

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Выпускная квалификационная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
специализации «Административное право»

Идентификационный код ВКР: 759

Екатеринбург 2018

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра документоведения, истории и правового обеспечения

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:
Заведующий кафедрой ДПО
_____ М.Б. Ларионова
« ____ » _____ 2018 г.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Выпускная квалификационная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
профилизации «Административное право»

Идентификационный код ВКР: 759

Исполнитель:
студент группы Пу-513 АП

О.В. Мокина

Руководитель:
канд. юрид. наук, доцент
кафедры ДПО

М.В. Ожиганова

Нормоконтролер:
ст. преподаватель кафедры ДПО

И.Е. Сафронович

Екатеринбург 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ	8
1.1. Понятие, структура и принципы оплаты труда.....	8
1.2. Правовые основы оплаты труда педагогических работников.....	16
2. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО МЕХАНИЗМА РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ	24
2.1. Эффективный контракт как метод регулирования деятельности педагогических работников	24
2.2. Предложения по внесению изменений в действующую систему оплаты труда педагогических работников.....	35
3. МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА	44
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	51
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	56
ПРИЛОЖЕНИЕ А	63
ПРИЛОЖЕНИЕ Б	64
ПРИЛОЖЕНИЕ В	69

ВВЕДЕНИЕ

В последние годы происходят значительные изменения в сфере правового регулирования образования. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» стал единым нормативно-правовым актом, регламентирующим структуру и работу системы образования в государстве. В том числе впервые был установлен статус педагогического работника, что, несомненно, отражается и на оплате труда.

Указом Президента РФ В.В. Путина от 7 мая 2012 г. № 597¹ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» перед Правительством РФ была поставлена задача довести размер средней заработной платы педагогических работников до средней заработной платы в соответствующем регионе. В ходе решения данной задачи Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р² О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.(далее – Программа), предусмотрен переход работников образования на «эффективный контракт» и сформированы основные положения совершенствования новой системы оплаты труда педагогических работников³ (далее - НСОТ), которая помимо основной, базовой части включает в себя и так называемую стимулирующую часть, которая выплачивается неодинаково, неравномерно, а связывается с

¹ О мероприятиях по реализации государственной социальной политики: Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 // Собрание законодательства РФ 2012. № 19. Ст. 2334.

² Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы: утв. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р // Собрание законодательства РФ. 2012. № 49. Ст. 6909.

³ О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений (с изменениями на 10 ноября 2017 года): Постановление Правительства РФ № 583 //Российская газета. 2008. № 170. 13 авг.

результативностью

и эффективностью их деятельности.

Цель совершенствования новой системы оплаты труда – поднять уровень заработной платы педагога в зависимости от их вклада в деятельность образовательной организации и соответственно результатом должно стать повышение качества деятельности педагогов. Но тем не менее реализация данной системы наводит на серьезные размышления.

В рамках мониторинга эффективности общего образования, ежегодно проводимого Центром экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований РАНХиГС осуществлен опрос учителей, где одной из задач рассматривалась удовлетворенность заработной платой. Результаты опроса показали, что в 2017 году, размером заработной платы удовлетворены менее половины учителей в среднем 41% (результаты мониторинга представлены в приложении А). Доля педагогов, которых совершенно не устраивает материальная сторона их профессиональной деятельности, приближается к отметке в 24%. Так же в рамках исследования было проведено анкетирование педагогических работников г. Первоуральска из 105 респондентов лишь 17% устраивает размер их заработной платы, 72% учителей работают на 1,5 или более ставок, половина опрошенных считают что стимулирующие выплаты никак не влияют на уровень их заработной платы, почти 82% педагогов считают что необходимы изменения в действующую систему оплаты труда. Таким образом больше половины опрошенных учителей недовольны тем в каком порядке оплачивается их труд.

Актуальность темы исследования в том числе обусловлена, информацией о пикетах, проводимых учителями с поддержкой членов профсоюзных организаций в защиту своих прав в части оплаты труда и требованиями отменить проекты, которые закрепляют неоплачиваемый труд учителя¹. Несмотря на интерес к проблеме правового регулирования оплаты труда

¹ Электронное периодическое издание // МК.ru [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mk.ru/social/2016/03/11/pedagogi-proveli-piket-u-minobrнауки-protiv-popytki.html>

педагогических работников на сегодняшний день представлены лишь два исследования (Сазанова Н.В.¹ 2003 г., Саурин С.А.² 2013г.), касающиеся конкретных проблем оплаты труда педагогов, существует так же ряд исследований, косвенно рассматривающих общие вопросы заработной платы. Тем самым важность дальнейших разработок в указанной области сохраняется.

Целью выпускной квалификационной работы является выявление проблем правового регулирования оплаты труда педагогических работников в сфере общего образования.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- раскрыть понятие, структуру и принципы оплаты труда;
- изучить правовые основы оплаты труда педагогических работников в сфере общего образования;
- проанализировать практику введения эффективного контракта как метода регулирования деятельности педагогических работников в сфере общего образования;
- сформулировать предложения по внесению изменений в действующую систему оплаты труда педагогических работников;

Объектом исследования являются правоотношения, возникающие по поводу оплаты труда педагогических работников в сфере общего образования.

Предметом исследования выступают теоретические положения и нормы права, раскрывающие особенности оплаты труда педагогических работников, а также практика их применения.

Теоретической основой исследования послужили работы таких ученых как И.В. Абанкина, Н.А. Абузярова, Т.Г. Виничук, В.Л. Гейхман, В.Д. Мордачев, Т.Г. Озерникова, Б.А. Райзберг, А.И. Рофе, Е.Г. Ситникова, Т.П. Тихомирова и иных авторов.

¹ Сазанова Н.В. Правовое регулирование оплаты труда работников бюджетной сферы: проблемы теории и практики: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М.: 2003. 178 с.

² Саурин С.А. Правовое регулирование оплаты труда работников бюджетной сферы: проблемы теории и практики: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М.: 2013. 132 с.

Методологической основой исследования стали общенаучные и специальные юридические методы: системный анализ, статистический метод, сравнительно-правовой, формально – юридический, аналитическая обработка нормативного и правоприменительного материала, его комментирование и др.

Нормативную базу исследования составили нормы международного права, Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные законы и нормативные правовые акты Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Структура и объем работы определены содержанием темы и задачами изучения. Работа состоит из введения, двух глав, объединяющих четыре параграфа, методической разработки, заключения, списка использованных источников и приложений.

1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1.1. Понятие, структура и принципы оплаты труда

Юридическое содержание термина «оплата труда» вызывает многочисленные вопросы теоретического и практического содержания. В правовой и экономической литературе часто встречается понятия, содержащие в себе слово «плата» — это оплата труда и заработная плата. Для большинства современных экономических теорий характерен взгляд на заработную плату как на цену труда¹. Райзберг Б. А., считает, что заработная плата — часть стоимости произведенного товара или продукции². В современный период В. Д. Мордачев в своих работах указывает, что заработная плата - не вознаграждение, а компенсация за расходование рабочей силы³.

Заработная плата (оплата труда), в соответствии со ст. 129 ТК РФ⁴, - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Следует отметить, что в понятие

¹ Рофе А.И. Экономика труда: учеб. для вузов. М.:2015. С. 102.

² Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. М.: 2007. С.317.

³ Мордачев В.Д. Парадоксы справедливой заработной платы работника. Екатеринбург: 2010. С. 19.

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

«заработная плата», данное в статье 129 ТК РФ, не включены условия установления вознаграждения, вытекающие из Конвенции, МОТ от 1 июля 1949 г. № 95 «Об охране заработной платы»¹. При внешней схожести определений заработной платы в Конвенции и статье 129 ТК РФ есть определенная разница.

В Конвенции речь идет не только об оплате выполненной работы, как в ТК РФ, но и об оплате работы, которая должна быть выполнена, определение заработной платы, содержащееся в статье 129 ТК РФ, включает в заработную плату компенсационные и стимулирующие выплаты, в то время как Конвенция понимает под заработной платой лишь оплату за труд без включения в нее дополнительных выплат.

