

Актуальные вопросы организации труда и заработной платы работников образовательных учреждений

Понкратова Вера Николаевна -
Эксперт Общероссийского
Профсоюза образования

<http://www.ed-union.ru>

**ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ И
МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ**

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (Расп.Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р

▪ Заданы следующие направления совершенствования основных элементов системы оплаты труда (СОТ):

▪ Выплаты по окладам (должностным окладам), ставкам на основе ПКГ (предлагается сбалансировать долю тарифной части и стимулирующих выплат).

▪ На федеральном уровне планируется снять требования о формировании средств на стимулирование не менее 30%.

▪ Конкретизация стимулирующих выплат с указанием их наименований, условий получения, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты; отмена неэффективных стимулирующих выплат.

Программа совершенствования СОТ (продолжение)

- **Конкретизация компенсационных выплат с указанием их наименований, размеров, факторов, обуславливающих получение выплат.**
- **Государственное содействие в системной организации труда (разработка на федеральном уровне типовых, межотраслевых, отраслевых норм труда для однородных работ).**
- **Введение взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретных учреждений и работника.**

Программа (Продолжение) «Эффективный контракт»

«Эффективный контракт» - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его :

- **должностные обязанности;**
- **условия оплаты труда;**
- **показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг;**
- **меры социальной поддержки.**

Продолжение.

«Эффективный контракт» (далее - «ЭК»)

- **«ЭК» не изменяет порядок регулирования трудовых отношений на основе ТД.**
- **«ЭК» – не расширяет перечень оснований для заключения срочного ТД (ст. 58, 59 ТК РФ).**
- **Оформление ТД с работником - на основе примерной формы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р) , а также:**
 - ✓ - **с учетом рекомендаций Минтруда России по оформлению трудовых отношений с работниками государственных и муниципальных учреждений (приказ от 26 апреля 2013 г. №167н).**

(Примерная форма ТД (извлечение) – раздел IV. Оплата труда)

п. 13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1. Доплата за выполнение функций классного руководителя	25% от ставки заработной платы	Независимо от количества обучающихся в классе
2. Доплата за проверку письменных работ	20% от заработной платы с учетом объема учебной нагрузки	Проверка письменных работ по русскому языку и литературе с учетом установленной периодичности

(Примерная форма ТД – раздел IV. Оплата труда)

п. 13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

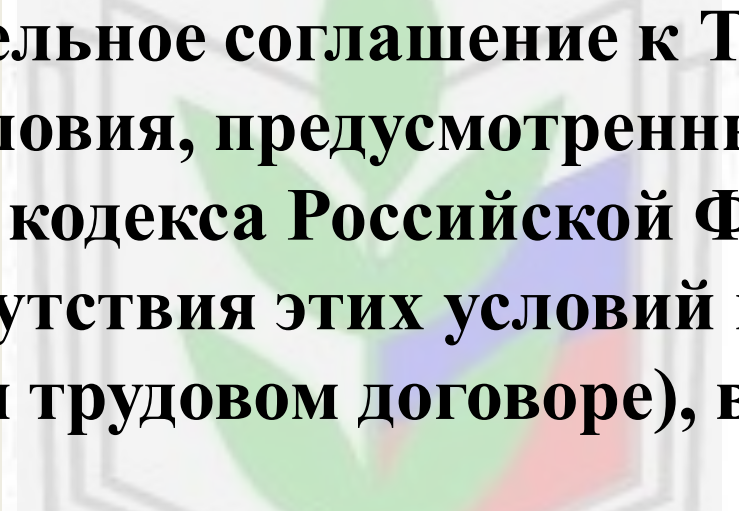
Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
----------------------	---------------------------	---	---------------	----------------

Продолжение. «ЭК»

- С работниками дополнительное соглашение к ТД (т.е. переходить на так называемый «ЭК») рекомендуется заключать по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат (п.5 Рекомендаций Минтруда России).
- Внесение изменений в ТД с работником, в том числе в связи с изменением порядка оплаты труда, в соответствии с ТК РФ требует уведомление работника не менее чем за 2 месяца.

Продолжение.
«Эффективный контракт»

▪ В дополнительное соглашение к ТД включать условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (в случае отсутствия этих условий в ранее заключенном трудовом договоре), в частности:



Ст. 57 ТК РФ - обязательные условия для включения в ТД

- Место работы (филиал, другое структурное подразделение).
- Трудовая функция (работа по должности, профессии, специальности).
- Продолжительность рабочего времени (норма часов за ставку, учебная нагрузка)
- Режим рабочего времени.
- Продолжительность отпуска.
- Условия оплаты труда: размер ставки или должностного оклада работника учреждения, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

**ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ
ТРУДА РАБОТНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ**

**ДРУГИЕ ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С
1 СЕНТЯБРЯ 2013 г.**

В должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации (по состоянию на 31.12.2012) на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиям

Другие особенности оплаты труда.

