

**Комментарий к Единым рекомендациям
по установлению на федеральном, региональном
и местном уровнях систем оплаты труда работников
государственных и муниципальных учреждений на 2014 г.**

Ежегодно начиная с 2006 года Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК) в соответствии со ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в целях обеспечения единых подходов к регулированию вопросов заработной платы работников организаций бюджетной сферы утверждаются Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (далее – Единые рекомендации).

25 декабря 2013 года (протокол № 11 заседания РТК) Единые рекомендации утверждены на 2014 год.

Необходимость в определении единых подходов к регулированию вопросов заработной платы для работников государственных и муниципальных учреждений обусловлена тем, что законы, иные нормативные правовые акты органов государственной власти субъектов РФ или органов местного самоуправления, а также локальные нормативные акты самих учреждений, принимаемые по вопросам оплаты труда в пределах полномочий, не могут противоречить федеральным законам, иным нормативным правовым актам Российской Федерации, содержащим нормы трудового права, которыми по-прежнему регулируются основополагающие вопросы, связанные с оплатой труда работников.

Прежде всего, Едиными рекомендациями определяются принципы формирования федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда, включающих такой основной принцип, как обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было

дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

Из этого следует, что не только работодатели в соответствии со статьей 22 ТК РФ обязаны обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, но и органам государственной власти и органам местного самоуправления при формировании региональных и муниципальных систем оплаты труда необходимо руководствоваться этими же принципами, что следует из положений, предусмотренных в подпункте «б» пункта 31 Единых рекомендаций на 2014 год.

Так, органам государственной власти субъектов РФ и органам местного самоуправления при формировании систем оплаты труда рекомендовано **не допускать установления по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, либо по должностям работников с равной сложностью труда.**

Обязательными для применения на территории Российской Федерации являются нормы федерального законодательства, предусмотренные разделом III Единых рекомендаций.

К таким нормам и условиям, к примеру, относится обязательность включения в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера (подпункт «б» пункта 5 Единых рекомендаций).

Необходимость и обязательность определения в трудовом договоре с работником размеров и условий оплаты труда обусловлены положениями ст. 57 ТК РФ.

При этом следует учитывать, что в фиксированные размеры оплаты труда, устанавливаемые за исполнение работниками трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы (т.е. должностные оклады или ставки заработной платы), не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты (ст. 129 ТК РФ).

К примеру, в размер ставки заработной платы учителя не могут быть включены дополнительные выплаты за выполнение функций классного руководителя, за заведование учебными кабинетами и за другие дополнительные обязанности, а тем более неверно именовать получаемую работником заработную плату с учетом перечисленных дополнительных выплат должностным окладом или окладом, как это в нарушение трудового законодательства определено в системе оплаты труда учителей на основе модельной методики, рекомендованной Минобрнауки России.

Для обозначения фиксированных размеров оплаты труда используются различные понятия: «должностной оклад», «ставка заработной платы», «тарифная ставка», «оклад», в которые не включаются ни стимулирующие, ни компенсационные выплаты.

Так, понятие «должностной оклад» применяется для обозначения фиксированных размеров оплаты труда работников из числа служащих (за исключением служащих из числа отдельных педагогических работников, оплата труда которых осуществляется на основе ставок заработной платы, устанавливаемых в месяц за норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы).

Понятие «ставка заработной платы» применяется для обозначения фиксированного размера оплаты труда отдельных педагогических работников за предусмотренную федеральным законодательством норму часов преподавательской

(педагогической) работы в неделю (в год). Фиксированные размеры ставок заработной платы, установленные за норму часов преподавательской (педагогической) работы, являются расчетной величиной, применяемой при исчислении заработной платы педагогических работников с учетом конкретного объема учебной нагрузки (педагогической работы), как это предусмотрено в разделе IX Единых рекомендаций.

Понятие «оклад» применяется для обозначения фиксированного размера оплаты труда работников, относящихся к профессиям рабочих, наименования которых включены в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н (с изменениями и дополнениями).

Понятие «тарифная ставка» применяется для обозначения фиксированного размера оплаты труда, формируемого с помощью коэффициентов тарифной сетки для работников по профессиям рабочих за исполнение трудовых обязанностей.