Как видно из приведенного определения, законодатель не разделяет понятия «оплата труда» и «заработная плата», считая их синонимами. К.Н. Гусов не считает данные определения тождественными, по его мнению, «оплата труда - понятие более широкое, чем заработная плата, поскольку оно указывает на соответствующую деятельность работодателя, обеспечивающую выполнение им обязанности по своевременной и полной выплате работнику заработной платы²». А.М. Куренной под оплатой труда понимает «систему отношений, складывающуюся между сторонами трудового договора по поводу установления и осуществления выплат за труд, а под заработной платой - собственно вознаграждение за труд³».

Таким образом оплата труда – это прежде всего система отношений, обеспечивающая регулирование на законодательном уровне выплат работникам работодателем за их труд. При этом имеет место быть мнение ученых что заработная плата же является элементом оплаты труда, представляющим собой

¹ Конвенция № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы»: принята в г. Женева 01.07.1949 // Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст. 447.

² Буянова М.О., Гусов К.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект. 2008. С. 144.

³ Маврин С.А., Хохлова Е.Б. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. А.М. Куренной. М.: 2015. С. 285.

исчисляемое в денежной форме вознаграждение за труд, причитающееся работнику в соответствии с заключенным им трудовым договором¹. По мнению большинства ученых, отождествление понятий «оплата труда» и «заработная плата» представляется вполне оправданным. Как синонимы эти понятия не только удобны для применения, но и отражают правовой характер возмездности трудового правоотношения². Таким образом в исследовании целесообразно использовать термины «оплата труда» и «заработная плата» как синонимичные понятия.

На основе приведенного в ст. 129 ТК РФ определения можно выделить основные признаки заработной платы:

- это вознаграждение за труд, т.е. за выполненную работу или работу, которая должна быть выполнена;
- условие о ее выплате устанавливается соглашением сторон трудового договора или законодательством;
- обязанность ее выплаты работодателем и право на получение работником возникают в силу заключения трудового договора³.

В литературе также выделяются признаки, характеризующие заработную плату в качестве элемента трудового правоотношения:

- 1) заработная плата — это вознаграждение за труд, т.е. за выполненную работу по обусловленной трудовой функции;
- 2) выплачивается в денежной форме;
- 3) основана на заранее определенных нормах (тарифных ставках, тарифных разрядах, окладах (должностных окладах), сдельных расценках);
- 4) ее размер никакими максимальными пределами не ограничивается, но не может быть ниже установленного федеральным законом МРОТ;

¹ Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел VI. Оплата и нормирование труда. Раздел VII. Гарантии и компенсации. Постатейный научно-практический комментарий. М.: Библиотечка РГ. 2014. С.208.

² Абузярова Н.А. Институциональные экономико-социальные проблемы заработной платы в России // Законодательство и экономика. 2016. № 10. С. 7-21.

³ Гейхман В.Л. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу РФ. М.: 2013. С.272.

5) выплата заработной платы производится на основании выполнения установленных норм труда;

6) заработная плата носит систематический характер, выплачивается в определенные сроки;

7) конкретный размер заработной платы работника зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы¹.

Размер основной части заработной платы, равно как и доплат, надбавок, премий и прочего, устанавливается работодателем самостоятельно, с учетом требований законодательства. Так, заработная плата работника должна быть не меньше, чем установленный законом минимальный размер оплаты труда(МРОТ).

Заработная плата включает следующие составляющие: основную часть, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. Факторами, влияющими на размер основной части заработной платы, определяющей размер тарифных ставок, окладов и т.п., являются перечисленные в ч. 1 ст. 129 ТК РФ квалификация работника, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы.

Согласно Перечню, утвержденному Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822² к выплатам компенсационного характера, относятся:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

¹ Гейхман В.Л., Дмитриева И.К., Мацкевич О.В. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата. М.: 2015. С. 243.

² Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (ред. от 20.02.2014): Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 // Российская газета. 2008. № 30. 13 февр. С. 19.

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Стимулирующие выплаты также являются частью заработной платы, представляющей собой дополнительное денежное вознаграждение, выплачиваемое работникам в целях поощрения и стимулирования к повышению качества труда. Система стимулирующих выплат представляет собой совокупность правил, регламентирующих порядок, условия, размер и начисления, а также периодичность данных выплат работникам.

На величину заработной платы влияют одновременно несколько факторов. Все факторы можно разделить на: (в соответствии с рисунком 1)

- связанные с работником,
- связанные с предприятием,
- внешние, воздействующие на предприятие.



Рисунок 1 – Факторы, определяющие уровень заработной платы

Сущность заработной платы можно выразить в функциях, которые она выполняет (в соответствии с рисунком 2).

Воспроизводственная функция. Для наемного работника заработная плата служит средством воспроизводства самого себя и своей семьи, (возобновляет силы и покрывает затраты на питание, одежду, жилье, образование и профессиональную подготовку, культурно-бытовое и медицинское обслуживание, трудоустройство и др.) вследствие чего одним из требований профессиональных объединений работников является повышение оплаты труда.

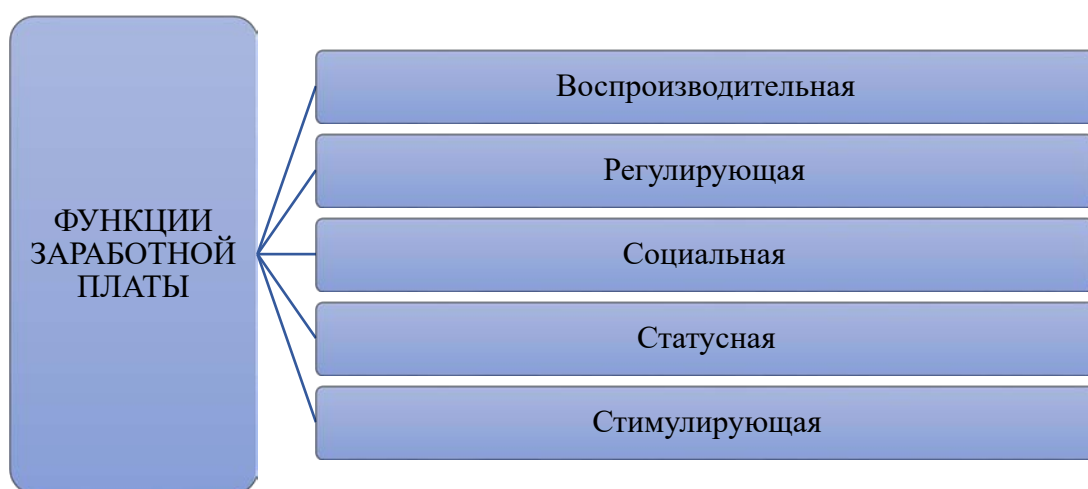


Рисунок 2 – Функции заработной платы

Распределительная функция является своего рода измерением вклада в деятельность организации и определяет долю работника в создании продукции или услуги, соответственно начисленная зарплата зависит от степени участия работника и служит измерителем его деятельности.

Стимулирующая функция состоит в мотивировании работников на объем и качество деятельности и чем объем больше, а качество выше, то заработная плата за счет прогрессивных форм оплаты труда, систем премирования, выплат, надбавок и других видов поощрения будет выше.

Статусная функция проявляется в том, что уровень заработной платы во многом определяет социальный и трудовой статус работника в рамках общественной структуры, характеризует престиж профессии на рынке труда, а также статус предприятия.

Социальная функция устанавливает различия в уровнях заработной платы. Т.П. Тихомирова считает, что: «эти различия должны быть существенными, чтобы обеспечивать заинтересованность работников в повышении квалификации, а также дифференцировать уровень заработной платы

в зависимости от тяжести и ответственности труда. Уровень дифференциации заработной платы должен соответствовать представлениям работников о справедливости ее распределения между социальными группами, работающими на предприятии¹».

Для того чтобы заработная плата выполняла свои функции при организации заработной платы необходимо учитывать следующие принципы:

1. Равная оплата за равный труд без дискриминации по любому признаку.

2. Дифференциация уровней оплаты труда в зависимости от квалификации работника, с учетом количества и качества, условий труда, что позволяет обеспечить соответствие меры труда мере его оплаты.

