

ПЕРЕХОДИМ НА НОВЫЕ системы оплаты труда. Может ли не вводиться НСОТ?



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

Переход на новые системы оплаты труда вызывает много вопросов об оплате труда в летних оздоровительных лагерях. Попробуем внести ясность: каким образом должны платить педагогам за работу в муниципальных загородных оздоровительных центрах.

- штатное расписание
- нормативные правовые акты
- режим рабочего времени
- правила внутреннего трудового распорядка
- сверхурочная работа
- учётный период
- единая тарифная сетка

Типовые штаты

Вопросы оплаты труда начинаются с определения штатов муниципальных загородных оздоровительных центров, так как именно с их помощью формируется фонд оплаты труда работников лагеря (каких-либо чётких нормативов финансирования учреждений такого типа практически не разработано).

Типовые штаты административно-хозяйственного, педагогического, медицинского, обслуживающего персонала детских оздоровительных лагерей были утверждены постановлением секретариата ВЦСПС от 11.05.1990 № 7-22, и именно на этом документе традиционно основываются штатные расписания большинства муници-

пальных загородных оздоровительных центров.

Учитывая, что значительная часть расходов муниципальных загородных оздоровительных центров оплачивается за счёт средств Фонда социального страхования (ФСС) РФ, региональные органы этого фонда, финансируя расходы на оплату труда работников муниципальных загородных оздоровительных центров, во многом определяют их штаты. При этом всё чаще региональные органы ФСС издадут свои рекомендательные документы, на основе которых рассчитываются сметы расходов муниципальных загородных оздоровительных центров. В качестве основы своих рекомендаций территориальные органы ФСС РФ используют все те же

Типовые штаты 1990 года, хотя практика показывает, что конкретные нормативы (особенно для хозяйственного персонала) существенно различаются в регионах, отклоняясь от цифр, указанных в Типовых штатах.

Конечно, можно говорить о том, что на сегодняшний день это постановление устарело, не соответствует потребностям загородных центров, однако это единственный нормативный правовой акт для формирования штатов муниципальных загородных оздоровительных центров.

На федеральном уровне избегают принимать документы, по которым устанавливаются конкретные обязанности по финансированию образовательных учреждений, Минобрнауки России даже признало утратившими силу Типовые штаты общеобразовательных учреждений. Поэтому не планируется пересмотр перечня должностей, их количества и нормативов нагрузки для летних лагерей. Более того, федеральные органы управления образованием не имеют компетенции устанавливать какие-либо обязательные для органов местного самоуправления Типовые штаты.

Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» организация отдыха детей в каникулярное время отнесена к компетенции местных властей, при этом действующее законодательство не предоставляет компетенции вышестоящим уровням управления по его регламентации. Поэтому все ранее принятые на федеральном уровне документы, регламентирующие формирование штатов летних оздоровительных лагерей, имеют лишь рекомендательный характер. Местные органы власти вправе их использовать, но могут разработать и свои нормативы формирования штатов.

Кроме того, следует помнить, что в соответствии со статьёй 32 Закона РФ «Об образовании» установление структуры управления

деятельностью образовательного учреждения, штатного расписания, распределение должностных обязанностей отнесены к компетенции образовательного учреждения. Поэтому, в соответствии с законодательством, органы местного самоуправления должны выделять средства на организацию летнего отдыха, а муниципальные загородные оздоровительные центры самостоятельно формировать штатное расписание в пределах выделенных средств, вводя необходимые в современных условиях должности.

К сожалению, в условиях финансово-экономического кризиса, когда во многих регионах экономят прежде всего на расходах на образование, вероятность увеличения объёмов выделения средств на летних отдых и благодаря этому увеличения штатов муниципальных загородных оздоровительных центров, невелика. Скорее наоборот, заставят сокращать ненужные, по мнению чиновников, должности.

Режим рабочего времени в муниципальных загородных оздоровительных центрах

В соответствии со статьёй 333 Трудового кодекса РФ продолжительность работы педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю. Режим труда работников муниципальных загородных оздоровительных центров определяется локальными актами образовательных учреждений — Правилами внутреннего трудового распорядка. Эти правила составляются, исходя из норм, установленных Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» и Приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

В соответствии с этими нормативными актами рабочее время педагогов муниципальных загородных оздоровительных центров определяется с учётом следующих положений.

- Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительные образовательные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период в той же местности на базе общеобразовательных и других образовательных учреждений, определяется в порядке, предусмотренном разделом IV Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждённого Приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69.

