

ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ образовательного учреждения



Сергей Фёклин,
заместитель директора Центра нормативного
правового обеспечения образования и старший
преподаватель кафедры развития образовательных
систем АПК и ППРО, Москва

Оплата труда представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (часть 1, статья 129 Трудового кодекса РФ).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда (статья 135 ТК РФ). В настоящее время заработная плата может начисляться:

- по тарифной ставке;
- исходя из должностного оклада;
- в виде доплат компенсационного и стимулирующего характера.

Под размерами тарифных ставок понимаются фиксированные размеры оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) относятся к обязательным условиям трудового договора с работником.

Размер оклада (должностного оклада) — это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) — это фиксированный размер оплаты за календарный месяц, который устанавливается работнику в соответствии со штатным расписанием и не может зависеть от переменных показателей (например, от расчётной стоимости педагогической услуги (руб./ученикочас), количества обучающихся и часов по базисному учебному плану в месяц, а тем более по каждому предмету в отдельности)¹.

К компетенции образовательного учреждения относится установление ставок заработной платы и должностных окладов

¹ Заключение специалистов Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на разработанную Министерством образования и науки Российской Федерации Методику формирования системы оплаты и стимулирования труда в общеобразовательных учреждениях // Приложение к письму ЦК профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 1 декабря 2006 г. № 84.

работников образовательного учреждения в пределах собственных финансовых средств и с учётом ограничений, установленных федеральными и местными нормативами. Образовательное учреждение самостоятельно выбирает форму и систему оплаты труда, размеры ставок заработной платы и должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования» (статьи 32 и 54 Закона РФ «Об образовании»).

Ежегодно работодатель образовательного учреждения решает вопрос о предоставлении педагогическим работникам учебной нагрузки в пределах рабочего времени по основной работе, исходя из условий функционирования образовательного учреждения, объёма работы по обеспечению деятельности образовательного учреждения и для включения работы в педагогический стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» педагогическим работникам образовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата:

- за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и невозможно предоставить другую педагогическую работу.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о предоставлении другой педагогической работы не ранее чем за два месяца. Если условие об объёме нагрузки в трудовом договоре указано, сокращение нагрузки возможно с соблюдением правил об изменении условий трудового договора, предусмотренных статьёй 74 ТК РФ.

В трудовые обязанности педагога входит не только проведение уроков, но и выполнение

внеурочной работы. По тарифной ставке эта работа не оплачивается. Педагогическим работникам выплачиваются из «надтарифного» фонда надбавки и доплаты, предусмотренные локальными актами образовательного учреждения за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей. Такие доплаты устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, интернатами при школе, ведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации и т.д.

Приказ о выплачиваемых доплатах, надбавках подписывается руководителем образовательного учреждения, а не учредителем, поскольку порядок оплаты труда определяется работодателем (статья 145 ТК РФ).

Доплаты за учёную степень кандидата или доктора наук для педагогических работников федеральным законодательством предусмотрены Федеральным законом РФ от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании». Федеральные надбавки к должностным окладам (ставка) в размере 3000 рублей за учёную степень кандидата наук и 7000 рублей за учёную степень доктора наук устанавливаются только для научно-педагогических работников высших учебных заведений.

В соответствии с Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений² работникам, имеющим учёную степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности

² Приложение к совместному письму Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 26.10.2004 г. № АФ-947/96.

(преподаваемых дисциплин), оплата труда осуществляется с применением тарифного коэффициента, предусмотренного на один разряд выше. Новый разряд работнику при этом не присваивается, но при оплате труда применяется тарифный коэффициент, соответствующий более высокому разряду.

Помимо названного повышения оплаты труда, образовательное учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда вправе само установить работникам различного рода доплаты, надбавки, премии или другие меры материального стимулирования, в том числе и за учёную степень кандидата наук (статьи 32 и 54 Закона РФ «Об образовании»).

