

ЭФФЕКТЫ ВВЕДЕНИЯ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧИТЕЛЕЙ В РЕГИОНАХ



Ирина Абанкина,
*директор Института развития образования
Государственного университета — Высшей школы
экономики, кандидат экономических наук*

Нормативное подушевое финансирование и новая система оплаты труда вызывали опасения в учительской среде, поскольку повышение заработной платы связано с внутришкольной оптимизацией численности занятых. Боязнь стать жертвой этой оптимизации неудивительна. Кроме того, повышение зарплаты напрямую связано с качеством работы и оценкой достижений, в первую очередь достижений учащихся, а также внешней общественной оценкой. Учителя не привыкли к внешним оценкам качества их работы. Эти нововведения настораживают учителей, ставят под сомнение их прошлые достижения, а с учётом среднего возраста нашего учительства перестроиться им довольно трудно.

• самостоятельность школы • стимулирующие выплаты • объёмы финансирования • зарплата учителей • социальный статус учителя

На примере успешных регионов, реализующих комплексные проекты модернизации образования

в 2007–2008 гг., стало ясно, что введение новой системы оплаты труда ставит реальный заслон урокодательству,

что те учителя, которые привыкли зарабатывать аудиторной нагрузкой, имея по полторы-две ставки, могут проиграть педагогам, которые готовы продемонстрировать высокое качество работы, проявленное в достижениях учащихся, грамотно сочетать аудиторную и внеаудиторную нагрузку, вести воспитательную работу и т.д.

При переходе на нормативно-подушное финансирование существенно возросла самостоятельность школы в распоряжении средствами, повысилась её автономия. Школа самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников, разрабатывает и утверждает образовательную программу и учебный план в рамках государственного образовательного стандарта. Более того, школа самостоятельно определяет:

- соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда;
- соотношение фонда оплаты труда педагогического, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала;
- внутрибазовой части фонда оплаты труда, соотношение общей и специальной частей;
- порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с региональными и муниципальными нормативными актами.

Это позволяет школе сократить зоны неэффективной занятости и за счёт внутренних резервов обеспечить существенный рост зарплаты лучшим учителям. Однако для решения этих задач руководство школы вынуждено идти на оптимизацию численности персонала.

Поощрительные выплаты по результатам труда стимулирующей части ФОТ распределяются органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления школой, по представлению руководителя школы и с учётом мнения профсоюзной организации. Критерием здесь служит главным образом качество обучения и воспитания учащихся.

Размеры, порядок и условия стимулирующих выплат определяются в локальных правовых

актах школы и (или) в коллективных договорах.

Результаты внедрения новой системы оплаты труда в регионах, реализующих региональные комплексные проекты модернизации (РКПМО)

РКПМО — проекты субъектов РФ, направленные на предоставление всем гражданам независимо от места жительства возможности получать комплекс качественных образовательных услуг в безопасных и комфортных условиях посредством комплексной модернизации региональной системы образования. Программа поддержки РКПМО была рассчитана на три года — с 2007 по 2009 гг. Объём федерального финансирования 2007 г. — более 4 млрд руб. Софинансирование со стороны субъектов РФ — более 30 млрд руб.

По результатам конкурса 2007 г. выбрано 24 региона — 21 победитель + 3 региона-консультанта. В 2008 г. выбрано ещё 10 регионов, таким образом, в проекте участвуют более трети всех регионов России.

Направления комплексной модернизации:

- введение новой системы оплаты труда работников общего образования, направленной на повышение доходов учителей;
- переход на нормативное подушное финансирование школ;
- создание единой независимой региональной системы оценки качества образования;
- развитие региональной сети школ, обеспечивающей соответствие условий обучения современным требованиям;
- обеспечение общественного участия в управлении образованием.

В РКПМО выбрана стимулирующая система оплаты труда, совмещающая принципы измерения трудоёмкости в ученико/часах и оплаты труда с учётом результатов и качества. Система оплаты труда основана на модельной методике, утверждённой Минобрнауки РФ.

Благодаря переходу на нормативное подушевое финансирование и введение новой системы оплаты труда, рассчитанной на основе стоимости услуги в зависимости от наполняемости класса, в регионах найдены пути повысить эффективность бюджетных расходов. Во всех регионах существенно вырос норматив подушевого финансирования.

