



Оплата труда в 2017 году: что нового?

Эксперты профсоюза комментируют Единые рекомендации РТК



В конце декабря Российская трехсторонняя комиссия утвердила Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год. По сравнению с прошлым годом существенные изменения претерпел раздел рекомендаций, определяющий системы оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, что связано с внесением изменений в статью 145 ТК РФ. Обновлен и отраслевой раздел, посвященный особенностям формирования систем оплаты труда работников сферы образования. Так, согласно рекомендациям РТК, размеры окладов и ставок в структуре зарплаты работников образовательных организаций должны составлять не менее 70 процентов. Подробные пояснения к документу с примерами расчета заработной платы подготовил Центральный совет Общероссийского Профсоюза образования.

▼ Новости

Утверждены стандарты СПО по самым востребованным специальностям

Минобрнауки России утвердило новые федеральные государственные образовательные стандарты СПО по 50 наиболее востребованным на рынке труда профессиям и специальностям.

Стандарты разрабатывались Министерством образования и науки РФ совместно с федеральными учебно-методическими объединениями в системе среднего профессионального образования при непосредственном участии представителей образовательных организаций, работодателей и экспертов, в том числе Ворлдскиллс.

Одной из основных новых особенностей стало введение в рамках государственной итоговой аттестации обязательного демонстрационного экзамена. Кроме того, в стандартах сформулированы новые общие компетенции, учтены требования профессиональных и международных стандартов, передовых технологий и указаны требования к результатам освоения образовательной программы, к педагогическим работникам, к материально-технической базе (формируются в примерной основной образовательной программе), к основной литературе (формируются в примерной основной образовательной программе).

Также стандартами устанавливается, что на проведение практик должно выделяться не менее 25 процентов профессионального цикла образовательной программы. Таким образом будет реализована модель дуального обучения.

Сергей ДОНАТОВИЧ

О ЕГЭ предметно

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки и Общественное телевидение России начинают новый цикл совместных передач «О ЕГЭ предметно».

В рамках 13 выпусков цикла, которые выйдут в эфир в январе - апреле 2017 года, специалисты Рособрнадзора и Федерального института педагогических измерений (ФИПИ) расскажут об организации ЕГЭ-2017, новых технологиях, изменениях в экзаменационных заданиях, дадут рекомендации, как лучше подготовиться к сдаче единого государственного экзамена по различным предметам, а также ответят на вопросы телезрителей. Передачи будут выходить в прямом эфире каждый четверг в 19.30 по московскому времени.

«Наш совместный проект, который мы впервые запустили в прошлом учебном году, был встречен с большим интересом и показал востребованность у выпускников. Мы благодарим ОТР за продолжение сотрудничества и надеемся, что новые выпуски рубрики будут полезны не только для участников ЕГЭ 2017 года, но и для педагогов и родителей», - отметил руководитель Рособрнадзора Сергей Кравцов.

Записи вышедших в эфир выпусков рубрики «О ЕГЭ предметно» будут также размещены на Youtube-канале Рособрнадзора, где с ними в любое удобное время смогут ознакомиться будущие участники экзаменов.

РТК рекомендует,

Задача на 2017 год - увеличить долю окладов и ставок

Российская трехсторонняя комиссия в декабре утвердила Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год. По сравнению с прошлым годом существенные изменения претерпел раздел рекомендаций, определяющий системы оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, что связано с внесением изменений в статью 145 ТК РФ. Обновлен и отраслевой раздел, посвященный особенностям формирования систем оплаты труда работников сферы образования. Так, согласно рекомендациям РТК размеры окладов и ставок в структуре зарплаты работников образовательных организаций должны составлять не менее 70 процентов. Подробные пояснения к документу с примерами расчета заработной платы подготовил Центральный совет Общероссийского Профсоюза образования.

Комментарий к Единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год

К разделу I

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год утверждены Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений 23 декабря 2016 года, протокол №11 (далее - Единые рекомендации; РТК).

Принятие Единых рекомендаций предусмотрено статьей 135 ТК РФ и относится к исключительной компетенции РТК. Единые рекомендации определяют подходы к формированию и регулированию вопросов заработной платы работников государственных и муниципальных бюджетных учреждений начиная с 2005 года.

Основной целью на начальном этапе их разработки являлось недопущение снижения размеров и условий оплаты труда (включая надбавки и доплаты) работников учреждений бюджетной сферы, установленных по состоянию на 31 декабря 2004 года, что предусматривалось статьей 153 Федерального закона от 22 августа 2004 г. №122-ФЗ, в связи с разграничением этим же законом с 1 января 2005 года полномочий по регулированию вопросов оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений между федеральными и региональными органами государственной власти и органами местного самоуправления.

На сегодняшнем этапе Единые рекомендации направлены на сохранение единых подходов к регулированию заработной платы работников государственных и муниципальных организаций, основанных на принципах верховенства Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации, поскольку согласно статье 144 ТК РФ системы оплаты труда, устанавливаемые работникам государственных и муниципальных учреждений, должны прежде всего основываться на федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

К примеру, согласно статье 11 Федерального закона «О профессиональных союзах,

их правах и гарантиях деятельности» проекты законодательных актов, нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, не могут рассматриваться и приниматься органами государственной власти, органами исполнительной власти и органами местного самоуправления без участия общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций).

Порядок и правила участия профессиональных союзов и их объединений в рассмотрении и принятии законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда закреплены статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Единые рекомендации также содержат положения об обязательности участия соответствующих профсоюзов при формировании законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда, вытекающие из статьи 35.1 ТК РФ.

Так, в пункте 2 Единых рекомендаций предусмотрено, что проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления по вопросам организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Предусмотрено также, что заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

К разделу III

В разделе III Единых рекомендаций содержится основной перечень норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Обязательным для применения на всей территории Российской Федерации является минимальный размер оплаты труда, устанавливаемый федеральным законом.

В соответствии с Федеральным законом от 19 декабря 2016 г. №460-ФЗ с 1 июля 2017 года он будет составлять 7800 рублей в месяц, а до 1 июля 2017 г. сохранится минимальный размер оплаты труда, составляющий 7500 рублей в месяц.

В соответствии с частью третьей статьи 133 Трудового кодекса РФ месячная заработка платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Если же работники, для которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы установлены в размере ниже МРОТ, а иные выплаты, входящие в состав заработной платы, отсутствуют или не значительны, трудаются в режиме неполного рабочего времени (к примеру, на половину месячной нормы рабочего времени или менее, в том числе по совместительству), то в этом случае оплата их труда в месяц производится пропорционально отработанному времени из расчета 7500 рублей в месяц - до 1 июля 2017 г., и из расчета 7800 рублей в месяц - с 1 июля 2017 года.

