

31.08. 2016 г. № 01-01-81/7541

30 августа 2016 г. № 170/01

Руководителю органа местного
самоуправления,
осуществляющего руководство в сфере
образования

Председателю территориальной
организации Профсоюза

**О приведении локальных нормативных актов
по оплате труда муниципальных образовательных
организаций в соответствие с требованиями законодательства**

Постановлением Правительства Свердловской области от 25.06.2010 № 973-ПП (ред. от 26.08.2015 г.) «О введении новой системы оплаты труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области» определено, что оплата труда работников устанавливается с учетом единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций (далее – Рекомендации РТК).

Обращаем внимание на основные позиции Рекомендаций РТК на 2016 год.

1. Нормативные правовые акты по оплате труда органов местного самоуправления.

Согласно Рекомендациям РТК системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются в муниципальных учреждениях - соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Органам местного самоуправления рекомендуется 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.

При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждений органы местного самоуправления не вправе устанавливать по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной

квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Таким образом, в нормативно-правовых актах органов местного самоуправления, определяющих систему оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, в каждой профессионально-квалификационной группе должностей работников по каждому квалификационному уровню должен быть установлен один конкретный размер минимального оклада.

2. Определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Положение об оплате труда работников учреждения, разрабатываемое указанным учреждением, должно предусматривать фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп. В положении об оплате труда работников учреждения, разрабатываемом учреждением, не допускается использование терминологии «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Таким образом, в Положении об оплате труда образовательной организации должны быть определены конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Размер оклада должен быть единым для всех работников, принимаемых на работу по одноименной должности. Повышающие коэффициенты к окладу (за наличие квалификационной категории, аттестации на соответствие занимаемой должности, за наличие ученой степени или почетного звания) применяются каждому конкретному работнику при наличии соответствующих оснований и образуют размер его оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который и указывается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с этим работником.

Обращаем ваше внимание, что согласно Рекомендациям РТК в 2016 году размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в государственных и муниципальных образовательных организациях должны составлять не ниже 60 процентов.

3. Выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Согласно Рекомендациям РТК в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты призваны стимулировать работника к качественному труду или поощрять за достигнутые качественные показатели. Стимулирующие выплаты не могут назначаться работникам за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей, например: за организацию медицинских осмотров; организацию работы с КАИС; проведение технического сопровождения аттестации педагогических работников; работу экспертных комиссий,

групп, жюри, творческих лабораторий; проведение дополнительных занятий; руководство и участие в ГМО и ШМО; неаудиторную работу с учащимися; проведение уроков с использованием информационных технологий; выполнение функций, не входящих в должностные обязанности.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Данные условия рекомендуется указывать в положении об оплате труда, а также в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с каждым работником. При этом условия выплат стимулирующего характера должны быть конкретны, прозрачны, объективны, выполнимы в том периоде времени, на который установлены.

Если указанные условия работником не выполняются, стимулирующие выплаты ему не могут быть начислены.

Работодатель не имеет права «снимать» уже начисленные стимулирующие выплаты работнику в качестве меры дисциплинарного взыскания.

Действующая система оплаты труда предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

Под интенсивностью следует рассматривать увеличенное количество обучающихся или воспитанников в классе или группе, а также работу в структурных подразделениях, когда работнику в течение рабочего дня необходимо совершать переходы из здания в здание.

В качестве высоких результатов можно рассмотреть подготовку нескольких победителей олимпиад и конкурсов регионального, российского, международного уровня в течение учебного года (в Положении необходимо конкретизировать минимальное количество подготовленных победителей, а также уровень (названия) предметных олимпиад в зависимости от стоящих перед образовательной организацией целевых показателей эффективности деятельности).

В показателе качества выполняемых работ учитывается динамика учебных достижений обучающихся.

С точки зрения введения эффективного контракта наибольший интерес представляют премиальные выплаты по итогам работы.

Согласно Рекомендациям РТК при разработке показателей и критериев эффективности работы следует учитывать методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) образовательных учреждений, их руководителей и работников, предусмотренные в письме Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02.

Данные рекомендации конкретизированы в совместном письме Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза от 08.09.2014 г. № 171/01 «О мерах по внедрению показателей эффективности и «эффективного контракта».

Эффективный контракт подразумевает, что критерии и показатели стимулирования, установленные в Положении о стимулирующих выплатах образовательной организации, конкретизируются работодателем в отношении каждого руководителя и работника. Каждому работнику из общего перечня выбираются 5 - 7 показателей эффективности деятельности, достижения которых работодатель ожидает именно от него. В трудовом договоре с работником указывается, какой размер стимулирующей выплаты может быть им получен в случае выполнения всех определенных для него лично показателей эффективности деятельности (данную выплату целесообразно определять не в процентах от оклада, а в абсолютном размере). В случае выполнения работником не всех определенных для него показателей эффективности размер стимулирующей выплаты по итогам работы за период рассчитывается пропорционально количеству выполненных им показателей.

4. Выплаты за классное руководство.

В программе Российской Федерации «Развитие образования на 2013 - 2020 годы», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 № 792-р, определено, что финансовое обеспечение выплат за классное руководство с 2014 года передается на уровень субъектов Российской Федерации. Все необходимые для этого средства с 01.01.2014 г. учитываются в общем объеме субвенции на оплату труда педагогическим работникам общеобразовательных организаций.

Таким образом, выплата за классное руководство после 01.01.2014 года не должна быть менее 1500 рублей в месяц.

Доплата за классное руководство устанавливается педагогическому работнику одновременно с возложением на него обязанностей классного руководителя при распределении учебной нагрузки на новый учебный год.

Доплата за классное руководство включается в состав заработной платы и выплачивается одновременно с ней, является существенным условием трудового договора, изменение которого при надлежащем исполнении обязанностей без согласия работника не допускается.

В соответствии с разделами IV и V Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», в периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, доплата за классное руководство подлежит выплате в размере, установленном до начала каникул или отмены занятий.

5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников.

Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам устанавливается в зависимости от должности и (или) специальности.

Учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю, которая является нормируемой частью их педагогической работы.

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;


время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другое).

Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и иных мероприятий, то есть в такие дни ему не обязательно находиться на рабочем месте.

Министр
общего и профессионального
образования Свердловской области

 Ю. И. Биктуганов

Председатель
Свердловской областной
организации Профсоюза


Т. Е. Трошкина