Практически все регионы к концу 2008 г. вдвое повысили зарплату учителей. Если в 2006 г. зарплата колебалась в пределах 4–8 тыс. руб. для регионов (без северных надбавок и коэффициентов), то в 2008 г. зарплата колеблется в пределах 10–16 тыс. рублей, достигая 18–25 тыс. рублей в регионах, имеющих северные надбавки и коэффициенты. Так, например, в Астраханской области НСОТ введена в 273 школах из 13 муниципалитетов. Максимальное повышение зарплат — у 12–15% учителей. Большинство астраханских педагогов получают заработную плату на среднем уровне — 8,8 тыс. руб. Это почти двукратное повышение, потому что в начале проекта (в 2006 г.) среднемесячная зарплата учителя Астраханской области составляла 4,9 тыс. рублей.

Средняя по России зарплата учителей в 2006 г. составляла 6,125 тыс. руб., средняя зарплата учителей в 2008 г. по регионам — участникам РКПМО составляет 12,5 тыс. руб., а по регионам, внедрившим новую систему оплаты труда, но не участвующим в РКПМО, — 10,2 тыс. руб.

Белгородская область

С 1 января 2008 г. все муниципальные общеобразовательные школы из 22 муниципалитетов области (в том числе малокомплектные) перешли на НСОТ. В 2006 г. средняя заработная плата учителей области составляла 5689 руб., в 2008 г. — 13 710 руб. (рост заработной платы — 141% при данном обязательстве роста в 32%).

Волгоградская область

Зарплата учителей в пилотных школах повысилась в среднем на 84%, если сравнивать

с 2006 годом. При этом 5% лучших учителей получают зарплату более 20,0 тыс. рублей, 15% — от 15,0 до 20,0 тыс. рублей, 38% — от 10,0 до 15,0 тыс. рублей, 22% — от 7,5 до 10,0 тыс. рублей, 20% — менее 7,5 тыс. рублей. У педагогов с высоким уровнем квалификации и хорошими результатами (воспитавших победителей олимпиад и детей с высокими результатами ЕГЭ) средняя оплата труда составляет 14,7 тыс. руб., у начинающих, ещё не имеющих высоких показателей, — 6,5 тыс. руб.

Для установления стимулирующих выплат учителям выпускных классов в Волгоградской области разработан перечень компетентностных показателей. В заработной плате учителей стимулирующие выплаты составляют в среднем 20%, а у отдельных педагогов они достигают 40% и выше.

Краснодарский край

Зарплата учителей в среднем выросла на 49%: 44,1% учителей получают более 10 тыс. рублей; 14,1% квалифицированных учителей зарабатывают более 15 тысяч рублей. Выделились также 4,2%, наиболее успешных педагогов, которые по результатам своей деятельности получают более 20 тысяч рублей в месяц.

По сравнению с сентябрём 2007 г. число учителей с таким уровнем зарплат выросло в Краснодарском крае в 8,4 раза. В 2,7 раза стало больше учителей, имеющих зарплату от 15 до 20 тыс. рублей.

Московская область

Номинальное значение средней учительской зарплаты составляет 23,2 тыс. руб. (в 2006 году — 10,5 тыс. руб.). Рост зарплат составил 119,86%,

по сравнению с запланированными показателями 45,0%.

Во всех общеобразовательных школах Московской области утверждены и согласованы с Управляющими советами положения о стимулирующих выплатах, определены критерии и показатели результативности и качества. В них включаются: динамика учебных достижений учащихся, активность их участия во внеурочной деятельности; использование учителями современных педагогических технологий, в том числе здоровьесберегающих; участие в методической работе, распространение передового педагогического опыта; повышение уровня профессионального мастерства. Разработана система критериев и показателей качества и результативности учительского труда. В её основу положены измеряемые или экспертно оцениваемые образовательные достижения, качество освоения учебных программ; динамика учебных и внеучебных достижений детей, результативность участия в олимпиадах, конкурсах; работа по привлечению к дополнительному, расширенному, углублённому изучению предмета. При оценке работы руководителей школы принимается во внимание качество и общедоступность общего образования в школе, создание условий для учебно-воспитательного процесса; состояние кадровых ресурсов школ, эффективность управленческой деятельности; сохранение здоровья учеников.