В разделе III Единых рекомендаций к перечню норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, отнесены размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Очень важным при применении указанных норм является то, что выплачиваемая работнику повышенная оплата за работу в таких условиях, без проведения аттестации рабочих мест не может быть снижена и (или) ухудшена по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями.

При применении Единых рекомендаций следует также обратить внимание на раздел IV, в котором обозначены общие направления регулирования вопросов

оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в 2014 году, в том числе связанные с реализацией:

- Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 г. № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2014 году;

- положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (далее – Программа от 26 ноября 2012 г. № 2190-р);

- отраслевых и региональных планов мероприятий ("дорожных карт") изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, образования и науки.

При установлении и изменении систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений наиболее актуальным в 2014 г. в соответствии с Едиными рекомендациями является **совершенствование порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.**

Так, предлагается осуществлять перераспределение средств в структуре заработной платы путем значительного увеличения доли тарифной (постоянной) части заработка работников в целях усиления мотивации работников к повышению и эффективности их деятельности по заданным критериям и показателям, с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности, а также с учетом мнения соответствующих профсоюзов (подпункт «д» пункта 7 Единых рекомендаций).

На такие же изменения в оплате труда нацеливают и положения, изложенные в IV разделе Программы от 26 ноября 2012 г. № 2190-р. Предлагается не только внесение в системы стимулирования труда работников изменений, направленных на упразднение постоянных выплат, формально классифицированных как стимулирующие, но реально не мотивирующих работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, **но и изменений, связанных с перераспределением средств в целях увеличения окладов работников** и на установление реальных выплат стимулирующего характера.

Процесс, связанный с включением в должностные оклады работников части выплат, которые ранее устанавливались в виде доплат или надбавок, уже начался.

К примеру, с 1 сентября 2013 г. в соответствии с частью 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ выплаты за наличие ученой степени и за должности доцентов и профессоров включены в должностные оклады научно-педагогических работников федеральных учреждений высшего образования, а в соответствии с частью 4 ст. 163 Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ – включение выплаты за ученую степень в должностные оклады работников, занимающих в финансируемых за счет средств федерального бюджета научных организациях штатные должности, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрено наличие ученой степени.

Рассматривается вопрос о включении в аналогичном порядке доплат за ученую степень в должностные оклады других штатных работников федеральных образовательных организаций высшего образования и (или) организаций дополнительного профессионального образования, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрено наличие учёной степени.

Изменения по увеличению непосредственно размеров должностных окладов, ставок заработной платы крайне необходимы, поскольку сохранение их на низком уровне в структуре заработной платы педагогических работников (как, впрочем, и работников других видов деятельности) не способствует привлечению в бюджетную сферу молодых кадров.

Могут ли быть привлекательными, например, для молодых учителей условия оплаты труда, если при средней заработной плате в экономике региона в 27 тыс. руб., с которой соотносится средняя заработная плата учителей, их ставка заработной платы в месяц за норму 18 часов преподавательской работы в неделю даже для опытного учителя составляет менее 7 тысяч руб., т.е. менее 26% в структуре заработной платы.

Остальная часть зарплаты учителя, не достающая до этого уровня средней по экономике региона, очевидно, должна быть заработана либо в борьбе «за баллы», в которых стал оцениваться труд учителей и их достижения для установления выплат стимулирующего характера, либо путем набора большего количества часов учебной нагрузки (если такая возможность представится), либо посредством выполнения иных видов работ, не всегда связанных с исполнением должностных обязанностей и, как правило, не влияющих на качество основной работы.

Задача увеличения заработной платы за счет стимулирующих выплат осложнена тем, что фонд оплаты труда школы не зависит от того, сколько в ней качественно и результативно работающих учителей. В связи с этим в образовательных учреждениях стал преобладать принцип «каждый за себя», не способствующий повышению заинтересованности в эффективной деятельности всего педагогического коллектива.

В целях получения стимулирующих выплат практикуется «замалчивание» низкого уровня освоения знаний частью обучающихся, поскольку во многих школах одним из критериев оценки труда учителей являются оценки учеников, обучающихся на «4» и «5». За эти оценки баллы начисляются, а за оценку «2» - снимаются. Следует заметить, что в данном случае при оценке труда учителей используются показатели и критерии, которые были подвержены критике и запрещены еще приказом Народного комиссара просвещения РСФСР от 25 января 1944 г., когда учителей пытались включить в процесс соцсоревнования, к тому же

несвязанный с материальным поощрением (Справочник директора школы. М., 1954, с. 78).