Такой порядок исчисления месячной заработной платы должен применяться в рамках каждого трудового договора, заключенного о работе с неполным рабочим временем, в том числе на условиях внутреннего совместительства у того же работодателя в аналогичной или иной должности.

Региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, который не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Дополнение Единых рекомендаций указанной позицией направлено на поддержание положения, предусмотренного пунктом 31 Единых рекомендаций, в соответствии с которым органам государственной власти субъектов Российской Федерации, региональным объединениям профсоюзов и региональным объединениям работодателей рекомендуется заключать в 2017 году региональные соглашения о минимальной заработной плате с распространением их действия на всех работников государственных учреждений субъекта Российской Федерации и муниципальных учреждений.

Согласно разделу III Единых рекомендаций (подпункт «д» п. 5) сохраняются как обязательные для применения в государственных и муниципальных учреждениях, в том числе образовательных, Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, несмотря на то что в этом же пункте дается ссылка и на профессиональные стандарты.

Следует иметь в виду, что в соответствии со статьей 195.3 ТК РФ в редакции Федерального закона от 2 мая 2015 года №122-ФЗ обязательными для применения работодателями профессиональные стандарты (с даты вступления в силу) являются только в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции.

Положения о применении профессиональных стандартов в других случаях, то есть в управлении персоналом; при организации обучения и аттестации работников; заключении трудовых договоров; разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда, как это предусмотрено непосредственно в приказах Минтруда России при утверждении профессиональных стандартов для работников сферы образования, противоречат соответствующим статьям ТК РФ, внесенным в него Федеральным законом от 2 мая 2015 года №122-ФЗ, и их применение в этой части

может привести к ограничению в трудовых правах педагогических работников.

Кроме того, срок, с которого предполагалось вводить, к примеру, профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)» (воспитатель, учитель), утвержденный приказом Минтруда РФ от 18.10.2013 г. №544н, вновь переносится, теперь уже на 1 сентября 2019 года (приказ Минтруда России от 15 декабря №745н, который находится на регистрации в Минюсте России), и с 1 января 2017 года он не должен применяться ни в какой его части.

Вопрос о переносе даты начала применения других профессиональных стандартов в сфере образования в настоящее время также решается или обсуждается. В частности, принят приказ Минтруда России о переносе на один год даты начала применения профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых». Обсуждаются вопросы о целесообразности актуализации уже принятых профстандартов. Как известно, возможность проведения этой работы определена пунктом 5 постановления Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. №584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей), более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».

К разделу IV

В разделе IV содержатся общие направления регулирования вопросов оплаты труда, а также принципы, с учетом которых рекомендуется устанавливать и изменять (совершенствовать) системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в 2017 году.

В соответствии с Программой 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 поэтапного совершенствования системы оплаты труда), предусмотрено, что установление или изменение размеров и условий оплаты труда работников должно быть направлено на совершенствование структуры заработной платы, в том числе с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности (подпункт «д» пункта 7 Единых рекомендаций), то есть в соответствии с рекомендациями, предусмотренными в разделах IX-XI настоящих Единых рекомендаций, в том числе для образовательных организаций (раздел IX).

Необходимо при этом учитывать, что условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемые за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), являются обязательными для включения в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору).

профсоюз разъясняет

до 70 процентов от заработной платы

При заключении трудовых договоров с работниками (дополнительных соглашений к трудовому договору) рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда, а также рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта», утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. №167н.

При этом следует учесть, что в соответствии с разделом IV Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда под «эффективным контрактом» по-прежнему понимается 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, а также меры социальной поддержки.

Уже неоднократно отмечалось, что введенное Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда понятие «эффективный контракт» - это не что иное, как необходимость обеспечения включения в трудовой договор с работником всех условий, определенных как обязательные статьей 57 ТК РФ.

Вместе с тем в сфере образования по-прежнему имеет место несоблюдение работодателями требований статьи 57 ТК РФ в полной мере, что показали результаты общепрофсоюзной тематической проверки образовательных организаций, проведенной в марте 2016 года по теме «Соблюдение трудового законодательства при заключении и изменении трудовых договоров с работниками образовательных организаций в 2016 г.».

Так, отмечено нарушение требований об обязательном соблюдении в трудовых договорах с педагогическими работниками наименований должностей, указанных в квалификационных справочниках, что в результате создает для них серьезные проблемы при досрочном назначении страховой пенсии, которые с помощью представителей профсоюзных органов разрешаются только в судебном порядке.

Кроме того, проверкой установлено, что в трудовых договорах педагогических работников не указываются размеры ставок заработной платы, предусматриваемые за норму часов педагогической работы, **а также фактический объем учебной нагрузки**, как это определено статьей 333 ТК РФ и пунктом 1.4 приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601).

Некорректно в трудовых договорах педагогических работников (дополнительных соглашениях к трудовому договору) отражаются размеры выплат компенсационного характера. К примеру, за выполнение на условиях дополнительной оплаты дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ), вместо конкретных размеров выплат, определяемых, как правило, в процентах, используется

способ их обозначения с приставкой «до» («до 5%», «до 10%», «до 15%» и т. п.), что не соответствует требованиям трудового законодательства и не обеспечивает гарантии педагогическим работникам.

Проверка также показала, что отдельные работодатели в трудовые договоры всех педагогических работников необоснованно вносят все виды выплат, применяемые в образовательном учреждении, большинство из которых никак не связано с деятельностью конкретного работника, заключившего конкретный трудовой договор, и выплачиваться ему не может. Это дискредитирует

«эффективный контракт», за переход на который отчиталась значительная часть государственных органов исполнительной власти субъектов РФ и руководителей образовательных организаций.

Имеет место изменение размеров повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда без проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда. Учитывая наличие указанных нарушений, в подпункте «а» пункта 14 Единых рекомендаций дополнительно обращается внимание на то, что размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда **не могут быть изменены в сторону снижения или отменены** при условии сохранения соответствующих условий труда, явившихся основанием для такой оплаты, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

Остается актуальным установление и изменение (совершенствование) систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений с учетом реализации указов Президента Российской Федерации от 2012 г. (подпункт «а» п. 7 Единых рекомендаций); постановления Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. №973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платыаемых работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт»), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, образования и науки, а также постановления Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2014 г. №1331 «Об утверждении Правил использования в 2015-2017 годах бюджетных ассигнований, предусмотренных Министерству здравоохранения Российской Федерации, Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерству образования и науки Российской Федерации и Министерству культуры Российской Федерации в целях реализации 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» в части повышения оплаты труда отдельных категорий работников», которое следует применять с учетом изменений, внесенных постановлением Правительства РФ от 22 декабря 2016 г. №1429.

