

ОПЛАТА ТРУДА: правовое регулирование

Вера Николаевна Понкратова,

Жанна Петровна Осипцова,

специалисты аппарата Профсоюза работников народного образования и науки РФ

С 1 января 2005 года законодательно разграничены полномочия по установлению размеров и условий оплаты труда между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления. Большую свободу по установлению систем оплаты труда получили и сами школы. Однако это не значит, что нормативные правовые акты, связанные с вопросами оплаты труда, могут приниматься органами государственной власти субъектов РФ или органами местного самоуправления без учёта и с нарушением действующего в этой сфере федерального законодательства, поскольку в соответствии со статьёй 72 Конституции РФ трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов РФ.

• нормативные правовые акты • Единые рекомендации • нормы и условия оплаты труда • квалификационные характеристики • государственные гарантии, бюджетные ассигнования

Закон и другие нормативные правовые акты субъектов РФ не могут противоречить федеральным законам, а если возникает противоречие между федеральным законом и другим актом, изданным в Российской Федерации, то действует федеральный закон: конституционно установлен приоритет норм федерального законодательства в сфере правового регулирования оплаты труда — важной составной части трудового законодательства (раздел VI. «Оплата и нормирование труда» Трудового кодекса РФ).

Для того, чтобы сохранить единые принципы в регулировании вопросов оплаты труда, не допустить ухудшения условий оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по сравнению

с Трудовым кодексом РФ (ТК РФ), федеральными законами и другими нормативными правовыми актами РФ в соответствии со статьёй 135 ТК РФ с 2005 года Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (РТКО) ежегодно утверждаются Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. На 2011 год Единые рекомендации утверждены решением РТКО от 10 декабря 2010 г., протокол № 10.

В соответствии с пунктами 2 и 3 Единых рекомендаций они учитываются трёхсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений,

В.Н. Понкратова, Ж.П. Осипцова. **Оплата труда: правовое регулирование**

образованными в субъектах РФ и муниципальных образованиях, при подготовке соглашений и рекомендаций по организации оплаты труда работников, а также федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления при разработке законов и других нормативных правовых актов по оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений и определении объемов их финансирования на эти цели.

Что касается общей характеристики содержания Единых рекомендаций в целом, то отметим, что оно исходит из принципов преемственности и стабильности, поскольку сохранены концептуальные подходы, которые были отражены в Единых рекомендациях на 2010 год, а некоторые из них уточнены и получили дальнейшее развитие.

Нормы и условия оплаты труда, обязательные на территории России

К обязательным для применения на всей территории России относятся нормы и условия оплаты труда, предусмотренные разделом III Единых рекомендаций. Остановимся на некоторых из них.

Фиксированные размеры оплаты труда (подпункт «б» пункта 4 Единых рекомендаций)

К обязательным нормам и условиям оплаты труда отнесено включение в трудовой договор условий оплаты труда, в том числе фиксированных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) по занимаемой работником должности, в зависимости от квалификации работников и сложности выполняемых работ, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Это означает, что в трудовом договоре работника в обязательном порядке должен быть указан фиксированный, т.е. конкретный, установленный данному работнику размер ставки (оклада), который будет ему выплачиваться за исполнение должностных обязанностей по занимаемой должности с учётом его квалификации и сложности выполняемой работы за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы) (пункт 10 Единых рекомендаций).

При регулировании вопросов оплаты труда применяются соответствующие особенностям труда обозначения фиксированных размеров оплаты труда: для одних категорий работников эти размеры предусмотрены в виде должностных окладов либо окладов, а для других — в виде ставок заработной платы (тарифных ставок), что подчёркивается в Единых рекомендациях.

Для педагогических работников, труд которых нормируется на основе нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, фиксированные размеры оплаты труда должны устанавливаться именно в виде ставок заработной платы, поскольку они являются расчётной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учётом конкретного объёма учебной нагрузки (педагогической работы).

Таким образом, в трудовом договоре учителя в обязательном порядке должен быть указан размер ставки заработной платы, предусмотренный за норму часов преподавательской работы в неделю с учётом квалификации и сложности выполняемой работы, из которого будет исчисляться его месячная заработная плата за фактический объём преподавательской работы (учебной нагрузки).

Например, если для учителя пятых-девярых классов с учётом его квалификации месячная ставка заработной платы за норму 18 часов преподавательской работы

в неделю предусмотрена в размере 7 тысяч рублей, то именно этот размер ставки указывается в трудовом договоре. Если фактический объём учебной нагрузки этого учителя составляет, к примеру, 22 часа в неделю, что также включается в трудовой договор, то его месячная заработная плата за это количество часов преподавательской работы будет определяться путём умножения размера ставки заработной платы (7 тысяч руб.) на фактическую учебную нагрузку в неделю (22 часа) и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю (18 часов), что составит в итоге 8.556 рублей.