Учитывая, что содержание данного приказа и в настоящее время является не менее актуальным, целесообразно привести полностью его текст.

«Социалистическое соревнование, механически перенесенное из области производства в учебную работу школы, вредно отражается на качестве обучения и дисциплине в школе. Заключение договоров между учителями, учащимися и школами с обязательством давать стопроцентную успеваемость и определенное число отличных и хороших отметок приводит к искусственному завышению оценок успеваемости, ослабляет требовательность учителей к учащимся, снижает роль учителя в учебно-воспитательной работе школы. Учитель перестает объективно подходить к оценке знаний учащихся, так как органы народного образования оценивают качество его работы в зависимости от процента успеваемости учащихся данного класса. Некоторые учащиеся используют самообязательства учителей о стопроцентной успеваемости для прикрытия своей нерадивости и лености.

В результате таких извращений основ учебно-воспитательного дела во многих школах формальные показатели успеваемости растут, а в действительности учащиеся не становятся грамотнее и образованнее.

Приказываю:

Наркомам просвещения АССР, заведующим областными (краевыми), городскими, районными отделами народного образования, директорам (заведующим) школ:

а) прекратить практику социалистического соревнования в школе среди учащихся и учителей по вопросам учебной работы.

Запретить неправильную и вредную практику оценки работы школы и учителя на основе средних процентов успеваемости учащихся;

б) решительно устранить всякое давление на учителя в оценке успеваемости учащихся, возложив на него полную персональную ответственность за правильность оценки успеваемости учащихся.»

Из-за нестабильности выплат за результаты труда подрывается доверие к системе оценки труда учителей, а низкие размеры ставок заработной платы за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором по занимаемой должности, не способствуют повышению престижа педагогической профессии, статуса педагогических работников в конкретных социально-экономических условиях.

Самое любопытное, что мировой опыт, на который мы пытаемся ориентироваться по разным вопросам, не содержит примеров использования значительного объема средств фонда оплаты труда для стимулирующих выплат преподавательскому составу. Преобладает мнение, что дифференциация в оплате труда должна быть обеспечена за счет фиксированных размеров постоянной

(гарантированной) части заработной платы, устанавливаемой с учетом опыта работы (стажа работы) и уровня квалификации.

Однако в большинстве регионов вместо преимущественного повышения постоянной части заработной платы в виде ставок заработной платы или должностных окладов педагогических работников (как, впрочем, и других категорий специалистов бюджетной сферы) практикуется установление к ним (ставкам, окладам) различного рода доплат и надбавок. Либо применяется одноразовое «вбрасывание» дополнительных средств на зарплату с целью выполнения Указов Президента РФ по доведению заработной платы педагогических работников до средней по региону, которые распределяются, как правило, в «пожарном порядке».

Если же не решить вопрос о достойном начальном гарантированном уровне оплаты труда учителей, других педагогических работников, а продолжать вовлекать их в борьбу за стимулирующие выплаты (при отсутствии единых, научно обоснованных критериев и показателей оценки труда учителей), по-прежнему требовать от учреждений обеспечения заданного соотношения количества учителей и обучающихся (1:15), приводящего в результате к сокращению числа учителей и увеличению их учебной нагрузки, оценивать труд учителей по оценкам учеников, не заботясь при этом о создании условий для персонифицированного, эффективного порядка повышения квалификации каждого педагога, добиться реальных позитивных изменений в качестве образования вряд ли получится.

Необходимо обратить внимание на то, что Единые рекомендации не содержат уже положений и рекомендаций об обязательном формировании не менее 30% средств для стимулирования труда работников учреждений бюджетной сферы. Исключено такое требование и из постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 (постановление Правительства РФ от 14 января 2014 г. № 20 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583»).

В связи с этим федеральные учреждения будут самостоятельно определять

объем средств, направляемых на стимулирование индивидуальных и коллективных результатов труда работников, а также на увеличение доли тарифной (постоянной) части заработка работников с учетом поставленной задачи **значительного** ее роста.