К разделу VI

Раздел VI Единых рекомендаций, определяющий системы оплаты труда руководи-

телей государственных и муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, претерпел значительные изменения в связи с принятием Федерального закона от 3 июля 2016 года №347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее - Федеральный закон от 3 июля 2016 года №347-ФЗ).

Федеральным законом от 3 июля 2016 года №347-ФЗ внесены изменения в ст. 145 ТК РФ, в соответствии с которой указанный раздел VI Единых рекомендаций (начиная с пункта 26) изложен в новой редакции, предусматривающей **порядок определения** государственными органами, органами местного самоуправления, организациями, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, **пределного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений.**

Установлено, что предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется государственным органом, органом местного самоуправления, организацией, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в размере, не превышающем размера, который установлен:

для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений - нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации;

для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений субъектов Российской Федерации - нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Такой порядок определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений вводится с 1 января 2017 года.

Следует учесть, что на федеральном уровне регулируется только порядок установления предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений, включающий:

- формирование среднемесячной заработной платы за счет всех источников финансового обеспечения;

- расчет среднемесячной заработной платы за календарный год (то есть в 2017 году за 2016 год);

- расчет среднемесячной заработной платы работников таких учреждений без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера.

Ни фактический предельный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений, ни раз-

меры их должностных окладов и выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера указанных работников не регулируются ни VI разделом Единых рекомендаций, ни статьей 145 ТК РФ, ни непосредственно Федеральным законом от 3 июля 2016 года №347-ФЗ.

Вместе с тем, как предусмотрено пунктом 22 Единых рекомендаций, должностные оклады руководителям учреждений следует устанавливать в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

При установлении должностных окладов заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров целесообразно было бы сохранить порядок, который предусматривался в п. 26 Единых рекомендаций на 2016 год, в соответствии с которым было рекомендовано устанавливать их на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

При установлении предельного размера соотношения средней заработной платы руководителей и заместителей руководителей государственных и муниципальных образовательных учреждений и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений целесообразно было бы предусмотреть более высокий предельный размер соотношения для руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, замещающих должности педагогических работников наряду с выполнением работы, определенной трудовым договором.

Особенности определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотрены пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601, то есть путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

При этом следует учитывать, что объем учебной нагрузки каждому руководителю организации, заместителю руководителя, выполняющему наряду со своей основной работой преподавательскую работу, определяется индивидуально при заключении с ними дополнительного соглашения с учетом кадрового обеспечения по тем или иным направлениям образовательной программы организации.

При оформлении преподавательской работы руководителей образовательных учреждений необходимо также учитывать, что в соответствии с п. 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (подпункт «ж») **работа без занятия штатной должности в том же учреждении**, в том числе преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, не считается совместительством и не требует заключения другого трудового договора и допускается в основное рабочее время с согласия руководителя (для руководителя учреждения - с согласия учредителя).

Следует заметить, что указанным постановлением и положениями приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 верхнего предела преподавательской работы для руководителей образовательных учреждений и их заместителей не установлено.

Раздел VI Единых рекомендаций содержит также порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений.

Продолжение на стр. 4-6

РТК рекомендует,

Продолжение. Начало на стр. 2-3

К разделу VIII

В разделе VIII Единых рекомендаций содержатся основные принципы формирования систем оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений.

Органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления при формировании систем оплаты труда прежде всего необходимо руководствоваться положениями, регламентируемыми федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права (к примеру, устанавливать по должностям педагогических работников, для которых установлена не продолжительность рабочего времени, а норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, не должностные оклады, а ставки заработной платы, которые являются расчетными величинами для определения заработной платы за фактический объем преподавательской работы (учебной нагрузки).

Кроме того, рекомендовано осуществлять формирование систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на положениях, предусмотренных разделом V Единых рекомендаций для федеральных государственных учреждений, предусматривая:

- установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), формирование которых отнесено к полномочиям федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, - в зависимости от сложности труда;

- минимальные размеры окладов (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы, не используя понятия «базовый оклад», «базовый должностной оклад», «базовая ставка заработной платы», установление которых в соответствии со статьей 144 ТК РФ относится к полномочиям Правительства Российской Федерации;

- сохранение установленных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, переданных в другую форму собственности (федеральную собственность, собственность субъекта Российской Федерации, муниципальную собственность), а также учреждений, реорганизуемых путем слияния или присоединения их к учреждениям, работники которых имеют более низкий уровень оплаты труда (то есть не допускается снижения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации и условий труда.

Органам государственной власти субъектов Российской Федерации, региональным объединениям профсоюзов и региональным объединениям работодателей рекомендуется заключать в 2017 году региональные соглашения о минимальной заработной плате с распространением их действия на всех работников государственных учреждений субъекта Российской Федерации и муниципальных учреждений.

При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждений органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления не вправе:

- формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы,

квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

- переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп;

- изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы для педагогических работников, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

- применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений по их предоставлению;

- утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;
- устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего профессионального или высшего образования при формировании размеров должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования;
- устанавливать по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

- устанавливать понижающие коэффициенты по должностям служащих, сформированным в профессиональную квалификационную группу должностей, занятие которых требует наличия высшего образования, в случае принятия на такую должность лица, у которого отсутствует высшее образование (подпункт «з» пункта 33).

Следует заметить, что подпунктом «з» пункта 33 Единых рекомендаций дополнен в целях недопущения нарушения прав работников со средним профессиональным образованием, принятых на должности, требующие наличия высшего образования.

Этот же подпункт следует применять, к примеру, при определении размеров ставок (окладов) по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников независимо от того, что часть педагогических работников имеют среднее профессиональное образование, поскольку к большинству должностей этих работников квалификационными характеристиками предъявляются требования о наличии среднего профессионального или высшего образования.

Основанием для этого является то, что профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников как имеющих важное социальное значение, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критерии отнесения профессий рабочих и

должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» сформирована не по минимальному, а по максимальному уровню требований к квалификации, необходимой для работы по соответствующим должностям, как это предусмотрено по должностям служащих, требующим наличия высшего образования.