Исчисленная таким образом заработная плата учителя за преподавательскую работу выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

На необходимость закреплять в трудовых договорах с работниками (в дополнительных соглашениях к трудовому договору) условия оплаты труда с указанием конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) ставок заработной платы, устанавливаемых за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы), указывает также пункт 20 Единых рекомендаций, в котором обращается внимание на соблюдение ряда обязательных положений при введении и применении систем оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений.

Однако, как известно, в отдельных субъектах РФ при оплате труда учителей школ в нарушение федерального законодательства применяется система оплаты труда на основе стоимости ученико-часа, которая вообще не предусматривает фиксированные размеры ставок заработной платы, т.е. те параметры оплаты труда, которые являются основой основ любой системы оплаты труда (статья 135 ТК РФ) и относятся к обязательным условиям трудового договора (статья 57 ТК РФ).

Предусматриваемые нормативными правовыми актами ряда субъектов РФ выплаты учителям,

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

именуемые «окладами», которые рассчитываются на основе переменных показателей (фактический объём учебной нагрузки и число учащихся в каждом классе), а также включают доплаты за неаудиторную занятость, по существу противоречат нормам федерального трудового законодательства, прежде всего:

- статье 129 ТК РФ, в соответствии с которой под окладами (должностными окладами) понимаются фиксированные размеры оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- статье 333 ТК РФ и постановлению Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191, в соответствии с которыми оплата труда учителей с учётом особенностей нормирования их труда должна осуществляться на основе не зависящих от числа учащихся в классе размеров ставок заработной платы, устанавливаемых за норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

Оплата труда учителей за преподавательскую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной за ставку нормы часов либо менее установленной нормы, а также за работу, не входящую в их должностные обязанности (классное руководство, заведование учебными кабинетами, проверка письменных работ и т.д.), за которую устанавливаются соответствующие доплаты, подпадает под понятие «заработная плата» и не может обозначаться и определяться как «оклад».

*ЕКС и ЕТКС
(пункты 5, 19
Единых рекомендаций)*

Обязательны для применения на всей территории России Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих

В.Н. Понкратова, Ж.П. Осипцова. **Оплата труда: правовое регулирование**

(ЕКС) и Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС).

ЕКС состоит из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности работников и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, а ЕТКС — из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих не должностные обязанности работника (в отличие от работников, отнесённых к категории служащих), а характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также примеры работ.

Если с выполнением работ по определённым должностям, профессиям, специальностям связаны предоставление компенсаций и льгот либо ограничения, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках (статья 57 ТК РФ).

После проведения (по запросу Общероссийского профсоюза образования) Минюстом России правовой экспертизы приказа Минздравсоцразвития России, которым были утверждены квалификационные характеристики по должностям работников образования, была установлена необходимость его государственной регистрации как нормативного правового акта, поскольку по своему содержанию квалификационные характеристики содержат положения, которые затрагивают трудовые права работников и имеют межведомственный характер.

В связи с этим приказ Минздравсоцразвития России от 14 августа 2009 г. № 593 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, спе-

циалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» был отменён (приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 760) и взамен издан приказ от 26 августа 2010 г.

№ 761н, который был зарегистрирован в Минюсте России 6 октября 2010 г. (регистрационный № 18638).

По этой же причине был отменён приказ Минздравсоцразвития России от 6 ноября 2009 г. № 869 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» и взамен издан приказ Минздравсоцразвития России от 23 июля 2010 г. № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения», зарегистрированный в Минюсте России 25 августа 2010 г. (регистрационный № 18247).

Аналогичная процедура осуществлена в отношении приказа Минздравсоцразвития России от 30 октября 2009 г. № 858 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования», который отменён приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. № 2, а взамен его издан новый приказ от 11 января 2011 г. № 1Н, который зарегистрирован в Минюсте России 23 марта 2011 г., регистрационный № 20237.

Таким образом, *квалификационные характеристики (составная часть ЕКС)* имеют теперь статус нормативного правового акта, тем самым обязательны для применения всеми школами при регулировании трудовых отношений.

**Порядок и условия,
с учётом которых устанавливаются
и изменяются системы оплаты труда**

В разделе V Единых рекомендаций определен порядок и условия, с учётом которых устанавливаются и изменяются системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений:

*Достигнутый уровень оплаты труда
(подпункт «а» пункта 7
Единых рекомендаций)*

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются и изменяются прежде всего с учётом достигнутого уровня оплаты труда. Это означает, что заработная плата работников (без учёта премий и других стимулирующих выплат) при установлении или изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма должностных (трудовых) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации (пункты 16, 18 Единых рекомендаций).

