Особенности регулирования труда педагогов установлены в гл. 52 ТК РФ. Ее положения распространяются на лиц, которые в соответствии с ТК РФ, Законом РФ N 3266-1 , Федеральным законом от 22.08.1996 N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" и иными законодательными и подзаконными нормативными правовыми актами относятся к категории педагогических работников. В данной статье рассмотрим систему оплаты труда таких работников (за исключением должностей высшего и дополнительного профессионального образования), а также виды компенсаций и доплат.

В соответствии со ст. 129 ТК РФ заработная плата представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также в нее входят компенсационные и стимулирующие выплаты.

Зарплата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 ТК РФ).

При этом зарплату работников образовательного учреждения, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам, порядок и размеры премирования определяет непосредственно образовательное учреждение (п. 10 ч. 2 ст. 32 Закона РФ N 3266-1). Отметим, что указанная норма реализуется с учетом специфики установления систем оплаты труда работников образовательных учреждений - с учетом ст. 144 ТК РФ, п. 2 ст. 53 Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", п. 2 ст. 26.14 Федерального закона от 06.10.1999 N 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", ст. 28, 29 Закона РФ N 3266-1.

Обратите внимание! На коммерческие образовательные учреждения распространяются все нормативно-правовые акты, разработанные для федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений.

Образовательные учреждения могут быть государственными (федеральными или находящимися в ведении субъекта РФ), муниципальными, негосударственными (частными, учреждениями общественных и религиозных организаций (объединений)) (ч. 3 ст. 12 Закона РФ N 3266-1). Кроме того, действие законодательства РФ в области образования распространяется на все образовательные учреждения на территории РФ независимо от их организационно-правовых форм и подчиненности (абз. 3 ч. 3 ст. 12 Закона РФ N 3266-1). Соответственно, на коммерческие образовательные учреждения распространяются все нормативно-правовые акты, разработанные для федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений.

Согласно ст. 144 ТК РФ системы оплаты труда (в том числе тарифные) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

- в федеральных государственных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- в государственных учреждениях субъектов РФ - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ;

- в муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Напомним, что Постановлением N 583 с 01.12.2008 для работников образовательных учреждений введены новые системы оплаты труда, которые регулируются нормативными правовыми актами государственной власти субъектов РФ и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления с учетом ограничений, установленных на федеральном уровне. Согласно п. 1 Постановления N 583 система оплаты труда работников образовательных учреждений включает:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

2) компенсационные выплаты;

3) стимулирующие выплаты.

Пунктом 2 Постановления N 583 предусмотрено, что при введении новой системы оплаты труда следует учитывать:

- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих;

- Единый тарифно-квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственные гарантии по оплате труда;

- перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемый Минздравсоцразвития;

- перечень видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемый Минздравсоцразвития;

- примерные положения об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемые федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета;

- рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнение представительного органа работников.

Итак, основной частью зарплаты работников учреждений образования является оклад (ставка, должностной оклад), размер которого устанавливается руководителем образовательного учреждения по соответствующим профессионально-квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации (п. 12 Положения N 1600 ). Следует помнить, что профессиональные квалификационные группы должностей работников образования утверждены Приказом Минздравсоцразвития РФ N 216н .

В соответствии с п. 1 приложения к Постановлению Правительства РФ N 191 оклад выплачивается педагогическим работникам при отработке определенной для них продолжительности рабочего времени.

Обратите внимание! Приказ Минобрнауки РФ от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" вступает в силу с даты вступления в силу постановления Правительства РФ о признании утратившим силу Постановления Правительства РФ N 191.

То есть должностные оклады и ставки заработной платы выплачиваются за выполнение обязанностей, определяемых трудовыми договорами, должностными инструкциями, квалификационными характеристиками и иными документами с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Педагогическим работникам, для которых установлена продолжительность рабочего времени, оплата труда осуществляется на основе должностных окладов, а если для них установлены нормы часов за ставку - на основе ставок заработной платы. В приложении к Примерному положению об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Минфина РФ, по виду экономической деятельности "Образование", утвержденному Приказом Минфина РФ от 30.10.2008 N 120н, приведены рекомендуемые размеры оклада, ставки для профессиональных квалификационных групп работников образования (за исключением должностей высшего и дополнительного профессионального образования). При этом следует различать оплату труда на основе ставок и оплату труда исходя из оклада. К примеру, при выполнении с согласия работника педагогической работы сверх или меньше установленной нормы, оплата его труда производится пропорционально количеству часов педагогической работы и установленной ему ставке заработной платы, а если педагог получает оклад за определенную продолжительность рабочего времени, то привлечение его к работе сверх этой продолжительности нужно рассматривать как сверхурочную работу и оплату производить по соответствующим правилам.

 Компенсационные выплаты

 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в определенных размерах, если иное не утверждено федеральными законами или указами Президента РФ. Следует помнить, что они не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Перечень выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке их установления утверждены Приказом N 822 . Итак, компенсационный характер имеют:

а) выплаты лицам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ). С целью уточнения наличия вредных условий труда руководителям учреждений необходимо провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством. С 01.09.2011 будет действовать Порядок проведения аттестации рабочих мест, утвержденный Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 N 342н;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ, Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях");

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149-154 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время");

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну (Постановление Правительства РФ от 18.09.2006 N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны").