К примеру, по должности учителя, входящей в IV квалификационный уровень ПКГ педагогических работников, требующей наличия высшего образования, не может быть снижен размер ставки заработной платы в случае, если на указанную должность принят работник, имеющий среднее профессиональное образование.

К разделу IX

В разделе IX Единых рекомендаций содержатся отраслевые особенности формирования систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений сферы образования.

По сравнению с 2016 годом в Единых рекомендациях на 2017 год этот претерпел некоторые изменения.

Так, органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления и руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений рекомендуется совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников сферы образования в 2017 году осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), с тем чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в образовательных организациях составляли не ниже 70 процентов.

При этом ставки заработной платы или должностные оклады работников согласно Единым рекомендациям рекомендуется устанавливать на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп (ПКГ), предусматривая размеры ставок заработной платы или должностных окладов в структуре заработной платы работников (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) по каждому квалификационному уровню не ниже 70 процентов.

Следует при этом иметь в виду, что:

- оплата труда педагогических работников, для которых пунктами 2.1, 2.2 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 предусмотрена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов;

- оплата труда педагогических работников, для которых пунктами 2.3-2.8 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год), осуществляется на основе ставок заработной платы.

В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, а также в целях недопущения установления по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров ставок заработной платы или должностных окладов предлагается исчисление оплаты труда педагогических работников, для которых

пунктами 2.3-2.8 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год), осуществлять за фактический объем педагогической или

учебной преподавательской работы (учебной нагрузки) из размеров ставок заработной платы, установленных по квалификационному уровню ПКГ, без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов или процентов (за квалификационные категории, за специфику работы в учреждениях, расположенных в сельской местности, в учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении (отделениях, классах, группах), в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением и т. п.).

Применение повышающих коэффициентов (либо повышение оплаты в процентах) за квалификационные категории, за специфику работы в учреждениях, расположенных в сельской местности, в учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении (отделениях, классах, группах), в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением и т. п. рекомендуется осуществлять:

- к размеру оплаты труда, исчисленному с учетом фактического объема преподавательской (педагогической) работы (учебной нагрузки) из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ,
- педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год);

- к размерам должностных окладов, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ, - педагогическим работникам, для которых установлены должностные оклады, а по каждому квалификационному уровню ПКГ, предполагающим продолжительность рабочего времени.

При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов (либо на повышение оплаты в процентах) по нескольким основаниям их размеры по каждому основанию определяются без учета других повышающих коэффициентов, а затем суммируются.

Размеры дополнительной оплаты за выполнение дополнительных видов работ, устанавливаемые в процентах (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и других), также будут определяться из размеров ставок заработной платы (должностных окладов), предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ.

Пример №1

Учителю при тарификации на новый учебный год с его письменного согласия установлен объем учебной (преподавательской) работы 27 часов в неделю. Месячный заработок этого учителя за учебную (преподавательскую) работу должен быть рассчитан путем умножения размера ставки заработной платы, установленного по квалификационному уровню ПКГ, на 27 (фактический недельный объем учебной нагрузки), деления полученного результата на 18 (норма часов учебной (преподавательской) работы в неделю, за которую выплачивается ставка заработной платы) и умножения на повышающий коэффициент (повышение оплаты в %, на сумму повышений, установленных в коэффициентах или %), то есть исчисляется по следующей формуле:

$$ЗФН = \frac{Ст \times ФН \times Пк}{Нч}$$

где:

ЗФН - оплата учителя в месяц, исчисленная исходя из фактического объема преподавательской работы в неделю (из фактической учебной нагрузки в неделю);

Ст - размер ставки заработной платы учителя в месяц, установленный исходя из нормы часов педагогической работы в неделю;

ФН - фактический объем учебной нагрузки учителя в неделю;

профсоюз разъясняет

Нч - норма часов педагогической работы учителя в неделю за ставку заработной платы в месяц;

Пк - повышающий коэффициент (повышение оплаты в %, сумма повышений, установленных в коэффициентах или %) к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема учебной нагрузки из размера ставки, установленной по квалификационному уровню ПКГ.

Установленная учителям при тарификации заработная плата, которая состоит из оплаты труда за фактическую учебную нагрузку и выплат компенсационного и стимулирующего характера, выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (иной период) предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

Пример №2

Воспитатель организации, реализующий дошкольную образовательную программу, согласился на постоянной основе работать один с детьми в группе общеразвивающей направленности, функционирующей при пятидневной рабочей неделе по 10,5 часа в день. В неделю фактический объем педагогической работы составит 52,5 часа. Месячная оплата этого воспитателя за педагогическую работу должна быть рассчитана путем умножения размера ставки заработной платы, установленной по квалификационному уровню ПКГ за норму 36 часов педагогической работы в неделю, на 52,5 (фактический недельный объем педагогической работы), деления полученного результата на 36 (норма часов педагогической работы в неделю, за которую воспитателям выплачивается ставка заработной платы) и умножения на повышающий коэффициент (повышение оплаты в %, на сумму повышений, установленных в коэффициентах или %), то есть будет исчисляться по следующей формуле:

$$Зфп = \frac{Ст \times Фп \times Пк}{Нч},$$

где:

Зфп - оплата воспитателя в месяц, исчисленная исходя из фактического объема педагогической работы в неделю;

Ст - размер ставки заработной платы воспитателя в месяц, установленный исходя из нормы часов педагогической работы в неделю;

Фп - фактический объем педагогической работы воспитателя в неделю;

Нч - норма часов педагогической работы воспитателя в неделю за ставку заработной платы в месяц;

Пк - повышающий коэффициент (повышение оплаты в %, сумма повышений, установленных в коэффициентах или %) к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы из размера ставки, установленной по квалификационному уровню ПКГ.

Исчисленная таким образом оплата воспитателя за фактический объем педагогической работы может увеличиваться на размер выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Следует также иметь в виду, что предусмотренный в виде формулы порядок исчисления заработной платы воспитателей не применяется в случаях, когда воспитатели по инициативе работодателя выполняют работу за пределами рабочего времени (смены), которая квалифицируется как сверхурочная работа и относится к выполнению работ в условиях, отклоняющихся от нормальных. К такой работе, к примеру, могут быть отнесены случаи привлечения работодателем воспитателей дошкольных групп к работе сверх установленного рабочего времени (смены) при неявке сменяющего работника или родителей, то есть когда работник не может оставить рабочее место, в связи с чем выполняет педагогическую работу без перерыва после окончания смены. Такая работа компенсируется в порядке, предусмотренным статьей 152 ТК РФ, то есть оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Пример №3

Музыкальный руководитель работает с 8 группами детей в организации, реализующей дошкольную образовательную программу. На каждую группу детей организация предусматривает по 0,25 единицы должности музыкального руководителя, поскольку применяет штатный норматив, предусмотренный Нормативами по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады), утвержденными постановлением Минтруда РФ от 21 апреля 1993 г. №88.