Исходя из этого принципа не должен снижаться также и достигнутый уровень выплат компенсационного характера, в том числе за работу в ночное время.

Повышенный уровень оплаты труда за работу в ночное время с 10 ч вечера до 6 ч утра в образовательных учреждениях (при внесении изменений в системы оплаты труда после 1 января 2005 г.) составлял не менее 35% часовой ставки (части оклада за час работы).

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышенной оплаты труда за работу в ночное время установлен в размере 20% часовой тарифной ставки (части оклада за час работы), однако это не может быть основанием для снижения в школах достигнутого ранее уровня повышенной оплаты за каждый час работы в ночное время. В соответствии с пунк-

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

том 5.1.5 Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию (в настоящее время — в ведении Минобрнауки России), на 2009–2011 годы, труд работников за каждый час работы в ночное время должен оплачиваться в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки либо части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

*Обеспечение основных государственных
гарантий по оплате труда
(подпункт «б» пункта 7
Единых рекомендаций)*

При установлении и изменении систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений должны обеспечиваться государственные гарантии по оплате труда. Эти гарантии определены статьёй 130 ТК РФ.

*Гарантии, непосредственно связанные
с оплатой труда работников*

Помимо основных государственных гарантий, предусмотренных статьёй 130 ТК РФ, должны обеспечиваться и другие государственные гарантии, непосредственно связанные с оплатой труда работников, к числу которых относятся в первую очередь:

продолжительность рабочего времени, включая сокращённую продолжительность рабочего времени для педагогических работников (статьи 92, 333 ТК РФ), продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней (статья 95 ТК РФ), работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени (статьи 97, 99, 101 ТК РФ) и другие гарантии;

нормы часов за ставку заработной платы, установленные в соответствии со статьёй 333 ТК РФ постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г.

В.Н. Понкратова, Ж.П. Осипцова. **Оплата труда: правовое регулирование**

№ 191 для педагогических работников, а также гарантии по оплате труда, предусмотренные этим постановлением (выплата ставок заработной платы в полном размере отдельным учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка; дополнительная оплата за преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогического работника сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы; гарантии по выплате заработной платы учителям и преподавателям при уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от них причинам);

верхний предел учебной нагрузки в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида (для преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования — 900 часов, для преподавателей образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) — 800 часов);

другие гарантии и компенсации, предусмотренные разделом VII. «Гарантии и компенсации» ТК РФ.

Учёт мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) (подпункт «д» пункта 7 Единых рекомендаций)

При установлении и изменении систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений должно учитываться мнение соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) на всех уровнях (региональном, местном, локальном).

В соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами России коллективным договором, соглашениями работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа). Представителями работников в социаль-

ном партнёрстве в соответствии со статьёй 29 ТК РФ являются профессиональные союзы и их объединения, другие профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Интересы работников на коллективных переговорах, при заключении или изменении коллективного договора, контроле за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении школой, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Статьёй 30 ТК РФ определён порядок представления интересов работников первичными профсоюзными организациями. Установлено, что первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнёрстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, — интересы всех работников работодателя независимо от их членства в профсоюзах, на коллективных переговорах, при заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Формируемые в соответствии с типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующего типа и вида, а также уставами школ органы самоуправления (совет школы, попечительский совет, общее собрание, педагогический, управляющий советы и другие формы, которые обозначаются в ряде случаев как представительные органы школ) не могут быть представителями (представительными органами) работников в социальном партнёрстве на локальном уровне, поскольку они создаются для выполнения определённых управленческих функций в рамках основной деятельности школ,

а не избираются для представления интересов работников в социальном партнёрстве.

Порядок учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов определён статьёй 372 ТК РФ. Поскольку вопросы установления системы оплаты труда в школе регулируются, как правило, непосредственно в коллективном договоре школы и в его приложениях, то изменения и дополнения в коллективный договор по этим вопросам должны вноситься в порядке, предусмотренном статьёй 44 ТК РФ.

*Учёт типовых норм труда
(подпункт «з» пункта 7
Единых рекомендаций)*

Едиными рекомендациями предусмотрено, что системы оплаты труда устанавливаются и изменяются с учётом типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, и нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном законодательством).

