта фонда заработной платы по каждой группе персонала школы становится средний разряд по региональной Единой тарифной сетке. Затем формируется структура фонда заработной платы, т.е. определяется тарифная и надтарифная часть заработной платы в процентном отношении (при фонде зарплаты = 100%) по каждой группе персонала.

Тарифная часть заработной платы регулируется на государственном уровне в зависимости от сложности труда, в основу определения которой заложены квалификационные факторы — уровень образования и профессиональный стаж. Надтарифная часть выполняет стимулирующую функцию: в её состав включаются различные поощрительные и стимулирующие доплаты и надбавки, компенсирующие повышенные затраты труда работника.



Формирование тарифной части заработной платы по каждой группе персонала школы начинается с определения надбавок, установленных в процентном отношении к основной ставке (разряду), которые образуют новую, повышенную ставку.

При расчёте фонда заработной платы по каждой группе персонала на региональном уровне в тарифную его часть включаются те надбавки и доплаты, которые необходимо выплачивать при реализации образовательной программы. К ним относятся:

- надбавки за работу в сельской местности в размере 25% к ставке;
- доплаты за работу в образовательных учреждениях со специфическими условиями труда, которые определены действующими условиями оплаты труда, в размере от 15 до 20% к ставке;
- надбавки за вредные условия труда и режим работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размере 6%.

После определения тарифной части заработной платы рассчитывается надтарифная часть, исходя из установленных процентных соотношений тарифной и надтарифной частей по каждой группе персонала школы.

Надтарифный фонд для общеобразовательных учреждений области определён в среднем в 25%, для общеобразовательных учреждений, в которых установлена 25-процентная надбавка за работу в сельской местности и рабочих посёлках, — 15%.

Все эти финансовые меры позволили решить проблемы с выплатой заработной платы педагогическим работникам, укрепить материальную базу. При нормативном подушевом финансировании особенно важно правильно расходовать фонд оплаты труда, в частности, его надтарифную часть. Надтарифный фонд имеет исключительно целевое назначение. **Он используется для установления надбавок за высокое качество и результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, напряжённость, интенсивность труда, а также для оплаты дополнительной работы, т.е. доплат за: классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами и другую деятельность, которая не входит в круг должностных обязанностей работника школы.**

В соответствии со статьёй 144 ТК РФ работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки с учётом мнения представительного органа работников. Устанавливать их можно также, отразив это в коллективном договоре. Однако порядок и условия использования стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и т.д.) в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ; в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Федерации, — органами государственной власти соответствующего субъекта; в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления. Поэтому при установлении порядка и условий стимулирующих выплат правительство, органы государственной власти и местного самоуправления обязаны исходить не только из положений Трудового кодекса, но и из норм Федерального закона «Об образовании».

**В соответствии со статьёй 32 Закона заработная плата работников школы, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам, порядок и размеры премирования устанавливаются самой школой.**

В Письме Министерства образования РФ № 05-51-66/98 от 25.08.1998 г. «О вопросах нормирования и оплаты труда педагогических работников за дополнительную работу и отраслевым тарифном соглашении» говорится, что предоставленное Законом «Об образовании» и другими нормативными правовыми актами право самим школам самостоятельно определять размеры доплат за работу по классному руководству, проверке письменных работ, заведование учебными кабинетами и т.д., а также отнесение этих выплат к стимулирующим педагогов выполнять дополнительные виды работ, не становится основанием для перевода доплат за эту работу в разряд обязательных и не даёт права органам исполнительной власти субъектов Федерации и органам местного самоуправления не планировать средства на эти цели.

Нарушением Федерального закона «Об образовании» являются также и различные запреты на использование экономии фонда оплаты труда. Подчеркнём, что никаких согласований на использование экономии фонда оплаты труда не требуется. На приказах об установлении доплат, надбавок и т.д. визы заведующего органом управления образованием быть не должно.

Для эффективного и гласного распределения средств фонда оплаты труда в Ярославской области действует система социального партнёрства, основанная на Отраслевом тарифном соглашении, которое заключается между Департаментом образования и областным комитетом профсоюза, а также на коллективных договорах школ. В соответствии с их положениями формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера школы устанавливают самостоятельно, по согласованию с соответствующими профсоюзными структурами.

**г. Ярославль**