Правовые нормы не предусматривают обязательного применения тарифной системы, что даёт возможность в субъекте РФ, на местном уровне и в муниципальных образовательных учреждениях применять иную систему оплаты труда. Федеральным законом РФ от 04.02.1999 № 22-ФЗ (в редакции Федерального закона от 20.04.2007 № 54-ФЗ) установлено, что для оплаты труда работников федеральных государственных учреждений может применяться иная система оплаты труда (далее — НСОТ), отличная от Единой тарифной сетки.

Так, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»:

- системы оплаты труда включают в себя размеры окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством;

- размеры ставок и окладов устанавливаются руководителем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации с учётом сложности и объёма выполняемой работы;

- выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде процентов к размерам окладов, а размеры и условия выплат стимулирующего характера — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами;

- заработная плата работников и персонала (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с НСОТ, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе ЕТС до введения НСОТ, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации;

- заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения, составляет до 5 размеров средней заработной платы;

- должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10–30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений;

- выплаты компенсационного характера для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено законодательством;
- выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться для руководителей в объёме до 5% лимитов бюджетных средств, предусмотренных фондом оплаты труда;
- штатное расписание утверждается руководителем;
- за счёт внебюджетных средств руководитель вправе оплачивать труд работников, привлечённых на условиях срочного трудового договора, а также осуществлять выплаты стимулирующего характера.

Правовым основанием введения НСОТ в образовательных учреждениях субъектов РФ и органов местного самоуправления являются статья 144 ТК РФ, статьи 29 и 41 Закона РФ «Об образовании», часть 2 статьи 26.14 Федерального закона № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации».

НСОТ работников государственных и муниципальных образовательных учреждений устанавливается:

- в государственных образовательных 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 образовательных 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.

Введение НСОТ направлено прежде всего на повышение доходов педагогических работников. При введении НСОТ в образовательном учреждении доля фонда оплаты труда для педагогического, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала должна сохраниться в объёме, который не меньше фактического уровня за предыдущий учебный год. При сокращении фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала будет соответственно увеличиваться фонд оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс³.

Ввиду особой важности воспитательной работы в образовательных учреждениях в рамках приоритетного национального проекта «Образование» (далее — ПНПО) действует направление по дополнительному денежному вознаграждению за выполнение функций классного руководителя. Благодаря этому впервые в системе образования России на федеральном уровне был нормативно закреплён статус классного руководителя.

Постановлениями Правительства РФ от 30.12.2005 № 854, от 28.12.2006 № 814 и от 12.12.2007 № 860 установлено, что из федерального бюджета в бюджеты субъектов РФ направляются субсидии на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования в образовательных учреждениях следующих типов:

- общеобразовательные учреждения;

³ Письмо Министерства образования и науки РФ от 13.09.2006 № АФ-213/03 «О подготовке и направлении вариантов модельных методик».

- вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения;
- кадетские школы и кадетские школы-интернаты;
- общеобразовательные школы-интернаты;
- образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста;
- специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (кроме специальных (коррекционных) профессиональных училищ);
- специальные учебно-воспитательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением (специальные общеобразовательные школы и специальные (коррекционные) общеобразовательные школы);
- образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;
- образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении;
- общеобразовательные школы-интернаты с первоначальной подготовкой.

Установленный на федеральном уровне перечень типов и видов образовательных учреждений, педагогическим работникам которых должно выплачиваться вознаграждение за счёт средств федерального бюджета, не исключает правовой возможности субъекта РФ и муниципального образования за счёт региональных (муниципальных) средств устанавливать выплаты за классное руководство в образовательных учреждениях иных типов и видов (вечерние и открытые (сменные) общеобразовательные школы, центры образования, вечерние (сменные) общеобразовательные школы при исправительно-трудовых учреждениях (ИТУ) и воспитательно-трудовых колониях, начальные школы — детские сады, в том числе сады компенсирующего вида, прогимназии, др.).