Нормы труда, применявшиеся до введения новых систем оплаты труда, не могут быть пересмотрены без соблюдения норм трудового законодательства, предусмотренных частью 2 статьи 160 ТК РФ, в соответствии с которой пересмотр норм труда возможен лишь в двух случаях: по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии или проведения организационных либо других мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда; при использовании физически и морально устаревшего оборудования. При этом о введении новых норм труда работники в соответствии с частью 2 статьи 162 ТК РФ должны быть извещены работодателем не позднее чем за два месяца.

Других случаев для пересмотра норм труда трудовым законодательством не предусмотрено, а работодатель не вправе обосновывать изменение норм труда другими мотивами. Кроме того, не может быть основанием для пересмотра норм, установленных работнику при заключении трудового договора, также и то обстоятельство, что Министерством образования и науки РФ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

принято решение о неприменении типовых штатов, утверждённых государственными органами управления образованием бывшего Союза ССР, если не внедрялись новая техника, технологии или не проведены организационные либо другие мероприятия, обеспечивающие рост производительности труда.

Пересмотр норм труда по инициативе работодателя рассматривается как изменение условий трудового договора, так как влечёт изменение условий оплаты труда, поэтому работодатель обязан в этих случаях соблюдать требования, предусмотренные статьёй 74 ТК РФ.

Нормы труда, введённые без соблюдения названных норм трудового законодательства, в том числе без письменного уведомления работников об изменении норм труда либо с нарушением срока уведомления или без учёта мнения представительного органа работников, не могут применяться, и в этих случаях работники вправе требовать оплаты их труда в соответствии с прежними нормами, обжалуя действия работодателя.

Без согласия работников не могут также приниматься решения об изменении условий трудового договора, связанные с увеличением объёма выполняемых работ, совмещением должностей, а также о введении неполного рабочего времени, что в последнее время в нарушение статей 60.2 и 74 ТК РФ стало часто возникать на практике только на том основании, что заработная плата низкооплачиваемых категорий работников выплачивается в размере не ниже 4330 рублей в месяц.

**Оплата труда работников
государственных учреждений
субъектов РФ и муниципальных
учреждений**

Единые рекомендации предусматривают основные подходы к установлению

В.Н. Понкратова, Ж.П. Осипцова. **Оплата труда: правовое регулирование**

и применению систем оплаты труда на региональном и муниципальном уровне:

Использование в субъектах РФ порядка формирования систем оплаты труда, предусмотренного для федеральных государственных учреждений.

При введении систем оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений органам государственной власти субъектов РФ и органам местного самоуправления рекомендовано (пункты 17 и 18 Единых рекомендаций):

устанавливать тарифные ставки, базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, в ведении которого — выработка государственной политики и нормативно-правовое регулирование в сфере труда;

использовать порядок формирования систем оплаты труда, предусмотренный для федеральных государственных учреждений, в том числе выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов таких выплат, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти.

Кроме того, применительно к сфере образования рекомендуется завершить к 2012 году введение новых систем оплаты труда работников подведомственных учреждений, а также формировать фонд оплаты труда на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств соответствующих бюджетов, субсидий из соответствующих бюджетов и средств, поступающих от принимающей доход деятельности.

Нормы по оплате труда, которые не должны регулироваться нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления (пункт 19 Единых рекомендаций).

В Единых рекомендациях внимание органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления вновь обращается на нормы, связанные с оплатой труда, которые они не могут регулировать, принимая нормативные правовые акты (что, к сожалению, в нарушение федерального законодательства встречается во многих регионах).

Несмотря на то, что на указанные нарушения обращалось внимание органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления в Единых рекомендациях на 2010 год, в сфере образования по-прежнему часты нарушения:

- к педагогическим должностям неправомерно относят должности массажистов, спортсмен-инструкторов, инструкторов по лечебной физкультуре, а к категории руководителей третьего уровня (руководители структурных подразделений) — должности старших воспитателей, относящиеся к педагогическим работникам;
- применяются наименования должностей, по которым отсутствуют квалификационные характеристики, например, «педагог-валиолог»;
- нормативными правовыми актами утверждаются профессиональные квалификационные группы, квалификационные характеристики, в которых устанавливаются иные требования к квалификации по должностям работников;
- неправомерно применяются повышающие коэффициенты за наличие высшего образования по должностям, которые не требуют ни среднего, ни высшего профессионального образования;
- необоснованно при установлении ставок заработной платы педагогических работников, отнесенных к одному и тому же квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, применяются различные повышающие коэффициенты либо различные размеры ставок

заработной платы. Различия в оплате труда в данном случае можно обеспечить с помощью выплат стимулирующего характера, устанавливаемых на основе количественных и качественных показателей профессиональной деятельности и формализованных критериев определения достижимых результатов работы соответствующих категорий работников.