В разделе V Единых рекомендаций обращается внимание на то, что размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ либо на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Это означает, что учет профессиональной подготовки и уровня квалификации, а также сложности выполняемых работ при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется в том случае, когда они устанавливаются **не на основе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп**. Это нужно учитывать, чтобы избежать повторного (двойного) учета этого фактора, поскольку все профессиональные квалификационные группы (ПКГ), утвержденные федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, были сформированы именно с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации по должностям работников, а квалификационные уровни ПКГ – с учетом сложности выполняемых работ.

Следует отметить, что при формировании ПКГ педагогических работников учтены положения приказа Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», предусматривающие, что должности работников,

имеющие важное социальное значение могут быть отнесены к профессиональной квалификационной группе не по минимальным, а по максимальным требованиям к уровню образования.

Таким образом, при применении ПКГ должностей педагогических работников, утвержденной приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н (с изменениями и дополнениями), необходимо учесть, что все должности педагогических работников отнесены к ПКГ должностей, занятие которых требует высшего профессионального образования, независимо от того, что минимальными требованиями к занятию большинства должностей педагогических работников, включенных в указанную ПКГ, по-прежнему являются требования о наличии среднего профессионального образования.

Эти принципы должны соблюдать органы государственной власти субъектов РФ или органы местного самоуправления, которые, руководствуясь рекомендациями, предусмотренными п.33 раздела VIII Единых рекомендаций, будут использовать порядок формирования систем оплаты труда на основе профессиональных квалификационных групп, предусмотренный разделом V Единых рекомендаций для федеральных государственных учреждений.

В частности, минимальные размеры окладов (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы, устанавливаемые по должностям педагогических работников на основе ПКГ и квалификационных уровней ПКГ, не должны дифференцироваться в зависимости от имеющегося у работников уровня образования, а тем более подлежать снижению при наличии у работника среднего профессионального образования, как это имеет место в нормативных правовых актах органов государственной власти и органов местного самоуправления некоторых субъектов РФ.

Кроме того, при разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников на основе ПКГ органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления не должны допускать установления по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной

квалификационной группы, а, следовательно, по должностям с равной сложностью труда, разных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Не должны иметь различия и размеры повышающих коэффициентов (размеры повышений, определяемых в процентах) за одну и ту же квалификационную категорию, в том числе по должностям педагогических работников, входящим в разные квалификационные уровни ПКГ. Кроме того, применение повышающих коэффициентов (размеров повышений в процентах) не может устанавливаться при оплате труда педагогических работников только в пределах норм часов, установленных за ставку заработной платы.

Иначе говоря, педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, педагогическая работа за всю фактическую учебную нагрузку (педагогическую работу) должна оплачиваться с учетом повышающего коэффициента (повышения, определяемого в процентах) за квалификационную категорию. К сожалению, имеют место факты, когда педагогическая работа только в пределах нормы оплачивается с применением повышающих коэффициентов (с повышением, определяемым в процентах). К примеру, учителям оплата с учетом квалификационной категории неправомерно оплачивается только из расчета 18 часов в неделю, воспитателям дошкольных групп общеразвивающей направленности – из расчета 36 часов в неделю.

Следует заметить, что в Единых рекомендациях уже второй год не используются понятия «базовые оклады», «базовые должностные оклады», «базовые ставки заработной платы», а в системах оплаты труда, формируемых на основе ПКГ, на всех уровнях власти предлагается использовать понятия «минимальные оклады», «минимальные должностные оклады», «минимальные ставки заработной платы», поскольку установление «базовых окладов», «базовых должностных окладов», «базовых ставок заработной платы» в соответствии со ст. 144 ТК РФ относится к компетенции Правительства РФ.

При этом установленные на основе ПКГ в системах оплаты труда на региональном уровне минимальные тарифные ставки, минимальные оклады (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы учреждениями должны использоваться лишь в качестве ориентиров, при установлении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников конкретного учреждения. При этом ни в положении об оплате труда работников конкретных учреждений, ни в трудовом договоре с работником не следует применять слова «минимальные должностные оклады», «минимальные ставки заработной платы» даже в тех случаях, когда какой-либо из размеров этих ставок (окладов) установлен на уровне минимального размера, зафиксированного в нормативном правовом акте по оплате труда (положении об оплате труда) на региональном (муниципальном) уровне.