В частности, в каникулярный период педагогические работники ведут педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Положения (другой части педагогической работы), с сохранением заработной платы в установленном порядке.

- Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Эти работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

- Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может осуществляться только с согласия работников.

Режим рабочего времени названных работников устанавливается с учётом выполняемой ими работы и определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы, коллективным договором.

На практике крайне сложно организовать работу педагогов в летнем лагере, исходя из шестичасового рабочего дня, поэтому работа ведётся в существенно больших объёмах, причём нередко с нарушением трудового законодательства. Трудовой кодекс РФ различает два возможных случая работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени: по инициативе работника — совместительство и по инициативе работодателя — сверхурочная работа.

Сверхурочная работа — это работа по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учётный период. Работодатель привлекает работника к сверхурочным работам с его письменного согласия в определённых законодательством случаях. К исключительным случаям, когда допускаются сверхурочные работы, относятся случаи продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва (в учреждениях для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, дошкольных учреждениях и т.п.). В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается не просто с письменного согласия работника, а требуется ещё и мнение выборного профсоюзного органа этой организации. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

При отказе педагога от сверхурочной работы (в том числе и выраженного при отсутствии письменного согласия),

администрация не вправе привлекать его к такой работе. Никаких санкций к педагогу за отказ от сверхурочной работы администрация муниципального загородного оздоровительного центра применять не имеет права.

В то же время при надлежащем оформлении работа педагога сверх рабочего времени, установленного на ставку заработной платы, не является сверхурочной работой. По заявлению работника администрация имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в том же образовательном учреждении.

В соответствии со статьёй 284 ТК РФ (в действующей в настоящее время редакции) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырёх часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учётного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учётный период), установленной для соответствующей категории работников.

Таким образом, учитывая, что норма часов за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) у воспитателей учреждений дополнительного образования детей в соответствии с постановлением Правительства РФ № 191 составляет 36 часов в неделю, совместительство у этих педагогов возможно до 18 часов в неделю. Таким образом, общая продолжительность рабочей недели воспитателя может составить 54 часа или 9 часов в день (при шестидневной неделе с одним выходным днём).

Обратим также особое внимание на то, что работа в муниципальных загородных оздоровительных центрах допускается только с согласия педагогического работника, поскольку

она выполняется в других учреждениях или в другой местности (и то и другое в соответствии с Трудовым кодексом РФ требует согласия работника).

Условия оплаты труда в муниципальных загородных оздоровительных центрах

В соответствии со статьёй 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» органы местного самоуправления самостоятельно определяют размеры и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений. Поэтому формально размеры и условия оплаты труда работников муниципальных загородных оздоровительных центров каждый муниципалитет определяет самостоятельно.

Однако на практике муниципалитеты используют принятую органами власти субъекта РФ систему оплаты труда. Для муниципальных загородных оздоровительных центров большое значение имеет ещё и позиция регионального отделения Фонда социального страхования РФ, так как именно за счёт средств социального страхования оплачивается большая часть расходов летних лагерей. ФСС РФ основывают свои расчёты на принятой для федеральных государственных учреждений системе оплаты труда.

Поэтому до недавнего времени основой для оплаты труда в подавляющем большинстве случаев в муниципальных загородных оздоровительных центрах была принятая на федеральном уровне Единая тарифная сетка (введённая Постановлением Правительства РФ от 14 октября 1992 г. № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки»). В тех регионах, где установлены какие-либо дополнительные выплаты (доплаты, надбавки, повышения ставок) к уровню ставок ЕТС, как правило, распространяют их и на работников летних

оздоровительных лагерей. Естественно, что учитываются и различные районные (северные и другие) коэффициенты, повышающие заработную плату с учётом специфических климатических и других условий.

При организации оплаты труда работников муниципальных загородных оздоровительных центров традиционно используется также Порядок и условия привлечения педагогических и других работников для работы в оздоровительных лагерях, летних оздоровительных дошкольных учреждениях, туристских походах, экспедициях, экскурсиях и оплаты их труда, утверждённые приказом Минобразования РФ от 29 марта 1993 г. № 113 «О неотложных мерах по организации летнего отдыха детей и подростков в 1993 году».

Более того, при введении новой системы оплаты труда специфические особенности оплаты труда, установленные этим порядком, также должны учитываться. Это связано с тем, что в соответствии со статьёй 153 Федерального закона от 22.08.04 № 122-ФЗ при издании органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления в связи с принятием этого федерального закона нормативных правовых актов 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, предоставленных соответствующим категориям граждан, по состоянию на 31 декабря 2004 г.