3. Повышение реальной заработной платы. Увеличение номинальной (в денежном выражении) заработной платы, темпы роста которой должны превышать уровень инфляции, обеспечивая тем самым рост реальной (то количество товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную) заработной платы.

4. Опережающий рост производительности труда над темпами роста заработной платы.

5. Государственное и региональное регулирование заработной платы, доработку нормативной и законодательной базы, контроль трудовых отношений.

6. Осуществление оплаты в зависимости от количества и качества труда. Должна быть зависимость между нормами труда и мерами его оплаты.

¹ Тихомирова Т. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. Екатеринбург: 2008. С.117.

7. Материальная заинтересованность работников в результатах своего труда и деятельности предприятия, что обеспечивает увеличение заработной платы работника и повышение эффективности работы предприятия¹.

Система оплаты труда – это определенный механизм взаимосвязи между показателями, характеризующими меру и результаты труда, и меру его оплаты. Т.Г. Виничук выделяет следующие системы оплаты труда²:

- тарифную, включающую в себя должностные оклады;
- бестарифную, зависящую от производительности труда и качества работы;
- смешанную, где учитывается процент от выручки, разница между ценой реализованного товара, а также результат труда на участке если речь идет об оплате труда руководителя.

Форма оплаты труда – это класс систем оплаты, сгруппированный по признаку основного показателя учета результатов труда с целью его оплаты³ (в соответствии с рисунком 3).

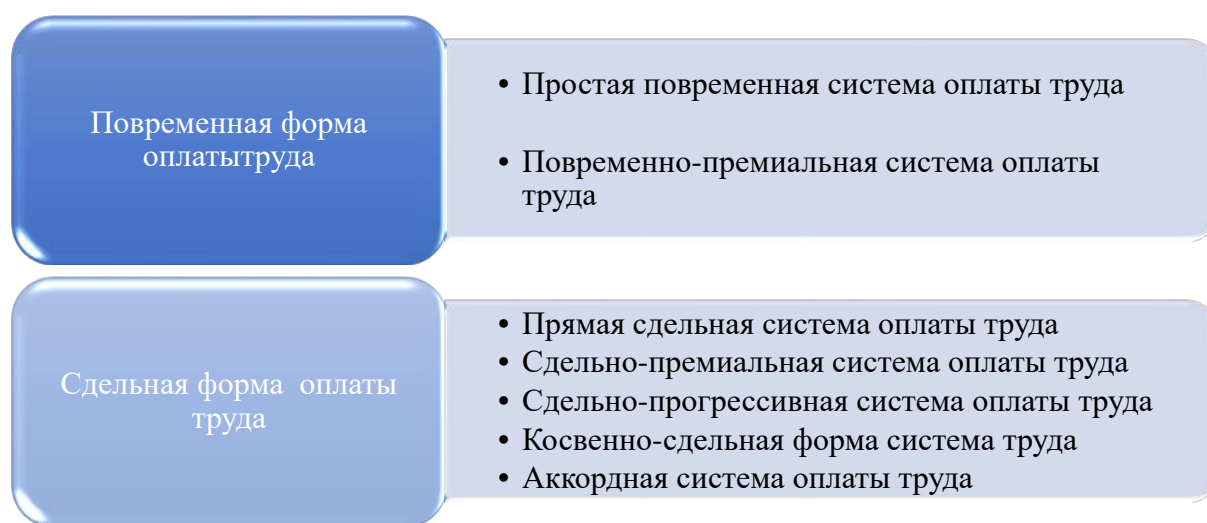


Рисунок 3 – Формы оплаты труда

Согласно статье 135 ТК РФ (установление заработной платы) заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии

¹ Тихомирова Т. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. Екатеринбург: 2008. С.119.

² Виничук, Т.Г. Учет труда и его оплаты: учебное пособие. Томск: 2014. С. 7.

³ Озерникова Т.Г. Оплата труда персонала: учебное пособие. Иркутск: 2015. С. 93.

с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. В соответствии с данной статьей ТК РФ, система оплаты труда включает в себя следующие элементы:

- тарифные ставки, оклады (должностные оклады): размеры и способы установления,
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: размеры и виды (основания установления);
- доплаты и надбавки стимулирующего характера, премий размеры и виды (основания установления).

Таким образом на основании изученного теоретического материала мы определили, что термины «оплата труда» и «заработная плата» могут использоваться как синонимичные понятия. Тогда оплата труда – это система отношений между работником и работодателем обеспечивающая на законодательном уровне выплаты работнику за его труд. Основываясь на определенные принципы заработная плата выполняет функции основными из которых считаются - воспроизводительная, социальная, стимулирующая. В зависимости от меры и результата труда, с целью его оплаты выделяют системы и формы оплаты труда, основными системами являются – тарифные, бестарифные, смешанные, а формами – повременная и сдельная. Способом установления системы оплаты труда в организации является принятие локальных актов, коллективных договоров, соглашений и других документов в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.2. Правовые основы оплаты труда педагогических работников

В правовом регулировании оплаты труда сочетается как единство, так и дифференциация это отражается в наличии норм как общего характера, так и норм, регулирующих труд отдельных категорий работников. Задача дифференциации сделать регулирование более справедливым с учетом

особенностей труда работников определенной группы. Оплата труда педагогических работников регулируется на федеральном, региональном, муниципальном уровнях, а также локальными нормативно-правовыми актами организации.

В статье 7 Конституции РФ¹ закреплено, что государство гарантирует достойную жизнь своим гражданам, основой обеспечения которой является соответствующий уровень заработной платы, необходимый для обеспечения потребностей человека. Так же нормами статьи 37 предусматривается вознаграждение за труд без дискриминации, на основе федеральных законов, обеспечивая право работников в том числе и педагогических на заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда. С 01.05.2018 г. на основании Федерального закона от 07.03.2018 № 41-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»² минимальный размер оплаты труда равен 11 163 рубля.

Базовым правовым актом, регулирующим трудовые, в том числе и отношения в сфере оплаты труда в нашей стране, является Трудовой кодекс Российской Федерации³. Оплаты труда педагогических работников касаются следующие положения данного нормативно-правового акта. Ст. 130 ТК РФ установлены основные государственные гарантии оплаты труда работников образовательных учреждения. В систему установленных в ст. 130 ТК РФ основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (ст. 133 ТК РФ);

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) [с учётом поправок, внесенных законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФЗ] // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

² О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»: Федеральный закон от 07.03.2018 № 41-ФЗ //Собрание законодательства 2018. № 11. Ст. 1576.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 01.05.2017) // Собрание законодательства РФ. 2001. №1 (ч. 1). Ст. 3.

- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы (ст. 134 ТК РФ);
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы (ст.137, 138 ТК РФ);
- ограничение оплаты труда в натуральной форме (ст.131 ТК РФ);
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами (ст.142 ТК РФ);
- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ).

Статья 132 ТК РФ вводит требования об обеспечении зависимости оплаты труда работника от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, регламентированных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н¹ «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), Единым

¹ Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011) // Российская газета. 2010. № 237. 20 окт. С.21-22.

тарифно-квалификационного справочником работ и профессий рабочих и номенклатурой должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678¹ «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

Статья 135 ТК РФ определяет понятие «система оплаты труда», под которой понимается совокупность норм и правил определения оплаты труда работников в зависимости от соответствующих условий.

Система оплаты труда педагогических работников с учетом требований ч. 2 ст. 333 ТК РФ требует четкого определения в объеме времени выполнения педагогом своих должностных обязанностей и нормативной фиксации объема его учебной нагрузки (преподавательской работы).

Размер оплаты труда педагогических работников зависит в том числе и от количества выработанных часов, а ТК РФ предполагает для работников данной категории сокращенную рабочую неделю в размере не более 36 часов, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ² «Об образовании в Российской Федерации» статьей 47 определены виды работ выполняемые в эти часы. Помимо учебной и воспитательной работы сюда входят и другие виды педагогической деятельности (практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися и др.). Режим

¹ Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций: Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 // Собрание законодательства РФ. 2013. № 33. Ст. 4381.

² Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 07.03.2018) // Собрание законодательства РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

рабочего времени, а также соотношение учебной(преподавательской) и другой педагогической работы определяется соответствующим локальным нормативным актом, а именно Положением об оплате труда организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника. Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601¹ определяет нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы с учетом номенклатуры должностей.

Существенные изменения на отраслевом уровне обусловлены подписанием широкоизвестных «майских указов» Президента Российской Федерации, а именно Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597, в соответствии с указанным приказом было принято распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы» (далее – Программа). Основной целью указанной Программы является: «сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности работы в учреждениях, обеспечение соответствия оплаты труда работников качеству оказания ими государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ)».

При этом системы оплаты труда работников учреждений должны обеспечивать:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;
- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ)

¹ 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: Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 29.06.2016) // Российская газета. 2015. № 49. 11 мар. С.29.

и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

В соответствии с Программой заработная плата педагогических работников должна иметь следующие составляющие:

- ставка заработной платы (установленная положением об оплате труда в организации с учетом минимального размера оклада в соответствии с профессиональными квалификационными группами общеотраслевых профессий рабочих),
- компенсационные выплаты (в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822),
- стимулирующие выплаты, к которым в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818¹, относятся:
 - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 - премиальные выплаты по итогам работы.

Данные выплаты производятся не за выполнение должностных обязанностей, а результативность и эффективность работы. Размер стимулирующих выплат может определяться как процентом к окладу, так и иметь абсолютный размер. Порядок начисления стимулирующих выплат устанавливается локальными актами конкретной образовательной организации, такими как Положение о порядке распределения стимулирующей части оплаты труда работников (пример представлен в приложении Б), в соответствии с ТК РФ, Уставом организации, и пр. Так как порядок начисления и условия, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты определяются на уровне

¹ Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях: Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 // Российская газета. 2008. № 28. 9 февр. С.10.

руководителя образовательной организации и регламентируются локальными нормативными актами, то возникает необходимость разработки четкой процедуры и критериев их начисления в том числе при участии профсоюзов и работников соответствующей организации.

На основе вышеперечисленных нормативных документов Минобрнауки создает методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций¹ определяющие основные принципы исчисления заработной платы педагогических работников.

В соответствии со статьей 135 ТК РФ Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений². Указанные рекомендации учитываются правительством РФ органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений в том числе в сфере образования науки культуры здравоохранения.

На основе федеральных актов утверждаются региональные положения об оплате труда³, в соответствии с ними муниципалитеты утверждают Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций например «Постановление Администрации городского округа

¹ О методических рекомендациях (вместе с «Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций»): Письмо Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 // Администратор образования. 2018. № 4. Февр. С. 26-29.

² Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год: утв. решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол № 11 // Российская газета. 2017. № 297. 29 дек. С.18-19.

³ Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются министерством общего и профессионального образования Свердловской области: Постановление Правительства Свердловской области от 12 октября 2016 года № 708-ПП // Областная газета. 2016. № 194 (8003). 18 окт.С.1-3.

Первоуральск Свердловской области от 9 августа 2017 г. № 1613¹» в соответствии с которым руководитель образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников утверждает локальные нормативные акты устанавливающие системы оплаты труда.

Таким образом оплата труда работников образовательной организации регламентирована нормативно-правовыми актами всех уровней - федеральном, региональном, муниципальном, а также локальными актами организации, устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных квалификационных групп или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством, перечня видов выплат компенсационного характера, перечня видов выплат стимулирующего характера, единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципальной образовательной организации. В состав заработной платы педагогических работников входит должностной оклад, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, где последние регламентированы локальными актами образовательной организации и зависят от качества и результатов работы педагога.

¹ Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Первоуральск, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования городского округа Первоуральск: Постановление Администрации городского округа Первоуральск Свердловской области от 9 августа 2017 г. № 1613 // Вечерний Первоуральск. 2017. № 63. 15 авг. С.12-15.

2. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО МЕХАНИЗМА РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

2.1. Эффективный контракт как метод регулирования деятельности педагогических работников

Совершенствование системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях является одной из главных составляющих реформы образования. По мнению авторов-модераторов введения новой системы оплаты труда – руководителя Института развития проблем образовательной политики «Эврика» А.И.Адамского и директора Института развития образования НИУ ВШЭ, к.э.н. И.В.Абанкиной, существующие условия дифференцированной системы оплаты труда учителей, «на практике должны способствовать более эффективному использованию бюджетных средств, развитию конкурентной среды среди образовательных учреждений и самих педагогов, поддержке наиболее успешных учителей, что в свою очередь должно сказаться на повышении профессионализма учителей и, соответственно, качестве образования¹».

Общегосударственная тенденция повышения эффективности оказания государственных и муниципальных услуг поставила образовательные организации в новые условия функционирования - необходимость ориентации на повышение эффективности их деятельности и данная тенденция прослеживается в Указе Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»² обозначив задачу обеспечения глобальной конкурентоспособности российского образования и дальнейшей реализации

¹ Абанкина И.В. Новая система оплаты труда: первые результаты в регионах // Народное образование. 2008. № 2. С. 122–123.

² О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 //Российская газета. 2018. № 97с. 9 мая. С.4–5.

мероприятий по повышению качества образования. Одно из направлений повышения качества образования – совершенствование системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях через дифференциацию заработной платы работников бюджетной сферы в зависимости от квалификации, количества и качества труда, индивидуальных и коллективных результатов. Обеспечить такую дифференциацию должно введение «эффективного контракта» что является первым шагом к установлению взаимодействия между результативностью труда педагога и уровнем его доходов. В системе образования, в частности, под эффективным контрактом понимается механизм «увязки» заработной платы учителей с качеством и результатами педагогической работы. Вся суть программы заключается в создании условий для повышения заработной платы педагогам через оценку их деятельности и сводится к тому, что чем лучше результаты работы, тем выше заработная плата.

Под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки¹. Эффективный контракт в полной мере соответствует статье 57 Трудового кодекса РФ и не является новой правовой формой трудового договора. Суть эффективного контракта заключается в формировании новой системы оплаты труда, привязанной к результатам работы организации. Конструкция «эффективного контракта» предполагает исключительно работу с трудовым договором работника государственного (муниципального) учреждения, что не позволяет выделить «эффективный контракт» даже в отдельный вид (или разновидность) трудового договора.

¹ Гредина О.В. Эффективный контракт в образовательных организациях общего образования. Екатеринбург: 2014. С.22.

Исходя из данного определения, доктрина «эффективного контракта», в первую очередь социально-экономическая и управленческая доктрина, правовой формой реализации которой был и остается трудовой договор. Это связано еще и с тем, что, по сути, «эффективный контракт» в рамках реформы играет вторичную роль, являясь всего лишь одним из инструментов совершенствования систем мотивации работников государственных (муниципальных) учреждений, которому исполнителями на всех уровнях ошибочно уделяется чрезмерное, а иногда и главное внимание. Кроме того, данная Программа не вносит, да и не может внести никаких изменений в Трудовой кодекс РФ. Соответственно, перечень обязательных и дополнительных условий трудового договора, составляющих его содержание, остается неизменным. Конкретизация в договоре отдельных обязательных и (или) дополнительных условий выполняет скорее осведомительную функцию, что, очевидно, понимают и разработчики Программы, которые подчеркивают, что реализация доктрины «эффективного контракта» должна проходить для работающих работников через заключение соглашений об изменении условий трудового договора в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством.

Эффективность образовательной организации находится в непосредственной зависимости от деятельности педагогов, в свою очередь эффективность деятельности педагогических работников может быть оценена через качество образования, выраженное не только в результатах деятельности обучающихся и способности применить полученные знания на практике, но и в уровне знаний самого преподавателя и его способности передать имеющиеся знания по средствам различных методик.

Эффективность как характеристика деятельности организации (и ее сотрудников), относится к категориям управления и экономики и затрагивает аспекты деятельности в сочетании с целями, результатами, субъектами этой деятельности, способами, ресурсами и др. Эффективность всей организации обеспечивается за счет движения от общего к частному, от представления

об эффективности всей организации к представлению об эффективности деятельности каждого сотрудника, к пониманию его вклада в достижение общих целей. Суммирование «успехов» отдельных работников не обеспечивает общей эффективности.