Исходя из того, что 1 должность музыкального руководителя согласно указанным нормативам устанавливается на каждые 4 группы, общий объем педагогической работы для музыкальных руководителей на 8 групп составит 48 часов в неделю (24 часа [норма часов за ставку заработной платы музыкального руководителя в неделю] : на 4 группы [по 6 ч. работы музыкального руководителя с каждой группой] х на 8 [количество групп в организации]).

Если музыкальный руководитель с его согласия работает один со всеми 8 группами, то месячная оплата этого музыкального руководителя за всю педагогическую работу должна быть рассчитана путем умножения размера ставки заработной платы, установленной по квалификационному уровню ПКГ, на 48 (фактический недельный объем педагогической работы), деления полученного результата на 24 (норма часов педагогической работы в неделю, за которую музыкальному руководителю выплачивается ставка заработной платы) и умножения на повышающий коэффициент (повышение оплаты в %, на сумму повышений, установленных в коэффициентах или %), то есть будет исчисляться по следующей формуле:

$$Зфп = \frac{Ст \times Фп \times Пк}{Нч},$$

где:

Зфп - заработка музыкального руководителя в месяц, исчисленная исходя из фактического объема педагогической работы в неделю;

Ст - размер ставки заработной платы музыкального руководителя в месяц, установленный за норму часов педагогической работы в неделю;

Фп - фактический объем педагогической работы музыкального руководителя в неделю;

Нч - норма часов педагогической работы музыкального руководителя в неделю за ставку заработной платы в месяц;

Пк - повышающий коэффициент (повышение оплаты в %, сумма повышений, установленных в коэффициентах или %) к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы из размера ставки, установленной по квалификационному уровню ПКГ.

Пример №4

Преподавателю образовательного учреждения, реализующему образовательную программу среднего профессионального образования, при норме часов педагогической работы 720 часов в год за ставку заработной платы, установленную по квалификационному уровню ПКГ, установлен годовой объем учебной (преподавательской) работы (учебной нагрузки), составляющий 1200 часов. Оплата труда такого преподавателя за учебную нагрузку определяется на начало учебного года **в виде средней месячной заработной платы** путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему фактический объем годовой учебной нагрузки, деления полученного произведения на 10 учебных месяцев и умножения на повышающий коэффициент (повышение оплаты в %, на сумму повышений, установленных в коэффициентах или %).

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющей 72 часа (720 : 10 учебных месяцев), то есть по следующей формуле:

$$Чст = Ст : 72,$$

где:

Чст - размер часовой ставки заработной платы преподавателя;

Ст - размер ставки заработной платы преподавателя в месяц за норму 720 часов педагогической работы в год;

72 - среднемесячная норма учебной нагрузки преподавателя.

Среднемесячная заработка преподавателя за фактический годовой объем учебной нагрузки исчисляется по следующей формуле:

$$Срмз = \frac{Чст \times 1200}{10} \times Пк,$$

где:

Срмз - средняя месячная заработка преподавателя, исчисленная за фактический годовой объем учебной нагрузки;

Чст - размер часовой ставки заработной платы преподавателя;

1200 - фактический годовой объем учебной нагрузки преподавателя;

10 - количество учебных месяцев;

Пк - повышающий коэффициент (повышение оплаты в %, сумма повышений, установленных в коэффициентах или %) к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема учебной нагрузки из размера ставки, установленной по квалификационному уровню ПКГ.

Исчисленная таким образом среднемесячная заработка преподавателя за фактический годовой учебной нагрузки выплачивается ежемесячно независимо от ее объема в каждом учебном месяце. При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработка платы определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Средняя месячная заработка платы выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной заработной платы определяются на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработка платы за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Часы учебной нагрузки, выполненные сверх объема годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам

только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки. Оплата производится помесячно или в конце учебного года.

Учебная нагрузка, выполненная при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивается дополнительно по часовым ставкам помесячно или в конце учебного года.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточненного объема годовой учебной нагрузки, деления полученного произведения на 10 учебных месяцев и умножения на повышающий коэффициент (повышение оплаты в %, на сумму повышений, установленных в коэффициентах или %).

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющей 72 часа (720 : 10 учебных месяцев), то есть по следующей формуле:

$$Чст = Ст : 72,$$

где:

Чст - размер часовой ставки заработной платы преподавателя;

Ст - размер ставки заработной платы преподавателя в месяц за норму 720 часов педагогической работы в год;

72 - среднемесячная норма учебной нагрузки преподавателя.

Пример №5

Преподаватель, имеющий годовую учебную нагрузку в объеме 1200 часов, был командирован (направлен) для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации). В связи с этим он отсутствовал на работе в течение 1 месяца и 14 рабочих дней (полностью октябрь и 14 рабочих дней в ноябре из общего количества рабочих дней в ноябре, составляющего, к примеру, 21 день по календарю соответствующего календарного года).

Определенный этому преподавателю объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть часов годовой учебной нагрузки - за полный календарный месяц отсутствия и на количество часов - за 14 рабочих дней отсутствия.

Количество часов, на которое будет уменьшен объем учебной нагрузки преподавателя за неполный месяц отсутствия на работе, будет определяться путем умножения количества часов, составляющего 1/10 часть от годовой учебной нагрузки, на количество рабочих дней, приходящихся на время отсутствия в месяце, отработанном не полностью, и деления полученного произведения на количество рабочих дней в данном месяце.

В данном примере объем учебной нагрузки должен быть уменьшен на 200 часов, а именно:

- на 120 часов - за октябрь (полный месяц отсутствия на работе) независимо от количества часов, выполняемых в октябре по расписанию (1200 : 10 мес. учебного года = 120 (1/10 часть за каждый полный месяц));

- на 80 часов из расчета за 14 рабочих дней отсутствия в ноябре (120 (количество часов в месяц исходя из годовой учебной нагрузки) x 14 (количество дней отсутствия, приходящихся на рабочие дни в ноябре) : 21 (принятое для примера количество рабочих дней в ноябре)) = 80 часа (уменьшение учебной нагрузки за ноябрь).