Нормативными актами исполнительных органов субъектов РФ утверждаются размеры компенсационных выплат в качестве рекомендуемых, которые используются учреждениями образования этих субъектов при разработке положений об оплате труда.

В то же время следует учитывать, что конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера должны быть прописаны в трудовых договорах работников.

Стимулирующие выплаты

 К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу. Такие выплаты устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти (Приказ Минздравсоцразвития РФ N 818 ). На стимулирующие выплаты образовательными учреждениями направляется не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

Размеры и условия осуществления таких выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях согласно приложению 1 к Приказу Минздравсоцразвития РФ N 818 в пределах фонда оплаты труда. Указанный перечень включает следующие виды выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы, то есть поощрение работника за участие в выполнении важных работ, мероприятий, за особый режим работы, за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение престижа учреждения, и др.;

- за качество выполняемых работ. Данные выплаты предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей, инициативу, качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, и т.п.;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Такие выплаты стимулируют работников образования к продолжительной работе;

- премиальные по итогам работы.

Перечисленные виды выплат стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти. В связи с этим локальные нормативные документы подлежат согласованию с вышестоящим органом.

Для образовательных учреждений примерные показатели стимулирования работников утверждены Приказом Минобрнауки РФ от 08.11.2010 N 1116 "О целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации".

Обратите внимание! Указом Президента РФ от 04.03.2010 N 271 "Вопросы Министерства образования и науки Российской Федерации" Рособразование упразднено, его функции переданы Минобрнауки.

Конкретные показатели стимулирования работников за количество, интенсивность и качество труда разрабатываются и утверждаются каждым образовательным учреждением самостоятельно. Их размеры рекомендуется устанавливать в процентном отношении к окладам (ставкам) либо в абсолютном размере. В то же время п. 26 Положения N 1600 предусмотрено, что максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя образовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также в пределах средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

 Материальная помощь

 Из фонда оплаты труда работникам образовательных учреждений может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений. При этом решение об оказании такой помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь может выплачиваться к отпуску, на лечение, в связи с чрезвычайными обстоятельствами (смерть сотрудника или его близких родственников, несчастный случай, потребность в дорогостоящем лечении, свадьба, рождение ребенка и иные обстоятельства, вызвавшие серьезные материальные затруднения).

Вынужденный простой

В педагогической практике у преподавателей индивидуальных дисциплин часто встречаются ситуации, когда ученики не приходят на занятия. В этом случае в силу ст. 157 ТК РФ время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Аналогичное мнение представлено в п. 4.15 Рекомендаций об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений, направленных Письмом Минобрнауки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 26.10.2004 N АФ-947/96.

 Вознаграждение за классное руководство

 Функции классного руководителя могут возлагаться на педагога лишь с его согласия (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 N 196).

Постановлением Правительства РФ N 850 (с учетом изменений, внесенных Постановлением Правительства РФ от 07.09.2006 N 548) педагогическим работникам общеобразовательных учреждений было установлено ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере 1 000 руб. Дополнительное ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство финансируется из федерального бюджета. Субсидия предоставляется бюджету субъекта РФ из расчета выплаты педагогу 1 000 руб. в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее установленной для учреждений соответствующими типовыми положениями либо в классе с наполняемостью не менее 14 чел. в сельской местности. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер финансирования (субсидии) уменьшается пропорционально численности обучающихся. Однако субъекты РФ могут устанавливать доплаты относительно размера, определенного на федеральном уровне (1 000 руб.), за счет собственных средств.

Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя включается в выплаты, учитываемые при расчете среднего заработка (п. 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922).

 Компенсации на жилье педагогам

Педагогические работники, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам федеральных государственных образовательных учреждений, устанавливаются законодательством РФ и обеспечиваются за счет средств федерального бюджета, а педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ, муниципальных образовательных учреждений устанавливаются законодательством субъектов РФ и обеспечиваются за счет средств бюджетов субъектов РФ (абз. 3 ч. 5 ст. 55 Закона РФ N 3266-1). Однако право на компенсацию смогут получить лишь работающие педагоги, а бывшие педагогические работники, имеющие большой стаж, не имеют право на получение указанной компенсации.

 Компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания

 Некоторые педагоги в образовательных учреждениях выпускают учебно-методические пособия, некоторые пишут учебники и т.д. Данный труд должен оплачиваться.

Ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам образовательных учреждений выплачивается в соответствии с ч. 8 ст. 55 Закона РФ N 3266-1 в целях содействия обеспечению таких работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере:

- 150 руб. - в федеральных государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования;

- 100 руб. - в других федеральных государственных образовательных учреждениях.

Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении субъектов РФ, указанная денежная компенсация выплачивается по решению органа государственной власти субъекта РФ в размере, устанавливаемом указанным органом; педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений - по решению органа местного самоуправления в размере, устанавливаемом указанным органом.