В сфере образования к понятию эффективность необходимо подходить с осторожностью. Эффективность, с точки зрения экономики и управления будет выступать как разница между полезным результатом и затраченным ресурсом, то есть с наименьшими затратами. Последнее неприменимо к оценке работы педагогических работников, перед которыми стоит задача повышения качества, результативности (продуктивности) работы, в том числе с возможным увеличением издержек, например, трудовых затрат, психоэмоциональных затрат, материальных вложений и др. В данном случае уместен термин результативность, по отношению к деятельности школы в зависимости от целей и имеющихся ресурсов в том числе и учеников. Излишне доказывать, что примерно одинаковые образовательные достижения выпускников для одной школы могут быть свидетельством высокой эффективности ее работы, а для другой – низкой эффективности, сигналом начинающейся стагнации. В данной логике эффективность уже не связывается с достижением непосредственных результатов деятельности, а определяется по отношению к целям этой деятельности и выстраивается связка «результат – цель». В трудовых договорах, заключаемых с педагогическими работниками на принципах эффективного контракта, устанавливаются показатели и критерии качества (результативности, продуктивности), а не эффективности.

В образовательных организациях переход на «эффективный контракт» имеет некоторые проблемы. Во-первых, руководитель образовательной организации в соответствии со статьей 74 ТК РФ должен уведомить работника об изменении условий трудового договора за 2 месяца в письменном виде, что происходит на практике – работнику предлагают расторгнуть действующий и заключить новый трудовой договор в виде «эффективного контракта», то есть с детальным определением его должностных обязанностей, условий оплаты

труда и пр. но без предварительного уведомления, то есть через процедуру увольнения. Во – вторых, при изменении условий договора в пункте трудовые функции руководитель образовательной организации помещает должностную инструкцию учителя или все пункты записанные в Профессиональном стандарте учителя¹. Согласно статье 195.3 ТК РФ профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями в части содержащихся в них требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции² отражать в полной мере все требования Профессионального стандарта является нецелесообразным. Данные проблемы возникают из-за неграмотности руководителей образовательных организации и своевременное правовое просвещение поможет избежать возможных нарушений. В соответствии с Программой и Приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н³ (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» с работником заключается дополнительное соглашение по части регулирования оплаты труда, в котором конкретизируются: выплаты, условия их получения, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность и размер(пример представлен в приложение В).

Введение «эффективного контракта» в области образования продиктовано необходимостью исправления недостатков, обнаруженных в ходе внедрения и применения новой системы оплаты труда, а именно исключение

¹ Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н // Российская газета. 2013. № 285. 18 дек. С.20

² Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов (вместе с «Информацией Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросам применения профессиональных стандартов»): Письмо Минтруда России от 4 апреля 2016 г. № 14-0/10/13-2253 // Солидарность. 2016. №15. С 71-78.

³ Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта: Приказ Минтруда России от 26.04.2013 №167н (ред. от 20.02.2014) // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2013. № 8.

стимулирующих выплат постоянного характер и введение стимулирующих выплат на основании измеримых показателей качества, результативности и эффективности, что безусловно будет регулировать деятельность педагогов и являться фактором мотивации к высоко результативной деятельности. Возникает другой вопрос о конкретизации положений за какие и какого качества работы, а также в каком объеме педагогический работник получит выплаты данного вида. В соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 29 декабря 2007 г. № 818 г, определены следующие виды выплат стимулирующего характера:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
4. Премияльные выплаты по итогам работы.

На основе данного приказа каждая образовательная организация утверждает конкретные показатели, отражая их в локальных нормативных актах таких как Положение об оплате труда организации, Положение о порядке установления работникам доплат стимулирующего характера, в соответствии с которыми педагогический работник имеет право получить определенную сумму, установленную в процентном соотношении или имеющую абсолютную величину. Если заработная плата педагога повысится из-за наличия в его классе призеров олимпиад он будет стремиться к увеличению количества таких учеников, за счет применения разнообразных средств, методов обучения, новых технологий что соответственно положительно скажется на качестве образования, а это в свою очередь будет являться показателем эффективности работы образовательной организации.

Размер стимулирующих выплат напрямую зависит от результатов деятельности педагогов что еще раз подтверждается решением Зверниголовского районного суда по делу № 2-89/2015 в отношении

Кочеулова В.М. который обратился в суд по факту не начисления и не выплата стимулирующих надбавок ¹.

Согласно материалам дела Кочеулов В.М. обратился в суд с иском к Муниципальному казенному общеобразовательному учреждению «Звериноголовская средняя общеобразовательная школа» о признании действий по не начислению и невыплате стимулирующих надбавок незаконными, возложении обязанности производить начисление и выплату заработной платы с учетом начисления и выплаты стимулирующих надбавок, исходя из средней заработной платы по Курганской области на основании Указа Президента РФ от 7.05.2012 года №597 Истец мотивировал свое заявление тем, что начисленные стимулирующие выплаты за период март-июнь 2015 г. ниже, чем те же выплаты за период январь февраль 2015 г.

Представитель ответчика МКОУ «Звериноголовская СОШ» исковые требования не признала и пояснила, что согласно Положению об оплате труда, установлении базовой части фонда оплаты, распределения стимулирующих и компенсационных выплат по МКОУ «Звериноголовская СОШ», стимулирующие выплаты Кочеулову В.М. произведены в полном объеме в зависимости от начисленных баллов за его трудовую деятельность. В подтверждение имеются приказы о начислении стимулирующих выплат. Все начисленные денежные средства Кочеулову В.М. выплачены, задолженности по заработной плате не имеется. Кочеулову В.М. начислены баллы в 2015 году: за январь - 6, февраль - 7, март - 4, апрель - 3, май - 3, июнь - 1 балл. Согласно расчетному листу, стимулирующие выплаты за этот период Кочеулову В.М. начислены и выплачены. Установление выплат стимулирующего характера является исключительным правом работодателя, которое может быть реализовано с учетом показателей эффективности труда работником МКОУ «Звериноголовская СОШ». При этом размер самих выплат в трудовом договоре

¹ Решение Звериноголовского районного суда Курганской области от 30 сентября 2015 г. по делу № 2-89/2015 Споры, возникающие из трудовых отношений [Электронный ресурс]. URL:<http://sudact.ru/regular/doc/9XK7xYbVCc5q>.

не установлен, а обусловлен наличием средств в пределах фонда оплаты труда и зависит от финансирования. В данном случае педагогом неправильно были истолкованы нормы, предполагающие что выплаты стимулирующего характера начисляются по результатам работы и на усмотрение работодателя, по итогам работы, а не зависят от среднего значения заработной платы и могут варьироваться.

Не все виды стимулирующих выплат являются мотиватором деятельности педагогов, например, выплата по показателю «за непрерывный стаж работы, выслугу лет». Если данный вид используется для сохранения педагогических кадров в определенной образовательной организации, то есть учитывается стаж работы в конкретном учреждении, то выплаты эффективна и будет регулировать текучесть кадров. Рассматривая же данную выплату за общий педагогический стаж возможно не целесообразно, так как утверждать, что педагоги с большим стажем работают лучше однозначно нельзя, ввиду изменений стандартов, стратегий в образовании и внедрения новых методов и средств что зачастую старшим поколением воспринимается не всегда однозначно.

Введение «эффективного контракта» с целью повышения качества результативности труда, за счет введения стимулирующих выплат имеет и определенные риски такие как искусственные показатели высоких результатов, а именно завышение оценок, наличие формальных мероприятий в отчетах, а не действительная их реализация что приводит к деформации мотивации. Для увеличения размера получаемой заработной платы учитель старается выполнить большое количество работы, за которую начисляется стимулирующая часть, и не всегда заинтересован в качестве. Выплаты стимулирующего характера определённые «эффективным контрактом» устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату

труда работников и могут быть установлены как за фактически отработанное время, так и единовременно¹.