* * *

Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда учителей составляла по итогам мониторинга в 2008 г. от 7% (в Республике Карелия) до 20% (в Краснодарском крае, Белгородской, Калининградской и Московской областях, Республике Саха (Якутия)).

Во многих регионах уже практически две трети учителей получают зарплату выше средней по экономике региона. Это существенно меняет социальный статус учителя.

Республика Мордовия

В республике реализован принцип дифференциации в оплате труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс; заработная плата состоит из базовой и стимулирующей частей; стимулирующая часть выплачивается в зависимости от результата; результат деятельности учителя в основном поставлен в зависимость от достижений учащихся. Для повышения объективности и прозрачности оценки труда педагогов разработаны и внедрены механизмы аттестации учителей и руководителей на основе портфолио.

Общее число учителей в Мордовии — более 9 тысяч. Из них в результате внедрения новой системы оплаты труда 3,5% получают заработную плату свыше 11 тыс. рублей, что практически вдвое выше средней по республике. Рост номинального значения средней зарплаты учителей по отношению к уровню 2006 г. составил 82,45% (7592 руб.). Это на 52% больше запланированных показателей на 2008 год.

53,6% получают заработную плату от 6160 рублей (среднемесячная заработная плата за 2007 год в целом по республике) до 10 900 рублей, и 42,9% получают заработную плату меньше, чем в среднем по республике. Однако из этих 42,9% две трети работают на неполную ставку с согласия работников.

На ближайшую перспективу в Мордовии прогнозируется следующее распределение учителей по получаемой ими заработной плате:

- увеличение до 8% доли учителей, получающих среднемесячную заработную плату выше среднемесячной по республике не менее чем на 80%;
- увеличение доли учителей, получающих среднемесячную заработную плату выше, чем сложившаяся в среднем по республике среднемесячная заработная плата, до 58%;
- уменьшение доли учителей, получающих среднемесячную зарплату ниже среднемесячной в целом по республике, до 34%.

Таким образом, грамотная управленческая политика даже в небогатом регионе позволяет в ближайшей перспективе обеспечить достойную зарплату учителям. В Мордовии две трети учителей будут получать зарплату выше, чем в среднем по республике, а 8% — существенно (почти в два раза) выше, чем в среднем по республике. Те учителя, которые получают меньше, чем в среднем по республике, работают неполный рабочий день. Тем самым удаётся сократить неэффективную занятость, снизить учебную нагрузку на учащихся и повысить социальный статус педагогов; результаты их труда ценит общественность, в первую очередь, родители, зарплата поставлена в зависимость от успехов и достижений учащихся.

* * *

По результатам РКПМО можно утверждать, что учителя переходят из группы «новых бедных» в средний класс, их работа перестаёт быть рутинной, ей возвращается креативный потенциал. Сегодня учителя получают зарплату и за новые образовательные программы, и за методическую работу, и за внедрение инноваций. Постепенно меняется мотивация учителей — они стремятся добиваться успехов своих учеников, потому что платят за качество, а не только за присвоенную категорию. Меняется и облик школы: школа становится территорией социального благополучия, территорией творческого поиска и инноваций, территорией социального партнёрства учителей, учеников, родителей и общественности.

Переход на штатно-окладную систему оплаты труда педагогов позволил значительно повысить заработную плату высококвалифицированных педагогических работников (в два и более раз), создать условия для инновационного развития школ. Дополнительную выплату за качество образования учитель получает не более чем на одну ставку (отпадает необходимость брать удвоенную нагрузку).

Новгородская область

Рост заработной платы был обеспечен средствами, высвободившимися после преобразования сети, и областными надбавками за дости-

жения в профессиональной деятельности. Только в 2007 году из областного бюджета в рамках софинансирования РКПМО на введение НСОТ было выделено 78 млн рублей, в 2008 году — 163 млн рублей. Была устранена возможность использовать средства фонда стимулирования учителей для стимулирующих выплат другим работникам школы.

Новосибирская область

По итогам 2008 г. в 2,3 раза увеличилось число учителей, получающих от 15 до 20 тыс. рублей. В 3,7 раза увеличилось число учителей с зарплатой, превысившей 20 тыс. рублей. Средняя зарплата учителей высшей категории возросла на 74%.