Вознаграждение за классное руководство выплачивается ежегодно с 1 января 2006 года:

- из расчёта 1000 рублей за классное руководство в классе наполняемостью не менее установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями (например, типовым положением о специальном (коррекционном) образовательном учреждении в классах для слабослышащих детей предусмотрена предельная наполняемость 10 человек; следовательно, в классах численностью 10 и более человек размер вознаграждения составляет 1000 рублей);
- из расчёта 1000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью 14 человек и более в расположенных в сельской местности общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, кадетских школах, кадетских школах-интернатах, общеобразовательных школах-интернатах, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, общеобразовательных школах-интернатах с первоначальной подготовкой и образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста;
- для классов с наполняемостью меньше установленной численности размер вознаграждения уменьшается пропорционально количеству обучающихся.

Таким образом, размер вознаграждения за классное руководство за счёт средств федерального бюджета не может превышать 1000 рублей в месяц. Установление большего размера вознаграждения за классное руководство в классах наполняемостью более 25 обучающихся в городской местности противоречило бы пункту 26 Типового положения об общеобразовательном учреждении и пункту 2.3.1 Гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях

(СанПиН 2.4.2.1178-02), в соответствии с которыми наполняемость классов в количестве 25 человек является предельной.

Это не исключает возможности принятия решения на уровне субъекта РФ о выплате вознаграждения в большем размере за счёт средств субъекта РФ в случае фактического превышения по каким-либо причинам установленной указанными выше нормативными правовыми актами наполняемости классов.

Вознаграждение педагогическим работникам за выполнение функций классных руководителей должно выплачиваться во всех классах, в том числе в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с отклонениями в развитии, в классах с очно-заочной (вечерней), заочной формой обучения.

При этом обучающиеся в форме семейного образования и экстерната также учитываются в списочном составе соответствующих классов⁴.

Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений, выплачиваемое за счёт средств федерального бюджета в виде целевых субсидий бюджетам субъектов РФ, входит в систему оплаты труда педагогических работников и подпадает под категорию «доходов от источников в Российской Федерации», определённой статьёй 208 Налогового кодекса РФ.

Данное вознаграждение не относится к числу доходов, не подлежащих налогообложению (освобождаемых от налогообложения) в соответствии со статьёй 217 Налогового кодекса РФ. В связи с этим данная выплата подлежит обложению налогом на доходы физических лиц по ставке 13%.

По своей правовой природе вознаграждение за классное руководство является не компенсационной выплатой, как пытаются толковать понятие «вознаграждение», а составной частью

⁴ Письмо Министерства образования и науки РФ от 25 апреля 2006 № АФ-100/03 «О рекомендациях ЦК Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

заработной платы педагогического работника с вытекающими правовыми последствиями.

Вознаграждение за классное руководство учитывается при:

- определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц; по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- исчислении пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам, среднего заработка для оплаты ежегодных основных и дополнительных отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, а также дополнительных отпусков в связи с обучением;
- определении среднего заработка, сохраняемого за педагогическими работниками общеобразовательных учреждений по основному месту работы, направленными с отрывом от основной работы для повышения квалификации в образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;
- удержании размера членского профсоюзного взноса и в других случаях исчисления среднего заработка;

Данные вознаграждения выплачиваются одновременно с заработной платой педагогическим работникам и не исключают выплаты районных коэффициентов, установленных Правительством Российской Федерации за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях⁵.

⁵ Письмо Министерства образования и науки РФ от 25.04.2006 № АФ-100/03 «О рекомендациях ЦК Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

Постановлением Правительства РФ от 6.05.2008 г. № 345 внесены изменения в правила предоставления в 2008–2009 годах субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на выплату вознаграждений за выполнение функций классного руководителя. Согласно изменениям при определении размера субсидии будут учитываться не только районные коэффициенты к заработной плате, отчисления по ЕСН, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, но и при расчёте:

- ежегодного оплачиваемого отпуска (статья 114 ТК РФ);
- компенсации за неиспользованные ежегодные отпуска (часть 4 статьи 139 ТК РФ);
- среднего заработка при направлении в служебную командировку (статья 167 ТК РФ);
- пособий по временной нетрудоспособности (статья 183 ТК РФ);
- среднего заработка при направлении на курсы повышения квалификации с отрывом от работы (статья 187 ТК РФ).