Спорные вопросы возникают по факту обеспечения средствами для оплаты стимулирующих выплат. Кежемский районный суд Красноярского края в процессе рассмотрения дела № 2-584/2017² об обязательстве произвести перерасчет заработной платы педагога с учетом положенных стимулирующих выплат по среднему показателю предшествующего года, принял во внимание пояснение представителя образовательной организации о том что стимулирующие выплаты не могут определяться по «средним показателям», и, действительно, в 2017 году в их организации преподавательскому составу не выплачиваются в связи с увеличением гарантированной части заработной платы педагогических работников в пределах предусмотренного фонда оплаты труда за счет перераспределения стимулирующих выплат за результат и отдельных персональных выплат. С работниками было заключено дополнительное соглашение, где помимо размера оклада и компенсационных выплат было определено что «стимулирующие выплаты устанавливаются работнику учреждения из средств стимулирующего фонда, приказом руководителя по решению комиссии по распределению стимулирующих надбавок.» так же педагог был уведомлен о повышении гарантированной части оплаты труда. Согласно Положению об оплате труда работнику учреждения, по решению руководителя, в пределах выделенных средств на оплату труда в субсидиях на выполнение государственного задания, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут

¹ Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях: Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 // Российская газета. 2008. № 28. 9 февр. С.10.

² Решение Кежемского районного суда Красноярского края от 18.10.2017 г. № 2-584/2017 Споры, возникающие из трудовых отношений. [Электронный ресурс]. URL: <https://rospravosudie.com/court-kezhemskij-rajonnyj-sud-krasnoyarskij-kraj-s/act-561132560>.

устанавливаться выплаты стимулирующего характера (выплаты за результаты и качество работы, персональные выплаты, выплаты по итогам работы).

При этом из представленных документов следует, что на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда приходится 233 рубля 72 коп. ввиду перераспределения средств на гарантированную часть заработной платы. В соответствии с тем что назначение выплат стимулирующего характера является правом, а не обязанностью работодателя и зависит не только от эффективности и результативности труда работника, но и от наличия свободных средств в пределах фонда оплаты труда работодателя, суд приходит к выводу, о том, что отсутствие стимулирующих выплат за 2017 год имело место у всех педагогических работников данной организации, связано с отсутствием средств в утвержденном на 2017 год фонде оплаты труда преподавателей на стимулирование по результатам работы, при этом, действиями работодателя - ответчика, связанными с невыплатой средств стимулирования по результатам работы дискриминацией и нарушением трудовых прав не является. Решение суда предполагает, что отсутствие средств в фонде оплаты оправдывает не назначение стимулирующих выплат. Возникает ситуация, когда размер заработной платы не зависит от показателя работы педагога, а зависит от наличия денежных средств, следовательно, пропадает мотивационная составляющая, зачем работать лучше, если заработная плата не изменится.

В подтверждение вышесказанного аналогичное решение выносит Ульяновский областной суд по апелляционной жалобе от 13 мая 2014 г. по делу № 33-1490/2014¹. Приказом директора установлены стимулирующие премиальные выплаты за период с сентября по декабрь. Но в октябре, приказом директора, данные выплаты отменены по причине отсутствия средств. Полагая данный приказ незаконным, педагог просил взыскать с ответчиков

¹ Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 13 мая 2014 г. № 33-1490/2014 [Электронный ресурс]. URL: <http://usperm.ru/practice/apellyacionnoe-opredelenie-ulyanovskogo-oblastnogo-suda-ot-13-maya-2014-g-po-delu-no-33>.

необоснованно не выплаченную стимулирующую надбавку за качество работы за период с сентября по декабрь.

Руководствуясь Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования "Вешкаймский район", в школе принято и утверждено Положение об отраслевой системе оплаты труда работников, содержащее условия оплаты, в частности п. 4.17 подразумевает что выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, кроме надбавок за тип и вид образовательного учреждения, за классность, за непрерывный стаж работы, выслугу лет и квалификационную категорию. Проанализировав вышеуказанные нормативные акты, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы не являются обязательной составляющей заработной платы, данные выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, поэтому их отмена приказом директора школы при отсутствии денежных средств на указанные цели в фонде оплаты труда, является обоснованной.

Решения судов в вышерассмотренных делах однозначны, стимулирующие выплаты в состав гарантированной части заработной платы не включены, они выплачиваются работодателем в соответствии с положениями о стимулирующих выплатах при условии, наличия на данные цели денежных средств в фонде оплаты труда что с нашей точки зрения несправедливо.

Таким образом эффективность работы педагога оценивается по качеству результата его деятельность в зависимости от поставленных целей. Повысить качество позволит в том числе дифференциация заработной платы, обеспеченная введением «эффективного контракта». Под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат

в

зависимости

от результатов труда. Каждая образовательная организация в лице руководителя с учетом мнения не только представителей профсоюзных организаций,

но и самих работников должна разработать четкие критерии, при соответствии которым работник гарантированно получит полагающуюся ему выплату. Размер заработной платы педагогов, в том числе и стимулирующих выплат, входящих

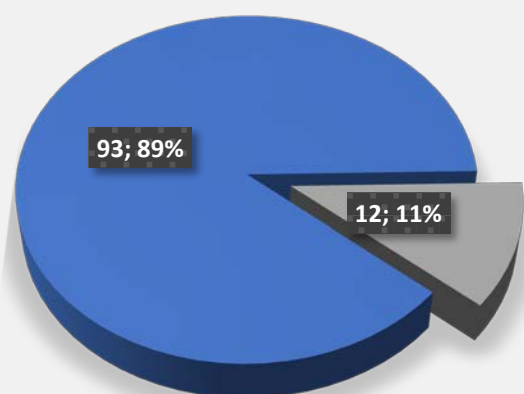
в ее состав, не должен быть связан с успешностью деятельности работодателя или иными экономическими параметрами (в том числе и наличием средств), но должен в большей степени зависеть от личных показателей работы, а также вклада в эффективное функционирование организации. Но исходя из судебной практики решения судов однозначны - прекращение стимулирующих выплат по причине отсутствия средств не является нарушением трудовых прав.

2.2. Предложения по внесению изменений в действующую систему оплаты труда педагогических работников

Положительные цели государства в области реформирования в образовании посредством совершенствования системы оплаты труда работников образовательной сферы, несомненно, присутствуют - активизация работы педагогического коллектива, повышение заинтересованности в профессиональном росте, представлении результатов своего труда и учащихся. Однажды получив большую премию, человек хочет продолжения, тем более что это зависит только от него.

Проведенное анкетирование педагогических работников школ ГО Первоуральск подтверждает, что педагоги в основной своей массе положительно относятся к оплате труда с учетом результата и качества их работы (в соответствии с рисунком 4).

Как Вы относитесь к тому , что при оплате труда работников образовательных учреждений учитываются не только объем выполненной педагогической нагрузки(в часах), но и конкретные результаты и качество труда работника?

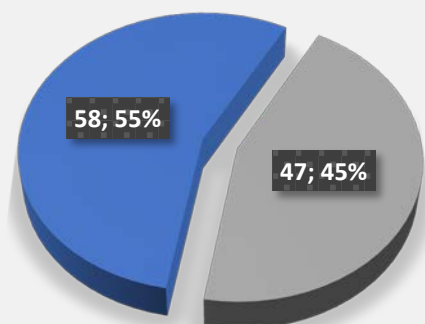


- Положительно. Учитывать качество и результативность труда безусловно необходимо.
- Отрицательно. Считаю, что в образовании система оплаты труда должна ориентироваться только на объем выполненной работы.

Рисунок 4 - Результат анкетирования

Но почти половина опрошенных имеют лишь общее представление о размерах и порядке осуществления стимулирующих выплат (в соответствии с рисунком 5).

Знакомы ли Вы с локальными нормативными актами(положениями, правилами и т.д.), уставливающими систему оплаты труда работников Вашего учреждения, в том числе размеры и порядок осуществления стимулирующих выплат за качество(результативность) работы?



- Да, хорошо знаком(а).
- Да, но имею лишь весьма общее представление.

Рисунок 5 – Результат анкетирования

Соответственно за какую результативную работу и сколько получает педагог он имеет лишь смутное представление.