Таким образом, уменьшенная годовая учебная нагрузка этого преподавателя составит 1000 часов (1200 - (120 + 80)).

Оплата за часы преподавательской работы, данные сверх установленной на начало учебного года годовой учебной нагрузки при замещении временно отсутствовавших

РТК рекомендует, профсоюз разъясняет

Окончание. Начало на стр. 2-5

работников по болезни и другим причинам, а также выполненные сверх уменьшенной учебной нагрузки по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения 2 к приказу №1601, производится дополнительно по часовым ставкам помесячно или в конце учебного года только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации или уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения 2 к приказу №1601 (см. пример №6).

Пример №6

В марте преподаватель полностью выполнил уменьшенную учебную нагрузку, которая была уменьшена по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения 2 к приказу №1601, и стала составлять 1000 часов. До конца учебного года преподаватель выполнил дополнительно 100 часов (в апреле - 50, в мае - 30 и в июне - 20 часов).

За часы преподавательской работы помесячно за апрель, май, и июнь такому преподавателю может быть дополнительно выплачена заработка платы путем умножения размера установленной ему часовской ставки заработной платы соответственно на 50, 30, 20 (при наличии повышающих коэффициентов, повышенных в % - на повышающие коэффициенты). Оплата за указанное дополнительное количество часов (50, 30, 20) может быть произведена помесячно либо полностью в конце учебного года.

В случаях замещения отсутствующих преподавателей необходимо учесть, что если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала следует производить перерасчет среднемесячной заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки применительно к порядку, предусмотренному для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года (пункт 4.3 приложения 2 к приказу №1601).

При применении главы IV приложения 2 к приказу №1601, связанной с определением учебной нагрузки преподавателей, необходимо учитывать, что в соответствии с пунктом 7.1.1 данного приложения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, установлен верхний предел учебной нагрузки в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Изменения положений в разделе IX связаны с принятием взамен приказа Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536), в соответствии с которым более четко регулируются вопросы режима рабочего времени и оплаты труда учителей, педагогов и старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей и преподавателей.

Принимая во внимание, что нормы часов педагогической работы перечисленных работников за ставку заработной платы в неделю (в год), предусмотренные в подпунктах 2.8.1 и 2.8.2 приложения 1 к приказу

Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601, являются только нормируемой частью их педагогической работы, то установленные размеры ставок заработной платы выплачиваются этим работникам с учетом выполнения ими иной педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой, которая в режиме их рабочего времени именуется «другая часть педагогической работы».

Другая часть педагогической работы, определяемая квалификационными характеристиками по занимаемой должности, может быть связана с подготовкой к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организаций образовательной деятельности; с участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ); с изучением индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся; с ведением журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме; с периодическими дежурствами в период осуществления образовательного процесса; с организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся; с выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний.

Регулирование другой части педагогической работы в зависимости от ее вида осуществляется в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536.

Непосредственно трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) регулируется выполнение с письменного согласия работников дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ).

В соответствии с приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536 коллективным договором, локальным нормативным актом должны быть определены порядок и условия привлечения работников к выполнению таких видов дополнительной работы, как:

- индивидуальная и (или) групповая работа с обучающимися;

- участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных соревнованиях, экскурсиях, других формах учебной деятельности.

Принимая во внимание, что выполнение перечисленных видов работ связано со значительными затратами рабочего времени, под порядком и условиями выполнения этих работ следует понимать определение локальным нормативным актом и (или) коллективным договором размеров оплаты труда и (или) возможности предоставления другого дня отдыха.

**Подготовила Вера ПОНКРАТОВА,
эксперт отдела по вопросам общего
образования аппарата Общероссийского
Профсоюза образования**

Как известно, педагоги, обратившиеся за назначением досрочной страховой пенсии, нередко получают отказ. Пенсионный фонд РФ исключает из общего стажа тот или иной период трудовой деятельности - дескать, наименование должности или учреждения отсутствует в их списках! В этом случае право на досрочную пенсию приходится отстаивать в суде. Практика показывает, что решения в пользу работника принимаются чаще, если его защитой занимается профсоюз.

Более 200 дел ежегодно рассматривается в судах Краснодарского края по восстановлению прав членов профсоюза, как сказали бы ранее, на пенсию за выслугу лет. Большинство проблем у педагогов возникает из-за изменений в законодательстве. К примеру, раньше в списке должностей и учреждений, которые позволяли получить право на досрочную пенсию по старости,

районного суда Новороссийска и апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда.

Затем эстафету судебного представительства принял правовой отдел Центрального Совета профсоюза. Высшая судебная инстанция РФ приняла решение в пользу педагога, отменила решение Приморского районного суда Новороссийска и направила дело на новое рассмотрение. Судом первой и второй инстанции не были учтены факты уплаты страховых взносов в УПФ РФ за периоды нахождения в учебных отпусках. В этой связи решения об отказе в включении периодов нахождения в учебных отпусках в специальный стаж не могли быть признаны законными, поскольку основаны на ошибочном применении и толковании норм материального права.

В октябре 2016 года состоялось повторное слушание гражданского дела по иску

Не надо тратиться на адвокатов

Досрочную пенсию поможет отвоевать профсоюз

были указаны определенные должности, а теперь их просто нет. Педагог, начав работать при одних законодательных условиях, выходит на пенсию уже при других, и ему отказывают в досрочной пенсии: не хватает выслуги лет. Тот период, который, по мнению специалистов Пенсионного фонда, не дает права на досрочную пенсию, из общего стажа исключают.

Так, в феврале 2015 года в Новороссийскую городскую организацию профсоюза обратилась Элеонора Полевская, которой было отказано в назначении досрочной страховой пенсии. В специальный стаж педагога не были включены периоды работы в должности воспитателя детского комбината, учителя-логопеда школы-интерната, учителя-логопеда гимназии, а также не засчитаны периоды нахождения в учебных отпусках. В городской организации профсоюза Элеоноре Юрьевне помогли составить исковое заявление в суд с требованиями признать отказ ответчика - Управления Пенсионного фонда РФ в Новороссийске - в досрочном назначении пенсии незаконным; засчитать исключенные периоды в специальный стаж; обязать ответчика назначить

Полевской к Управлению Пенсионного фонда РФ. Суд удовлетворил исковые требования: признал за истцей право на досрочное пенсионное обеспечение и обязал Управление ПФ РФ в Новороссийске назначить страховую пенсию по старости со дня ее обращения. В общей сложности профсоюз отстоял более 5 лет специального стажа педагога.