Свердловская область

Учителя получают поощрительные выплаты по результатам труда (премии), распределяемые школой на основании установленных показателей (критериев). Основные критерии: качество образования, показатели здоровья и воспитания учащихся. Учёт стажа педагогической работы и уровня образования педагога в Свердловской области не предусмотрены. В 2008 г. среднемесячная заработная плата в сфере образования в Свердловской области составила 9,4 тыс. рублей. Среднемесячная заработная плата учителей — 14,8 тыс. рублей. Увеличение произошло на 70% (по сравнению с 2006 г.), на 24% (по сравнению с 2007 г.).

Самарская область

Приказом Министерства образования и науки Самарской области был составлен регламент распределения стимулирующей части оплаты труда учителей и руководителей школ (за достижения

высокого уровня и качества обученности учащихся; эффективность воспитательной и социальной работы; создание условий для сохранения здоровья школьников; внедрение инновационных образовательных технологий и осуществление экспериментальных проектов; результативность методической работы). Одним из результатов утверждения этих нормативных актов стало увеличение внеурочной занятости учащихся с 1,3 до 1,8 часа.

Саратовская область

Для создания условий и обеспечения устойчивой мотивации педагогов в работе с одарёнными и отстающими детьми разработаны и утверждены оценочные критерии, которые вошли в портфолио педагога. Критерии и показатели портфолио положены в основу распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации педагогических кадров, оценки в рамках различных конкурсных процедур педагогического мастерства, включая конкурс лучших учителей в рамках Национального проекта образования.

Тамбовская область

Рост учительской зарплаты зависит от положительного экспертного заключения об использовании навыков комплексного применения информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, формирования у школьников ключевых компетенций. Зарплата лучших учителей возросла на 22%. Дифференциация в оплате труда может составлять до 60%. Среди стимулирующих выплат: надбавки за высокие показатели в работе (за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения и воспитания детей, использование передовых информационных технологий; надбавка за выполнение особо важных срочных работ; надбавка за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы); единовременные выплаты стиму-

лирующего характера, подтверждённые достигнутыми результатами.

Победителям и лауреатам конкурса «Учитель года» выплачивается 5 тыс. рублей; педагогам, подготовившим победителей и призёров всероссийских и международных олимпиад, выплачивается 10 тыс. рублей; подготовившим победителей и лауреатов областных олимпиад выплачивается 4 тыс. рублей; за высокие результаты ЕГЭ выплачивается 6 тыс. рублей.

Стимулирующие выплаты устанавливаются учителю на срок не более одного года.

Республика Саха (Якутия)

В 2007/08 учебном году НСОТ была введена в 65 школах, в 2009 г. — в 651 школе. Средняя зарплата якутских учителей по НСОТ на 1 января 2008 г. составляла 17,1 тыс. руб., а на 1 декабря 2008 г. — 17,99 тыс. руб. (на 52,84% выше, чем в 2006 г.). В полтора-два раза выросла зарплата учителей начальных классов, руководителей школ, молодых учителей, не имеющих большого стажа. Нормативно закреплён рост доли стимулирующих выплат в структуре ФОТ (от 5% до 20%). Разработана система моральных и материальных стимулов для сохранения в школах лучших педагогов и повышения их квалификации.

Как отмечают руководители пилотных школ в Якутии, введение стимулирующих выплат учителям способствует росту количества педагогических инициатив, усиливает мотивацию работы учителей. Педагоги активно участвуют в различных конкурсах, заинтересованы в профессиональном росте. Общественная составляющая показателей качества образования определена в каждой школе в общественном договоре. Внешней стороной показателей качества образования являются критерии, определённые в Положении о стимулирующей части заработной платы. Следующий

этап — определение показателей качества образования на муниципальном уровне через Совет управляющих советов.

Ежегодный мониторинг удовлетворённости родителей показывает, что родители в целом достаточно высоко оценивают деятельность школ (средний балл оценки школ по республике составил 6,72 балла по 10-балльной шкале). При анкетировании были выявлены требования родителей к повышению уровня и качества воспитательной работы в школе. В 2008 г. 85% родителей положительно оценили работу школ.