Стимулирующий фонд может быть как сокращен, так и упразднен совсем. Никакой ответственности за данный вид выплат ни директор, ни региональное начальство не несет так как по факту это премия, а не основная заработная

плата. Все это, по сути, способствует неоплачиваемому труду. Стимулирующие выплаты как правило получают те учителя, которые поддерживают начальство, так как администрация в лице создаваемых ей комиссий по распределению начисляет выплаты по своему усмотрению, а именно это способствует процветанию зависти, недоверию в коллективе, коллеги смотрят друг на друга как на соперников, не настроены помогать и обучать начинающих.

В соответствии с введением нового уровня МРОТ с 1 мая 2018 года прогнозируется что из фонда оплаты труда (в котором до 40% приходится на стимулирующие выплаты) суммы, предназначенные для выплат стимулирующей части будет перенаправлены на доведение заработной платы младшего обслуживающего персонала до значения МРОТ, таким образом размер заработной платы педагогов уменьшится за счет сокращения стимулирующей выплаты.

В целях усовершенствования критериев оценки результативности труда и обеспечения объективности и гарантированности выплат стимулирующего характера внести изменения в положения об оплате труда по следующим позициям:

- производить финансирование стимулирующей части оплаты труда за счет экономии средств и внебюджетных источников, таких как платные образовательные услуги и пр.,

- разработать с учетом Письма Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02¹, критерии оценки деятельности педагога, а не абстрактное «достижение высоких результатов в выполнении должностных обязанностей» и установить выплату в процентном отношении к должностному окладу за каждый показатель. Например высокая

¹ О разработке показателей эффективности (вместе с «Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, утв. Минобрнауки России 18.06.2013): Письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 // Официальные документы в образовании. 2013. № 24. авг. С.69-75.

результативность в образовательной деятельности (повышение успеваемости, результаты итоговой аттестации), результативность внеурочной деятельности (наличие участников, призеров и т.п.), профессиональные достижения (повышение квалификации, методическая работа), результативность выполнения обязанностей классного руководителя (сохранность контингента, отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций, либо конструктивное их разрешение и т.п.) с обязательным документальным подтверждением (аналитическая справка, грамота, приказ и т.д.)

Исследования Росстата показали, что средняя заработная плата учителя за 1 квартал 2018 года в общем образовании в Свердловской области составляет 33 802 рубля (34 402 рубля по данным Свердловстата), а средняя заработная плата по региону во всех отраслях составила 33 809 рублей таким образом можно говорить о выполнении задач Программы по сокращению разрыва между средним уровнем оплаты труда работников учреждений и средним уровнем заработной платы по субъекту Российской Федерации. Возникает вопрос – зарплату учителя получают, зарплата достойная, но ведь дело в том, что никто не говорит за какую работу, а это и преподавание 30 и больше часов в неделю при норме в 18 часов это и дополнительные обязанности – в области охраны труда, ГО и ЧС, организация праздников, организация летней оздоровительной кампании и др.

Таким образом при составлении статистики по среднему показателю оплаты труда педагогических работников для более точной картины необходимо учитывать заработную плату за ставку, а не за работу на полторы, две и более ставок, которая выполняется за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.

Экспертом Центра социально-трудовых прав Сергеем Сауриным неоднократно затрагивался вопрос о нормировании труда педагогических работников. Так например действующим законодательством, а именно приказом Минобрнауки №1601 исходя из сокращенной продолжительности

времени равному 36 часам в неделю, педагогу установлена норма часов за ставку заработной платы 18 часов учебной(преподавательской) работы, если количество часов меньше или больше 18 часов, то и оплата производится в зависимости от отработанного времени. В другие 18 часов являющимися ненормируемой частью педагогом выполняются должностные обязанности, предусмотренные трудовым договором, уставом и пр., специально не оплачиваются и нормативными актами не определено сколько стоит один час данного вида работ. В настоящее время многие учителя работают не просто больше 18 часов, а подчас больше 36 часов учебной(преподавательской) работы и каждый час свыше установленных 18 часов оплачивается не как сверхурочные в 1,5 или 2 размере, а также как часы в пределах 18 часовой ставки.

С целью исключения дискриминации педагогических работников по отношению к другим категориям работников необходимо внести изменения в части нормирования труда педагогов с применением к нормированию понятия сверхурочная (работа сверх установленной продолжительности рабочего времени) работа, а именно:

- считать сверхурочной работой все что больше нормы часов учебной (преподавательской) работы, обусловленной п. 2.8 Приказа Минобрнауки №1601;

- изменить формулировку пункт 4 примечания к п. 2.8 Приказа Минобрнауки №1601 с «за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы...» на «за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится за первые два

часа в полуторном, а последующие часы в двойном размере(в соответствии со ст.153 ТК РФ) по отношению к установленному размеру ставки заработной платы».

Существует определенная судебная практика по оспариванию педагогами нагрузки, установленной локальными актами организации, в соответствии с ТК РФ и положениями Приказа Минобрнауки № 1601.

Так например Куртамышским районным судом Курганской области было рассмотрено исковое заявление и вынесено решение от 19.01.2018 по делу № 2-17/2018¹ где кроме исковых требований к МКАОУ НСОШ о признании приказа о прекращении (расторжении) трудового договора незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы истец требовал возложить обязанность на работодателя установить учебную нагрузку. Педагог была уволена в виду отказа от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора на основании п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ. Данный приказ издан с нарушением трудового законодательства и является незаконным, поскольку уведомление о предстоящем изменении существенных условий трудового договора ей было вручено 20.10.2017, то есть с нарушением установленного ст. 74 ТК РФ двухмесячного срока. В уведомлении не были указаны причины изменения условий трудового договора, а также вносимые в договор изменения. Согласно тарификационному списку работников данной СОШ на 2017/2018 учебный год ей снижена учебная нагрузка с 39,5 часов до 22,25 часов, однако, своего согласия на изменение учебной нагрузки она не давала, т.е. работодателем безосновательно, незаконно, в одностороннем порядке была снижена учебная нагрузка. Данное нарушение повлекло существенное уменьшение ее заработной платы.

Суд счел доводы ответчика о уменьшении учебной нагрузки в связи с поступлением на работу еще одного учителя неубедительными так как в

¹ Решение Куртамышского районного суда Курганской области от 19.01.2018 г. № 2-17/2018 Споры, возникающие из трудовых отношений. [Электронный ресурс]. URL: <https://rospravosudie.com/court-kurtamyshskij-rajonnyj-sud-kurganskaya-oblast-s/act-579805433>.

соответствии со ст. 333 ТК РФ, а также приказом Минобрнауки № 1601 данный факт не является основанием снижения нагрузки на новый учебный год. Так же судом было выявлено нарушение по факту уведомления работника об изменения условий труда в соответствии со ст. 72 ТК РФ в уведомлении не была указана причина изменения условий труда. Решением суда стало полное восстановление учебной нагрузки данному учителю.

Удовлетворил и исковые требования педагога Волжский городской суд Республики Марий Эл приняв решение по делу от 29.11.2017 № 2-2265/2017¹.

Стариков Е.В. обратился в суд с иском к ГБОУ ВО «ПГТУ» об обязанности восстановить педагогическую нагрузку на 2017-2018 годы. Приказом директора истцу была установлена педагогическая нагрузка в количестве 1070 часов на 1,0 ставки, позже он был ознакомлен с изменением педагогической нагрузки на 2017-2018 учебный год в количестве 776 часов на 1,0 ставку. Поскольку ответчиком изменены условия трудового договора без согласования с истцом, заявлены требования об установлении педагогической нагрузки, определенной первым приказом. В судебном заседании представители ответчика не оспаривали, что уменьшение педагогической нагрузки истца вызвано также и принятием на работу еще одного преподавателя и передачей ему части учебных часов истца.