«Благодаря помощи профсоюза я «отвоевала» свою пенсию. Мне не пришлось тратиться на адвокатов, ездить на судебные заседания в Краснодар и Москву, так как мои интересы представляли юристы Общероссийского Профсоюза образования. Профсоюз - реальная сила, которая защищает работников, представляя их интересы на всех уровнях судебной власти», - поделилась своими эмоциями Элеонора Юрьевна. Сегодня она ожидает выплаты пенсии, которая будет начислена ей за все время судебных тяжб в сумме более 100 тысяч рублей.

Подобных ситуаций в образовательных организациях встречается немало. Основные причины тому - многочисленные пробелы в законодательстве, отсутствие установленной тщедостенности многих



Элеонора ПОЛЕВСКАЯ (вторая справа) с правозащитниками Краснодарской краевой организации профсоюза

ей досрочную пенсию со дня подачи соответствующего заявления.

Приморский районный суд Новороссийска исковые требования удовлетворил частично: упомянутые периоды работы были включены в специальный стаж педагога, а учебные отпуска - нет.

Следующим шагом по защите прав педагога стало обращение с жалобами в Краснодарский краевой суд, затем - в судебную коллегию по гражданским делам Верховного суда РФ. В правовом отделе аппарата краевой организации профсоюза была подготовлена кассационная жалоба в Верховный суд РФ на решение Приморского

изменившихся наименований должностей и организаций. Этим и объясняется такое большое количество рассматриваемых дел в судах с участием профсоюза, поскольку зачастую работники не имеют другой возможности подтвердить свое право на досрочное пенсионное обеспечение, кроме как обратиться в суд. Но самое главное, что каждый член профсоюза всегда может рассчитывать на бесплатную квалифицированную юридическую помощь отраслевого профсоюза!

**Краснодарская краевая организация
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ**



Республиканский комитет Общероссийского Профсоюза образования и Министерство образования и науки Татарстана заключили отраслевое соглашение на следующие три года. Документ обеспечит важные социальные гарантии работникам образования республики.

Соглашение было подписано заместителем премьер-министра РТ - министром образования и науки Энгелем Фаттаховым и председателем рескома профсоюза Юрием Прохоровым на совместном заседании в конце декабря.

Отраслевое соглашение на 2017-2019 годы, 16-е по счету, состоит из 12 разделов и имеет 5 приложений, два из них - новые. В документе отражена согласованная позиция по обеспечению стабильной деятельности образовательных организаций, повышению уровня жизни работников и престижа педагогической профессии.

Положения отраслевого соглашения, заключаемого на региональном уровне, служат основой для разработки и заключения территориальных соглашений и

В Татарстане подписано новое отраслевое соглашение

оплаты труда как важнейшей составляющей качества жизни работающих, - говорит председатель республиканского комитета профсоюза Юрий Прохоров. - По итогам 9 месяцев 2016 года средняя зарплата в республике составила 29147 рублей. Средняя заработка учителя - 29186 рублей. Вопрос оплаты труда остается ключевым в переговорном процессе, и у профсоюзов здесь позиция однозначная: есть инфляция - должна быть индексация. Рост заработной платы должен опережать рост цен на товары и услуги.

выплачивались за конкретный высокий результат работы, способствовали повышению качества образования.

По словам Юрия Прохорова, к сожалению, по-прежнему низкой остается заработка плаща обрабатывающего персонала, поваров и кухонных работников. Неоднократные обращения профсоюзов к правительству Республики Татарстан по этому поводу пока услышаны не были, а это ведет к дестабилизации в отрасли.

В этой ситуации совместная работа с социальными партнерами всех уровней по повышению реальной заработной платы работников образования должна пройти серьезную проверку на прочность.

Острым сегодня остается и вопрос улучшения условий охраны труда в образовательных организациях. Об этом на совместном заседании говорила председатель Зеленодольской территориальной профсоюзной организации работников образования Наиля Копиллем:

- Мы осуществляем общественный контроль. Однако вопросами охраны труда должны заниматься специалисты. Время требует создания службы охраны труда в каждом управлении образования, а уровень подготовки кадров, занимающихся вопросами охраны труда в образовательных организациях, должен соответствовать современным требованиям. Сегодня же данная работа, как правило, дается в нагрузку к основной, что, естественно, не способствует повышению мотивации ответственных за охрану труда к качественному выполнению возложенных на них обязанностей.

Из положительных моментов хотелось бы отметить совместную работу с Министерством образования и науки РТ по совершенствованию системы оплаты труда, приведению ее в соответствие с нормами трудового законодательства. Сегодня принимаются все меры для увеличения доли тарифной части оплаты труда в структуре заработной платы работников образования. Успешно реализуется программа грантовой поддержки учителей, которая позволила не только поднять заработную плату работников образования, но и активизировать инновационную деятельность школ.

- Одной из основных задач отраслевого соглашения является создание необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников образования и

обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, - говорит заместитель министра образования и науки РТ Тимирхан Алишев. - В том числе с этой целью в республике реализуются программы инфраструктурного развития системы образования. Так, с 2012 года по программе капитального ремонта реконструировано 717 школ и 63 детских сада. За последние два года муниципалитеты получили 199 новых школьных автобусов, в том числе 76 за счет федеральных средств. При поддержке президента республики начато обновление парка учительских компьютеров, в школы направлено более девяти с половиной тысяч ноутбуков.

По словам Тимирхана Булатовича, прочные партнерские отношения, установившиеся между министерством и отраслевым профсоюзом, являются залогом успешного решения важнейших стратегических задач образовательной политики республики.

- В 2016 году Общественным советом при Министерстве образования и науки Республики Татарстан совместно с республиканским комитетом Профсоюза ра-

Информация к сведению

Ежегодно республиканский комитет Профсоюза работников народного образования и науки проводит мониторинг предоставления льгот и гарантий работникам отрасли. Только в 2016 году в соответствии с соглашением 1104 работника при увольнении по собственному желанию после достижения пенсионного возраста получили единовременные выплаты в размере базового оклада. 8892 работника образования, вышедших на пенсию, получают выплаты из негосударственного пенсионного фонда «Волга-капитал». 2441 работник смог воспользоваться санаторными путевками за счет средств республиканского бюджета с оплатой от 10 до 50%. Кроме того, все работники могут взять дополнительные выходные дни для ухода за детьми-инвалидами, при бракосочетании, смерти близких родственников, во время переезда на новое место жительства или проводов в армию. Дополнительный выходной получают родители первоклассников на 1 сентября и родители одиннадцатиклассников в день последнего звонка, а также мамы, имеющие детей до 16 лет.

