

СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОТРАСЛИ ОБРАЗОВАНИЯ

Краснодарский край активно включился в российскую образовательную реформу, внедряя новые механизмы финансирования отрасли образования и введения новой системы оплаты труда.

В представленных материалах по вопросам особенностей системы оплаты труда работников отрасли образования Краснодарского края. Рекомендуем их для практического использования в работе по обучению и оказанию консультативной помощи членам Профсоюза.

Правовым основанием введения новой системы оплаты труда является: статья 144 Трудового кодекса РФ, Закон РФ «Об образовании» (статьи 29, 53, 55), Федеральный Закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (статья 53), письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 сентября 2006 года № АФ-213/03 «О подготовке и направлении вариантов модельных методик», Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2010 год, утвержденные Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 4 декабря 2009 года, протокол № 10.

В соответствии со ст.144 Трудового Кодекса РФ система оплаты труда работников в образовательном учреждении устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами (краевыми, муниципальными).

При этом необходимо учитывать, что статья 11 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 09.05.2005) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» устанавливает правило: **проекты муниципальных нормативных актов о системе оплаты труда должны приниматься с учетом мнения профсоюзного органа районной (городской) территориальной организации Профсоюза.**

При введении новой системы оплаты труда работнику должны быть обеспечены следующие **гарантии:**

-месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утвержденного на краевом уровне (*часть 2 статьи 22 закона Краснодарского края « О внесении изменений в закон Краснодарского края « О краевом бюджете на 2008 год» от 8.10.2008г №1586-К обязывает с 1 декабря 2008 года производить выплату заработной платы работникам государственных учреждений Краснодарского края не ниже уровня 4330,0*

рубля, если работник отработал норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности);

- заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников на 1 декабря 2008 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

- объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается. Руководитель образовательного учреждения в соответствии со статьей 32 Закона РФ от 10.07.1992 года № 3266-1 «Об образовании» формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения.

В феврале текущего года на заседании президиума совета при президенте РФ по реализации приоритетных национальных проектов глава Минобразования Андрей Фурсенко заявил, что образовательное учреждение должно само решать, какое штатное расписание для него оптимально. При этом, численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Структура многоканального финансирования отрасли образования представлена поступлением денежных средств из федерального, краевого, муниципальных бюджетов, внебюджетных средств.

Из федерального бюджета направляются средства в рамках реализации приоритетного национального проекта, федеральных целевых программ (вознаграждение за классное руководство, компенсация части родительской платы за содержание ребенка в детском саду и др.).

Из муниципального бюджета: содержание и финансирование учреждений муниципального подчинения (дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования детей, методические службы, общеобразовательные школы (в части содержания зданий, сооружений, имущества, подвоза учащихся и пр.)

Внебюджетные средства: добровольные пожертвования, платные образовательные услуги, средства депутатского фонда и пр.

Законом Краснодарского края о краевом бюджете утверждаются размеры нормативов подушевого финансирования на одного обучающегося для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ. В 2010 году размер норматива предусмотрен на уровне 2009 года, но увеличен

размер поправочного коэффициента до 24% для условно-малокомплектных школ с численностью учащихся от 101 до 250 человек.

Следует иметь в виду, для гимназических классов гимназий, организующих занятия по иностранному языку в условиях деления класса на три группы, применяется поправочный коэффициент 1,15. Если сельское учреждение является не единственным образовательным учреждением в сельском поселении, применяется поправочный коэффициент 1,09.

Рост номинального значения средней заработной платы учителя к концу 2009 года по отношению к уровню 2006 года составил 145% (13 474 рубля).

Внедрение НСОТ обеспечило дифференцированное распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения между учителями в зависимости от результатов их труда. Так, средняя заработная плата 10% наиболее высокооплачиваемых педагогов составляет 22 140 рублей, а 10% наиболее низкооплачиваемых педагогов – 8070 рублей.

Размер фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$ФОТ = N \times H \times Д$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N - норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента);

H - количество учащихся в общеобразовательном учреждении на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д - доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая образовательным учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат образовательного учреждения с учетом реальных потребностей. Среднекраевой краевой показатель составляет 90%. При определении доли фонда оплаты труда учитываются наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, определяется по следующей формуле:

$ФОТ_0 = ФОТ_п + ФОТ_пр$, где:

ФОТ₀ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

Руководство общеобразовательного учреждения в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании» формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда учреждений (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие), в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении: доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70 % к общему фонду оплаты труда учреждения; доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 30 % к общему фонду оплаты труда учреждения.

Следует иметь в виду, что рекомендуемое соотношение может быть изменено общеобразовательным учреждением самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

В соответствии с постановлением Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29.03.2010 года № 203 «Об утверждении Порядка выплаты денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений Краснодарского края в 2010 году» ежемесячное вознаграждение за классное руководство за счет средств краевого бюджета (из норматива) предусматривается педагогическим работникам в размере до 1000 рублей включительно в месяц.

Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле, представленной на слайде.

При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении) или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы в соответствии с иными нормативными документами).

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20 %. *Анализ положений об оплате труда школ показывает, что имеются случаи изменения указанной нормы расчета заработной платы учителей, осуществляющих обучение детей на дому. Для расчета заработной платы используют размер ставки по профессиональным квалификационным группам. Это практика противоречит принципам формирования систем оплаты труда, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 4.12.2009г., пр.№10 в Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2010 год.*

Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части, выплат компенсационного характера и определяется по формуле, представленной на слайде.

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала, за исключением управляющих учебным хозяйством, заведующих производством (шеф-поваров), включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящей Методикой.

Базовая часть оплаты труда управляющих учебным хозяйством, заведующих производством (шеф-поваров), учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Должностной оклад руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, имеющие соответствующие коэффициенты и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и рассчитывается по формуле.

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения.

Оклады заместителя руководителя, заведующего библиотекой, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливаются в размере 70 – 90 % от оклада руководителя общеобразовательного учреждения.

Порядок и условия выплат компенсационного характера для всех образовательных учреждений одинаковый.

Порядок и условия выплат стимулирующего характера имеет особенности в отношении учителей общеобразовательных учреждений. Так, стимулирующие надбавки за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, рассматриваются в Методике как доплаты за неаудиторную занятость и включены в базовую часть фонда оплаты труда.

Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

Приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 216 н. от 05.05.2008 года утверждены профессиональные квалификационные группы должностей работников образования.

Должности работников образования представлены в четырех профессиональных квалификационных группах: две профессиональные квалификационные группы сформированы из должностей работников учебно - вспомогательного персонала, учитывая различные требования к их квалификации, одна группа – из должностей педагогических работников и еще одна группа – из должностей руководителей структурных подразделений. Необходимо учесть, что должности, включенные в профессиональную квалификационную группу, не могут быть отнесены к другой категории персонала при принятии нормативных правовых актов, устанавливающих системы оплаты труда. Следует отметить, что все должности педагогических работников, как имеющие важное социальное значение, отнесены к профессиональной квалификационной группе должностей служащих, требующих наличия высшего профессионального образования. В связи с этим, в отраслевой системе оплаты труда не предусмотрены доплаты за наличие высшего образования. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не указанных в вышеперечисленных квалификационных группах, работающих в сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае. *(Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008г №1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников*

государственных учреждений Краснодарского края» Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Критерии установления стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за интенсивность и высокие результаты работы разрабатываются в каждом учреждении самостоятельно. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Установление стимулирующих надбавок осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Экономия фонда оплаты, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, за счет которой в целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены премии.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена. Виды премий учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и в других установленных законодательством случаях.