В должностные оклады научно-педагогических работников высшего образования включаются размеры надбавок за ученые степени по соответствующим должностям с учетом требуемых ученых степеней

Дифференциация по оплате труда по результатам аттестации на квалификационную категорию

Проект порядка аттестации, разрабатываемый Минобрнауки России в соответствии с Федеральным законом РФ 273-ФЗ, одной из основных задач аттестации предусматривает положение о дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Основные положения порядка аттестации педагогических работников

- Применяется ко всем педагогическим работникам, предусмотренным Номенклатурой должностей...)
- **Аттестация с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям проводится:**
 - ✓ один раз в пять лет;
 - ✓ аттестационными комиссиями (далее - АК), самостоятельно формируемыми организациями;
 - ✓ для не имеющих квалификационных категорий

Основные положения порядка аттестации педагогических работников

- ✓ АК формируется из числа работников организации, в которой работает педагогический работник, представителей коллегиальных органов;
- ✓ в состав АК входит представитель выборного органа первичной профсоюзной организации;
- ✓ проведение аттестации педагогических работников осуществляется на основании представления работодателя в аттестационную комиссию.

Основные положения порядка аттестации педагогических работников

✓ педагогический работник должен лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии.

■ Аттестации не подлежат следующие педагогические работники:

а) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в данной организации;

б) беременные женщины;

в) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

г) находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям:

- ✓ проводится на основании заявления педагогического работника, поданного непосредственно в аттестационную комиссию лично;
- ✓ выполняющие педагогическую работу в должностях с различными наименованиями, а также помимо основной работы вправе обратиться с заявлениями об аттестации в по всем занимаемым должностям (одной или несколькими);
- ✓ проводится аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации;

Аттестация для установления соответствия
уровня квалификации требованиям,
предъявляемым к 1 или высшей
квалификационным категориям:

- ✓ обращение в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории **впервые**, возможно не ранее чем через 2 после установления 1 квалификационной категории;
- ✓ истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогических работников обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию по той же должности.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику по одной или нескольким должностям,

Аттестация для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к 1 или высшей квалификационным категориям:

- Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения.
- Следовательно, оплата труда с учетом квалификационной категории должна осуществляться педагогическим работникам со дня принятия решения.
- Квалификационная категория в течение срока, на который она установлена, действует на всей территории РФ

**РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО
ВРЕМЕНИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ**

Педагогические работники В рабочее время
включаются все виды педагогической работы, как
аудиторной (уроки), так и неаудиторной
(методической, воспитательной, и иной) (ч. 6 ст. 47)



Статья 333 Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

**РЕГУЛИРОВАНИЕ
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ
ОТПУСКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ И
РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ**

Основные нормативные правовые акты регулирующие время отдыха работников ОУ до нового правового регулирования

- Конституция РФ (ст. 37)
 - Трудовой кодекс РФ (ст. 334 – для педагогических работников)
- Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» (в ред. от 29.11.2003 № [726](#), от 11.05.2007 № [283](#), от 18.08.2008 № [617](#), от 16.07.2009 № [576](#)) от 21.05.2012 г. № [502](#)

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска.

Сейчас - установлена постановлением
Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 (с
изменениями и дополнениями).

Будет - установлена Правительством РФ:

- в соответствии с п. 3 ч. 5 ст.47 Федерального закона от 29.12.12 № 273-ФЗ - для педагогических работников;
- в установленном Правительством РФ порядке в соответствии с ч. 7 ст. 51 и ч. 4 ст. 52 - соответственно для руководителей ОО их заместителей, руководителей структурных подразделений.

Не является секретом, что имеется поручение Правительства Российской Федерации по итогам рабочей поездки во Владимирскую область 2 сентября 2013 г. № ДМ П8-6408 (сайт Правительства РФ) рассмотреть вопрос об установлении педагогическим работникам равной продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска вне зависимости от типа образовательной организации, являющейся место основной работы.

В настоящее время такие предложения разрабатываются



**Профсоюз работников народного образования и
науки Российской Федерации
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ**

**ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ С РУКОВОДИТЕЛЯМИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ:**

**СБОРНИК НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ
С КОММЕНТАРИЯМИ**

Москва, июль 2013 г.

- **Спасибо за внимание!**