коллективных договоров образовательных организаций.

На сегодняшний день в системе образования республики действуют 47 территориальных соглашений, а также 2920 коллективных договоров.

По словам главного специалиста рескома Профсоюза работников народного образования и науки, члена отраслевой комиссии Гульсина Гафаровой, заключению отраслевого соглашения предшествовали длительные переговоры. Были изучены последние изменения трудового законодательства, нормативные акты, проведены консультации со специалистами юридического отдела, отдела планирования и оплаты труда, кадровой политики, материального обеспечения образовательного процесса и охраны труда Министерства образования и науки РТ.

- Главной задачей соглашений всех уровней является стремление партнеров к установлению достойного уровня

По инициативе рескома профсоюза образования в республике приняты меры государственной поддержки и социальной защиты молодых специалистов. Так, педагогическим работникам выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 20 процентов от ставки первого разряда тарифной сетки. В 2016 году такую надбавку получили 2226 молодых педагогов. Средний ее размер составил 1207 рублей в месяц. 200 молодых учителей получают грант «Наш новый учитель», а это ежемесячная надбавка в размере 7500 или 10000 рублей в течение трех лет.

При переходе на новую систему оплаты труда в бюджетной сфере удалось сохранить надбавку в размере 25 процентов специалистам, работающим в сельской местности.

- Республиканский комитет профсоюза принципиально отстаивал свои предложения по модернизации оплаты труда работников системы общего образования в ча-

ботников народного образования и науки была проведена масштабная работа по организации независимой оценки деятельности подведомственных министерству коррекционных и кадетских школ, внесены ценные рекомендации по улучшению их деятельности, - рассказывает Тимирхан Алишев. - Я считаю, что эта работа должна быть продолжена. Отделения профсоюза в муниципалитетах должны активно привлекаться при проведении независимой оценки деятельности образовательных организаций.

Профессиональное развитие педагогических кадров также в фокусе профсоюза и министерства. В республике реализуются новые грантовые программы «учитель-мастер», «учитель-наставник», «учитель-эксперт». Летом грантополучатели прошли обучение, а с сентября начали реализацию своих проектов и получают существенную ежемесячную надбавку к заработной плате. Например, учитель-мастер - 5 тысяч рублей, учитель-наставник - 8 тысяч рублей, а учитель-эксперт - 10 тысяч рублей. С 2017 года планируется введение новой грантовой категории - старший учитель.

В системе профессионального образования 70 действующим мастерам производственного обучения, прошедшим отбор, и 30 мастерам, вновь пришедшем в учреждение с производства, а также 80 преподавателям специальных и общеобразовательных дисциплин ежемесячно выплачивается надбавка к заработной плате в размере 7 тысяч рублей.

Ежегодно в республике тратится около 105 миллионов рублей на повышение квалификации более 19 тысяч педагогических работников. Татарстан - один из немногих регионов в России, который предоставил учителям право самостоятельно определять содержание программ повышения квалификации исходя из возникающих у них затруднений.

Впервые при поддержке руководства республики был учрежден грант «Успешная школа» для лучших педагогических команд. Из ста пятидесяти пяти школ-претендентов отобрана двадцать одна - лучшая. На федеральном уровне казанская школа №119 вошла в число лауреатов.

Елена ГАЛИЯВЕТДИНОВА
Фото автора

Казань



Профессионалам – профессиональную прессу!

ПОДПИСКА НА 2017 ГОД

с любого месяца в каждом почтовом отделении страны

УЧИТЕЛЬСКАЯ
независимое педагогическое издание **газета**

МОЙ ПРОФСОЮЗ

НОВОСТИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ: вы всегда в курсе главных событий

ТВОРЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ УЧИТЕЛЯ: осваивайте уникальные методики

ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ИЗ ПЕРВЫХ РУК: учитесь принимать грамотные решения

СЕКРЕТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА: обменивайтесь опытом с коллегами

НОВЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ: узнайте, что сегодня в тренде

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА:
не пасуйте перед трудностями,
вам есть на кого положиться

ОПЕРАТИВНЫЕ РЕПОРТАЖИ:
следите за актуальными событиями

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ:
помогайте детям раскрыть
свои таланты

КОНСУЛЬТАЦИИ ЮРИСТА:
вооружитесь правовыми знаниями,
будьте уверены в себе

ТВОРЧЕСКИЕ ВСТРЕЧИ:
включайтесь в наши беседы
с интересными людьми

КОНКУРСЫ: живите ярко,
развивайтесь профессионально

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ:
становитесь нашими соавторами.
Вместе мы можем многое!

Время
подписаться
на газету.
«Учительскую»!

Наши индексы:
50137, 32168 по каталогу «Роспечать»;
12270, 12272 по каталогу «Почта России»



НАШИ ПОДПИСНЫЕ ИНДЕКСЫ

«УЧИТЕЛЬСКАЯ ГАЗЕТА»: 12270, 12272 – по каталогу «Почта России», 50137, 32168 – по каталогу «Роспечать»

«МОЙ ПРОФСОЮЗ»: 12276 – по каталогу «Почта России», 35463 – по каталогу «Роспечать»

«МОЙ ПРОФСОЮЗ»

Время подписания в печать:
по графику: 14.00
фактически: 14.00

17 января 2017 г.

Еженедельное приложение
к «Учительской газете»

Адрес редакции: 107045, Москва,
Ананьевский переулок, 4/2, стр. 1.

E-mail: uginfo@ug.ru

Телефоны:

для справок (495) 628-8253,
для рекламы (495) 623-7394

Учредитель:
ЗАО «Издательский дом
«Учительская газета»

Издатель:
ЗАО «Издательский дом
«Учительская газета»
Газета зарегистрирована
Министерством РФ по делам печати,
телерадиовещания и средств массовых
коммуникаций (ПИ №77-1511)

Главный редактор Петр ПОЛОЖЕВЕЦ
Ответственный секретарь Ирина ШВЕЦ

Шеф-редактор Наталья БУНЯКИНА
Заместитель шеф-редактора

Елена ЕЛШИНА (elshina2004@mail.ru)

Над номером работали:
Наталья ВОРОНИНА (p.voronica@bk.ru)
Верстка - Константин ГРЕССЕЛЬ

Отпечатано в типографии
ОАО «Московская газетная типография»

123995, г. Москва, ул. 1905 года, д. 7, стр. 1.

Индексы: 35463, 12276

Зак. 0032

Тираж газеты «Мой профсоюз» 32000

Печ. л. 2,0.

Цена договорная