Для педагогических работников, на которых возложены функции классного руководителя, в том числе до принятия решения об установлении за эту работу дополнительного вознаграждения, выплата доплаты и вознаграждения является существенным условием трудового договора, изменение которого при надлежащем исполнении этих обязанностей без согласия работника не допускается. Приказ руководителя образовательного учреждения о возложении на педагогического работника функций по классному руководству может быть издан только после получения от него предварительного согласия на работу по организации и координации воспитательной работы с учениками в классе.

Выполнение функций классного руководителя действующим федеральным законодательством не ограничено нормами времени работы в день, в неделю, в месяц. Порядок

выполнения указанной работы определяется локальными актами образовательного учреждения (планами и графиками, личными планами педагогического работника в зависимости от конкретных обстоятельств и мероприятий, связанных с воспитательной работой).

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у некоторых из них выполнять работу по классному руководству эти обязанности могут возлагаться на одного педагогического работника с его согласия в двух классах, в том числе временно в связи с болезнью педагогического работника, поскольку каких-либо ограничений по выполнению функций классных руководителей более чем в одном классе не установлено. Размер вознаграждения за выполнение функций по классному руководству в таких случаях определяется с учётом количества обучающихся в каждом классе.

В то же время имеющаяся практика возложения функций по классному руководству в одном классе (классе-комплекте) на двух и более педагогических работников с целью разделения между ними вознаграждения за классное руководство не имеет правовых оснований и применяться не должна.

В случае необходимости обязанности по классному руководству могут также возлагаться на учителей из числа руководителей и других работников общеобразовательного учреждения⁶.

В настоящее время федеральным законодательством не установлена обязательная надбавка к заработной плате педагогического работника, имеющего знак «Отличник народного просвещения».

⁶ Письмо Министерства образования и науки РФ от 25 апреля 2006 г. № АФ-100/03 «О рекомендациях ЦК Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации»

Статьи 32 и 54 Закона РФ «Об образовании» устанавливают, что образовательное учреждение вправе самостоятельно устанавливать заработную плату работникам образовательного учреждения, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам, порядок и размеры их премирования. При этом заработная плата и должностной оклад работнику образовательного учреждения выплачиваются за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. В соответствии с пунктом 14 статьи 29 Закона РФ «Об образовании» в ведении субъектов Российской Федерации в области образования находилось право на установление дополнительных льгот обучающимся, воспитанникам и педагогическим работникам образовательных учреждений, а также видов и норм материального обеспечения указанных лиц.

Образовательное учреждение может самостоятельно устанавливать надбавки или доплаты за знак «Отличник народного просвещения» либо на региональном (муниципальном) уровне принимается нормативно-правовой акт о соответствующих надбавках. Так, Верховным Судом РФ подтверждено, что негосударственное образовательное учреждение — лицей «Синтон» вправе самостоятельно устанавливать льготы, предусмотренные статьёй 32 Закона Пермской области «Об образовании в Пермской области» за счёт собственных средств.

В соответствии с подпунктом 10, пунктом 2 статьи 32 Закона РФ «Об образовании» установление заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования, относится к компетенции образовательного учреждения⁷.

Приведём в качестве примеров региональный и муниципальный опыт установления надбавок за звание «Отличник народного просвещения».

В соответствии с Постановлением Правительства Москвы от 06.09.2005 № 671-ПП

⁷ Определение Верховного Суда РФ от 12.04.2005. Дело № 44-Г05-26.

работники государственных учреждений города Москвы, награждённые отраслевыми нагрудными знаками «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР» и др., получают из регионального бюджета поощрительную надбавку в размере 30% ставки (оклада) ЕТС.

Постановлением главы городского округа Щербинка Московской области от 09.08.2007 № 577 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Городской округ Щербинка Московской области» также предусмотрено повышение заработной платы (должностного оклада) руководящему составу и специалистам в размере 30%, имеющим звание «Отличник народного просвещения».

В Постановлении главы муниципального образования «Наро-фоминский район» Московской области от 29.12.2005 № 2942 установлено, что руководитель учреждения самостоятельно в соответствии с принятым в учреждении Положением и в пределах фонда оплаты труда может устанавливать надбавки за звание «Отличник народного просвещения», «Отличник народного образования», «Отличник образования СССР», «Почётный работник общего образования». **НО**