Впервые в Единые рекомендации включено положение, в котором органам государственной власти субъектов Российской Федерации, региональным объединениям профсоюзов и региональным объединениям работодателей рекомендуется при заключении в 2014 году региональных соглашений о минимальной заработной плате распространять их действия на всех работников государственных учреждений субъекта Российской Федерации и муниципальных учреждений (п. 32).

В разделе VI Единых рекомендаций указывается также направление совершенствования условий оплаты труда руководителей государственных и муниципальных учреждений в 2014 году.

Как и в 2013 году, в качестве показателя эффективности работы самого руководителя учреждения на 2014 год рекомендуется применение показателя роста средней заработной платы всех работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов. От соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы всех категорий работников учреждений, формируемой за счет всех источников

финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, рекомендуется устанавливать предельный уровень заработной платы руководителей учреждений, составляющий в кратности от 1 до 8.

Обращается внимание на то, что условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения" (см. *Сборник Общероссийского Профсоюза образования с комментариями, июль 2013 г.*).

Если Типовая форма трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения является обязательной для применения при заключении с этой категорией работников трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), то пунктом 20 Единых рекомендаций при заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать Примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе, а также использовать Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

По-прежнему Единые рекомендации содержат раздел IX, предусматривающий (п. 37), определяющий конкретные принципы формирования систем оплаты труда педагогических работников с учетом норм федерального законодательства.

Прежде всего, органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления, руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений указано конкретное направление совершенствования систем оплаты труда педагогических работников в целях:

- развития механизмов перехода на эффективный контракт;
- повышения престижности и привлекательности педагогической профессии;

- обеспечения в 2014 г. необходимых значений показателя средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений.

При этом рекомендуется совершенствование системы оплаты труда педагогических работников осуществлять с учетом перераспределения средств в структуре их заработной платы, с тем **чтобы средства, предназначенные на оплату труда педагогических работников, направлялись преимущественно на увеличение их ставок заработной платы (должностных окладов).**

Кроме того, необходимо учитывать другие основополагающие принципы, с учетом которых должна строиться система оплаты труда педагогических работников.

Прежде всего, это **определение педагогическому работнику размера его должностного оклада или ставки заработной платы, являющегося фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.**

Необходимо учитывать различия между понятием «должностной оклад», применяемым при установлении фиксированных размеров оплаты труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю (подпункт «б»), **и понятием «ставка заработной платы»,** применяемым при определении фиксированных размеров оплаты труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы, составляющие 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год (подпункт «в»).

Обращено также внимание, что **ставки заработной платы, установленные за 18, 24 часа преподавательской работы в неделю или за 720 часов преподавательской работы в год, являющиеся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой (работа с**

родителями, участие в деятельности педагогических и иных советов образовательного учреждения, в деятельности методических объединений и других формах методической работы).

Учитывая то, что нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы являются расчетными величинами, в подпунктах «е» и «ж» предусмотрен конкретный механизм исчисления заработной платы педагогических работников с учетом фактического объема их педагогической или преподавательской работы, в зависимости от должности и реализуемой образовательной программы.

Дополнительно в подпункте «г» обращается внимание на то, что должностные оклады по должностям научно-педагогических работников учреждений высшего образования, о чем уже говорилось выше, должны определяться с включением в них размеров надбавок за ученые степени не ниже размеров, действовавших по состоянию на 1 сентября 2013 г., до вступления в силу федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ;

Подпункт «д» также включен в Единые рекомендации с целью обратить внимание на то, что размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников устанавливаются с включением в них размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями не ниже размера, установленного по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Имеется в виду, что размеры должностных окладов или ставок заработной платы всех педагогических работников (кроме профессорско-преподавательского состава вузов) должны быть с 1 сентября 2013 г. увеличены не менее чем на 100 рублей, а педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава вузов - не ниже чем на 150 рублей, помимо увеличения их должностных окладов на размеры надбавок за должности доцента и профессора, а также за ученую степень.

Если с 1 сентября одновременно происходило повышение (индексация) заработной платы педагогических работников, то в нормативном правовом акте

(локальном нормативном акте) должно содержаться указание на то, как реализовано положение части 11 ст. 108 Федерального закона 273-ФЗ. Отсутствие таких указаний, создает неопределенность в реализации данного положения закона.

Комментарий подготовлен экспертом ЦС Профсоюза В.Н.Понкратовой