При введении систем оплаты труда работников (пункт 20 Единых рекомендаций) рекомендуется обращать внимание на то, что в положениях об оплате труда работников, утверждаемых в школах, должны предусматриваться и конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников, занятых именно в данной школе, а не размеры обезличенных базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, являющихся лишь элементами применяемой в субъекте РФ системы оплаты труда.

В трудовых договорах с работниками (в дополнительных соглашениях к трудовому договору) должны быть закреплены конкретные условия оплаты труда с указанием конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) ставок заработной платы, устанавливаемых за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы). При изменении условий оплаты труда должны своевременно вноситься соответствующие изменения и дополнения в трудовые договоры путём заключения дополнительных соглашений, в том числе и при переходе на новые системы оплаты труда.

Обращено также внимание на нецелесообразность внесения в локальные нормативные акты положений, дублирующих нормы Трудового кодекса РФ и других правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В случаях, когда в нормативных правовых актах, принимаемых органами государственной власти субъектов РФ, дублируются положения нормативных правовых актов Российской Федерации, недопустимы их искажения, в том числе путём подмены понятий и терминов. К примеру, при дублировании

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

положений постановления Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» в нормативных правовых актах некоторых субъектов РФ неправомерно искажена терминология, связанная с обозначением фиксированных размеров оплаты труда педагогических работников за установленные нормы часов: по всему тексту понятие «ставка заработной платы» заменено на понятие «должностной оклад».

В связи с этим необходимо учитывать особо, что отличие в оплате труда на основе ставки заработной платы от оплаты на основе должностного оклада состоит в том, что в первом случае педагогическому работнику, осуществляющему с его согласия постоянно педагогическую работу сверх или меньше установленной нормы, оплата производится пропорционально количеству часов учебной нагрузки (педагогической работы) в одинарном размере из расчёта установленной ему ставки заработной платы. Исключением являются случаи привлечения работодателем к работе сверх установленного рабочего времени воспитателей при неявке сменяющего работника или родителей: такая работа считается сверхурочной и компенсируется в порядке, предусмотренном статьёй 152 ТК РФ.

Если же работнику выплачивается должностной оклад за установленную продолжительность рабочего времени, то он пропорционально не изменяется, если работник *иногда* привлекается к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени. Такая работа компенсируется либо оплатой как за сверхурочную работу, либо путём предоставления за ненормированный рабочий день дополнительного отпуска, продолжительность которого составляет не менее трёх календарных дней.

В.Н. Понкратова, Ж.П. Осипцова. **Оплата труда: правовое регулирование**

Увеличение бюджетных ассигнований на формирование фондов оплаты труда

В соответствии с показателями федерального бюджета на 2011 год и пунктом 21 Единых рекомендаций объём бюджетных ассигнований на формирование фондов оплаты труда работников федеральных государственных учреждений определяется исходя из их увеличения с 1 июня 2011 года на 6,5%.

Предусмотрено также, что органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления самостоятельно определяют размеры увеличения бюджетных ассигнований на формирование фондов оплаты труда работников подведомственных государственных и муниципальных учреждений с учётом индексации этих фондов (пункт 22 Единых рекомендаций).

При этом бюджетные ассигнования, предусмотренные в федеральном бюджете, бюджетах субъектов РФ и местных бюджетах на 2011 год на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, *рекомендовано направлять преимущественно на увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений в пределах указанных ассигнований*, т.е. в приоритетном порядке индексировать тарифную часть заработной платы для того, чтобы преодо-

леть сложившиеся перекосы в структуре заработной платы.

Рекомендация об использовании дополнительных бюджетных ассигнований, выделяемых на увеличение фондов оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях, преимущественно на увеличение размеров их тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников крайне важна и необходима, поскольку увлечение надбавками и повышающими коэффициентами к ставкам (окладам), не образующих их новые размеры, привело к перекосу в структуре заработной платы не в пользу тарифной её части, которая в первую очередь служит оценкой значения того или иного труда для экономики страны, непосредственно влияет на престижность профессий.

Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России на 2011–2013 годы, подписанным 29 декабря 2010 г., предусматривается провести мониторинг эффективности новых систем оплаты труда как в федеральных государственных учреждениях, так и в субъектах РФ и в муниципальных образованиях. Кроме того, определены основные социально-экономические показатели мониторинга качества и уровня жизни населения (приложение 3), один из которых — удельный вес тарифного заработка в общей сумме заработной платы. **НО**