Чувашская Республика

В отличие от принципов, предлагаемых в модельной методике Минобрнауки РФ, в Чувашии напрямую при расчёте зарплаты не учитывается число учеников в классе. Дело в том, что в Чувашии в течение нескольких лет осуществлялась программа по реструктуризации сельских школ, включая создание ресурсных центров и социокультурных комплексов, информатизацию образования. Программа реструктуризации проводилась одновременно с реализацией программы «Дорога к школе», направленной на развитие дорожно-транспортной инфраструктуры, закупку автобусов и т.д. Республика добилась очень высоких результатов: в Чувашии один из самых высоких показателей наполняемости классов в сельских школах — 15 учащихся, результаты ЕГЭ по математике сельских и городских школьников практически одинаковые. Это означает реальное обеспечение доступности качественного образования независимо от места жительства. Именно поэтому при введении новой системы оплаты труда в Чувашии выбраны ориентиры на поддержку квалификации педагогов, на привлечение молодых учителей в школу. Если органы управления образования на местах приняли решение открыть класс, учитель получает зарплату независимо от числа учеников в классе: его оклад зависит от квалификации, стажа работы и образования. А вот стимулирующая часть распределяется в зависимости от достигнутых результатов с участием органов общественного самоуправления в школах.

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

В Чувашской Республике перешли на штатно-окладную систему оплаты труда в школьном образовании, стимулирующую результативность работы, ориентированную на поддержку молодых учителей. В республике установлены должностные оклады для педагогических и руководящих работников. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются исходя из базового размера должностного оклада с учётом коэффициентов, учитывающих уровень образования, стаж педагогической работы, квалификационную категорию, утверждаемых Кабинетом министров Чувашской Республики. Молодым специалистам должностные оклады устанавливаются с применением повышающего межстажевого коэффициента, утверждаемого Кабинетом министров.

Базовый размер должностного оклада определяется один раз в год по состоянию на 1 сентября исходя из утверждаемой Кабинетом министров величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в республике за II квартал соответствующего года.

Номинальное значение средней месячной зарплаты учителей (по школам, перешедшим на НСОТ, на 2008 год) составляет в Чувашии 8840 рублей, тогда как в 2006 г. средняя месячная зарплата была 5368 рублей, т.е. рост зарплаты при введении НСОТ фактически достиг 65%. Средний размер заработной платы учителей вырос за счёт расширения возможностей стимулировать педагогический труд и увеличить размер стимулирующей части в структуре фонда оплаты труда. На введение НСОТ из республиканского бюджета Чувашской Республики выделены дополнительные средства в объёме 729,3 млн рублей.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает денежные выплаты,

связанные с выплатой за учёную степень, государственные награды, качественную и эффективную работу. В перспективе соотношение между базовой частью фонда оплаты труда работников государственных школ и стимулирующей частью фонда оплаты труда устанавливается в размере не менее 70 к 30.

В норму рабочего времени педагогических работников государственных школ входит учебная и неучебная занятость. Учебная занятость включает проведение уроков и подготовку к ним, обучение детей-инвалидов на дому, консультации и дополнительные занятия с учащимися. Неучебная занятость включает проверку тетрадей, классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими и учебно-опытными участками, ведение внеклассной работы по физическому воспитанию, заведование интернатами при школах, учебно-консультационными пунктами заочных отделений школ, заочных школ и вечерних (сменных) средних школ с очно-заочной формой обучения, подготовку учащихся к предметным олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, методическую работу и другие формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями).

Должностные оклады руководящих работников устанавливаются исходя из базового размера должностного оклада с учётом коэффициентов, учитывающих уровень образования, квалификационную категорию, группу по оплате труда, к которой отнесена школа на основе объёмных показателей деятельности, утверждаемых Кабинетом министров Чувашской Республики.

Мониторинг введения НСОТ в тридцати школах республики дал возможность проанализировать изменения в результативности работы школ и влияния НСОТ на качество образования. При исследовании учитывались качество результатов, качество условий, качество управления (система институционализации государственно-обществен-

ного управления) образованием, основные показатели изменений качества образования. Улучшились результаты по качеству обученности на всех ступенях обучения, по итоговой аттестации по русскому языку (единый госэкзамен), по русскому языку и математике (государственная итоговая аттестация выпускников 9-х классов по новой форме), по участникам олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций и т.д. Увеличилась доля детей, поступающих в вузы на бюджетной основе. Ряд школ, кроме традиционных видов контроля, вводят различные виды мониторинга качества знаний. Увеличено на порядок число участников предметных олимпиад, научно-практических конференций, творческих конкурсов, фестивалей.