Поэтому и при введении новой системы оплаты труда не должны ухудшаться следующие условия оплаты труда работников муниципальных загородных оздоровительных центров:

- педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровитель-

ные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счёт средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности;

- за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата к ставкам и должностным окладам, предусмотренным по занимаемой в муниципальных загородных оздоровительных центрах должности, в размере 15%. Перечень категорий работников, которым может быть установлена доплата к ставкам и должностным окладам за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, утверждается оздоровительным учреждением;
- за каждый час работы в ночное время (в период с 10 вечера до 6 утра) на основе графиков работы или приказа по учреждению в случае замены производится доплата в размере 35% часовой ставки;
- лицам, занимающим должности специалистов в муниципальных загородных оздоровительных центрах, расположенных в сельской местности, ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются на 25%.

Кроме того, работа вследствие неявки сменяющего работника оплачивается в соответствии со статьёй 152 ТК РФ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться

предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Может ли не вводиться НСОТ?

В ряде регионов муниципальные загородные оздоровительные центры не переведены на новую систему оплаты труда. В таком случае в этих учреждениях не происходит никаких изменений: труд оплачивается и фонд оплаты труда формируется в прежнем порядке.

Обратим особое внимание на то, что установление новой системы оплаты труда — дело самих муниципалитетов, и всё та же ЕТС может сохраняться и даже (как показывает московский опыт) успешно называться при этом «новой системой оплаты труда» в рамках комплексных проектов модернизации образования.

Согласно статье 144 ТК РФ системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) 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, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ;
- в муниципальных 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.

В соответствии с пунктом 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, 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:

- определить размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для соответствующей профессиональной деятельности по профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития РФ, с учётом их дифференциации в зависимости от сложности и объёма выполняемой работы;
- использовать выплаты компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденными Министерством здравоохранения и социального развития РФ;
- установить выплаты 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;

- определить размеры и условия выплат стимулирующего характера в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах;
- установить размеры 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;
- использовать механизм централизации лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений, для поощрения руководителей учреждений;
- использовать 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;
- утверждать штатное расписание руководителей учреждения;
- не допускать снижения заработной платы работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) при сохранении объёма должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

Таким образом, есть лишь рекомендации использовать профессиональные квалификационные группы (практически реализуемые лишь при утверждении Министерством здравоохранения и социального развития РФ требований 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 ЕТС.

Поэтому сохранение в регионах Единой тарифной сетки полностью соответствует действующему законодательству, причём как по отношению к работникам муниципальных загородных оздоровительных центров, так и по отношению к работникам всех образовательных учреждений. **НО**



ОТВЕЧАЕМ НА ВОПРОСЫ руководителей школ

? Учитывается ли вознаграждение, выплачиваемое за классное руководство, при исчислении пособия по временной нетрудоспособности?

Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» установлен порядок и условия назначения, исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

В соответствии со статьёй 14 этого Закона, пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, как и прежде, исчисляются исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

При этом в заработок, из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, включаются все виды выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на которые начисляется единый социальный налог.

? Разъясните, к какой деятельности можно, а к какой нельзя привлекать детей во время отдыха в загородных оздоровительных лагерях?

Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН 2.4.4.1204-03 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы загородных стационарных учреждений отдыха и оздоровления детей», утверждённые Главным государственным санитарным врачом РФ 16 марта 2003 г., в пункте 7.4 определяют, что с учётом воспитательной и оздоровительной направленности в соответствии с возрастом детей организуются следующие виды деятельности. Для детей 6–10 лет допускается уборка постелей, несложные работы по уходу за помещениями и территорией, сбор ягод и лекарственных трав под наблюдением воспитателя; для старших школьников — дежурство по столовой (сервировка столов, уборка грязной посуды), для детей старше 14 лет — уборка обеденного зала, благоустройство территории, уборка спальных комнат.

Пункт 7.5 устанавливает, что не разрешается привлекать детей к работам, связанным с большой физической нагрузкой (переноска и передвижение тяжестей, пила дров, стирка постельного белья); с опасностью для жизни (мытьё окон, протирка светильников), опасным в эпидемиологическом отношении (уборка санузлов, умывальных комнат, уборка и вывоз отходов и нечистот, обработка чаши бассейна); запрещена уборка мест общего пользования: лестничных площадок, пролетов и коридоров, мытьё полов с применением моющих и дезинфекционных средств.