Увеличилось количество профилей в школах и охват детей профильным обучением и предпрофильной подготовкой, расширяется спектр форм обучения, в том числе сетевое взаимодействие школ, появилась форма экстерната.

Очевидна положительная динамика по созданию современных условий в школах для получения качественного образования. Увеличилось количество автоматизированных рабочих мест учителя (в 2007 г. — 239; в 2008 г. — 345). Существенно улучшились санитарно-бытовые условия, обеспеченность учебно-методическими комплектами. Изменилась в качественно лучшую сторону и работа педагогов: они более уверенно используют информационно-коммуникационные технологии и современные образовательные технологии, у всех участников образовательного процесса есть портфолио. Интернет, наличие сайтов позволили стать школе более открытой и прозрачной. Больше стало педагогов с высшей категорией (в 2007 г. — 20,99%; в 2008 г. — 25,19%), увеличивается доля учителей, повышающих свою квалификацию, в частности в пределах республики (в 2007 г. — 32,66%; в 2008 г. — 50,04%).

Таким образом, НСОТ в целом положительно повлияла на изменение качества образования в школах. В сентябре — октябре 2008 г. было проведено социологическое исследование «Оценка уровня удовлетворённости качеством образования в Чувашской Республике». Среди прочего изучалась и удовлетворённость педагогических работников введением новой системы оплаты труда. В основном все опрошенные удовлетворены введением новой системы оплаты труда, доля учителей, не удовлетворённых НСОТ, в городах составляет 1,7%, в сельской местности — 6%. Более высокий уровень неудовлетворённости системой оплаты труда учителями сельской местности объясняется в основном отменой некоторых льгот, которые сельские учителя получали прежде.

Введение новой системы оплаты труда позволило отойти от уравнильных подходов в начислении заработной платы педагогическим и руководящим работникам. В школах увеличивается число молодых специалистов, улучшился качественный состав педагогических кадров.

* * *

Стимулирующие доплаты за достижения учеников меняют мотивацию учителей. Во многих регионах мониторинг выявил, что учителя стали больше работать с одарёнными ребятами, с отстающими учениками, работать по разным программам дополнительного образования. В школе возникает другая атмосфера, есть прямое влияние на качество образования и на компетентность учеников. Учитель становится не только «урокодателем», он проводит больше времени с учениками, что меняет взаимоотношения учителей и учеников в лучшую сторону. Кстати, в Самарской области заметили, что когда родители принимают участие в оценке работы учителя, это тоже меняет отношение учителя к ученику. Так шаг за шагом складывается «цепочка эффектов» при внедрении НСОТ в регионах. **НО**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

На вопросы отвечает **Елена Болотова**, профессор кафедры дисциплин государственно-правового цикла юридического факультета Университета РАО.

? Как устанавливается разряд оплаты труда школьного библиотекаря? Какими нормативными документами это регламентируется? Осипович

Согласно Постановлению Минтруда РФ от 25.11.1992 № 43 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников культуры Российской Федерации» библиотекарям установлены 6–11-й разряды оплаты труда по ЕТС.

Требования к квалификации по разрядам оплаты:

11-й разряд (ведущий библиотекарь) — высшее образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) I категории не менее 3 лет;

9–10-й разряды (библиотекарь I категории) — высшее образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) II категории не менее 3 лет;

7–8-й разряды (библиотекарь II категории) — высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет;

6-й разряд — среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы или общее среднее образование и курсовая подготовка.

Если в Вашем учреждении используется НСОТ, то особенности установления оплаты труда следует уточнять в органах власти субъекта РФ. Согласно ст. 146–149 ТК РФ оплата труда устанавливается актами органов власти субъектов РФ и локальными актами организации.

? Поясните, пожалуйста, как оплачивается заведование кабинетом информатики?

Ворожцова

Заведование учебным кабинетом — это дополнительная работа, которую может выполнять педагогический или иной работник образовательного учреждения. В этом случае в должностной инструкции должна быть отражена деятельность по материально-методическому обеспечению кабинета, по сохранности оборудования в кабинете, по соблюдению санитарно-гигиенических норм.

Согласно ст. 60.2. ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (см. ст. 151 ТК РФ).