В соответствии со ст. 72 ТК РФ изменение условий договора допускается по соглашению сторон, за исключением определенных случаев, в том числе предусмотренных Приказом Минобрнауки № 1601, в частности прием на работу нового сотрудника и перераспределения на него нагрузки истца определенным случаем не является. Истец был уведомлен о снижении нагрузки в порядке, предусмотренном ТК РФ, согласовывать данные изменения он отказался. Работодатель должен был приступить к процедуре расторжения трудового договора на основании ст. 77 ТК РФ, чего он не сделал и продолжил

¹ Решение Волжского городского суда Республики Марий Эл от 29.11.2017 № 2-265/2017 Споры, возникающие из трудовых отношений. [Электронный ресурс]. URL: <https://rospravosudie.com/court-volzhsnij-gorodskoj-sud-respublika-marij-el-s/act-561034282>.

трудовые отношения нарушая права истца. В связи с этим суд принял решение о восстановлении учебной нагрузки истца в полном объеме.

В рассмотренных судебных решениях педагоги восстанавливают нагрузку, превышающую ту, что определена Приказом Минобрнауки № 1601 с целью увеличения размера заработной платы и в данных случаях суд в соответствии с действующим законодательством встал на сторону работников восстановив нагрузку, определенную ранее. Учителя, имеющие нагрузку более ставки в размере 18 часов, способствуют недостоверной оценке уровня заработной платы в сфере образования, которая должна быть равна средней заработной плате в других отраслях соответствующего региона¹. В итоге при подсчете средней заработной платы не учитывается количество рабочего времени.

В сокращенное рабочее время учителя в соответствии со ст. 47 Закона Об образовании от 29.12.2012 № 273-ФЗ равное 36 часам в неделю входит учебная(преподавательская работа) и воспитательная деятельность, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. То есть по факту 18 часов четко неопределенных работ, что дает право администрации нагружать работой входящей в должностные инструкции, но не укладывающиеся в рамки времени.

¹ О мероприятиях по реализации государственной социальной политики: Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597// Собрание законодательства РФ 2012. № 19. Ст. 2334.

С целью исключения привлечения педагогов к неоплачиваемым видам работ необходимо:

- разработать критерии учета рабочего времени педагогов в части ненормируемой(другой)педагогической работы;

- уточнить приказ № 1601 Минобрнауки РФ от 22.12.2014 в части ненормируемого рабочего времени, дополнив п. 2.3.1 «С письменного согласия работника за дополнительную плату возможно выполнение дополнительных обязанностей:

- дополнительные индивидуальные и групповые занятия с учащимися;

- организация и проведение выездных мероприятий (экскурсий, походов, экспедиций и т.п.);

- организация и проведение олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований и т.п.»

Педагоги положительно относятся к возможности регулирования размера заработной платы по средствам стимулирующих выплат, но с условием четких критериев оценки их деятельности и гарантии наличия средств на данный вид выплат. Судебная практика показывает, что педагогов волнует нормирование их труда, при чем увеличение нормы часов в целях повышения размера заработной платы, данная тенденция не только отрицательно сказывается на качестве работы, но и позволяет сделать вывод о том, что средняя заработная плата соответствует заявленным критериям Программы, то есть равна средней в других отраслях соответствующего региона. Мы считаем, что педагог должен преподавать 18 часов в неделю и получать гарантированную государством среднюю заработную плату по региону, а все часы что больше, чем предусмотрено за ставку должны оплачиваться как сверхурочные. Необходимо так же изменение положений о другой ненормируемой части педагогической работы с целью исключения неоплачиваемого труда.

3. МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Данное занятие разработано для студентов средне профессиональных учебных заведений в соответствии с ФГОС по СПО 40.02.01 Право и организации социального обеспечения.

Тема: Формы и системы оплаты труда (сдельная, повременная, премиальная).

Курс: Трудовое право

Раздел курса: Формы и системы оплаты труда работников.

Форма занятия: лекция, с последующим применением изученного материала при решении практических задач.

Методы: словесные, объяснительно-иллюстративные, частично-поисковые.

Средства обучения: схема, презентация, справочно-информационная система Консультант.

Цель занятия: сформировать понятия форм и систем оплаты труда, а также их разновидностей.

Задачи занятия:

- дать представление о различных формах и системах оплаты труда;
- развивать умения аргументировать свою точку зрения опираясь на действующее законодательство;
- развивать навыки принятия юридически грамотных и обоснованных решений, на основе полученных знаний при решении практических задач;
- воспитывать интерес к профессиональной деятельности.

План занятия (80 мин.)

1. Организационная часть (10 мин.).

1.1 Цель (2 мин.).

1.2 Актуальность (8 мин.).

2. Основное содержание занятия (60 мин.).

2.1 Понятия форм и систем оплаты труда (20 мин.).

2.2 Трудовой кодекс о системах оплаты труда (20 мин.).

2.3 Решение практических задач по изученной теме (20 мин.).

3. Подведение итогов (10 мин.).

3.1 Тестирование по изученным вопросам с последующей взаимопроверкой (8 мин.).

3.2 Общий вывод (2 мин.).

Ход занятия:

1. Организационная часть.

1.1 Цель: сегодня мы знакомимся с понятиями форма оплаты труда и системы оплаты труда. Нам необходимо выяснить какие формы и системы оплаты труда существуют в РФ и от чего зависит применение тех или иных форм и систем оплаты труда в организации.

1.2. Актуальность темы занятия: многие из вас уже являлись или являются участниками трудовых отношений, если нет, то вам непременно предстоит с этим столкнуться, после окончания учебного заведения. Кто - то из вас станет работником и будет получать заработную плату, кто-то откроет свой бизнес и будет начислять и выплачивать заработную плату работникам.

Давайте вспомним что называется заработной платой? (ответы студентов, заработная плата - (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты).

Все вы знаете, что величина заработной платы у различных работников разная, от чего зависит величина заработной платы? (от профессии, от компетенции и т.д.)

2. Основное содержание занятия.

2.1 Понятия форм и систем оплаты труда.

Студенты записывают следующий материал

В зависимости от того, что является основой начисления заработной платы - отработанное время или выполненная работа (изготовленная продукция) - различают две формы оплаты труда, повременную и сдельную.

В свою очередь от форм зависит система оплаты труда

Система оплаты – это определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы.(Слайд № 2)

Рассмотрите рисунок (Слайд № 3)

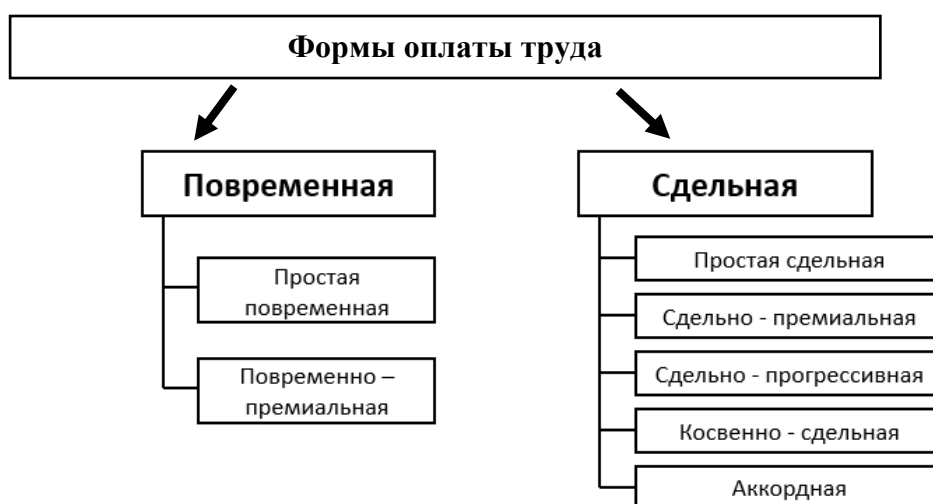


Рисунок 6 – Формы оплаты труда.

Сдельная система оплаты труда производится по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции (работ, услуг). (Слайд №4) Она подразделяется на(Слайд№5):

1. Прямую сдельную (заработок работнику устанавливается по заранее установленной расценке за каждый вид услуг или произведенной продукции);
2. Сдельно-прогрессивную (выработка работника в пределах нормы оплачивается по установленным расценкам, сверх нормы оплата производится по повышенным сдельным расценкам).
3. Сдельно-премиальную (заработная плата складывается из заработка по основным расценкам и премии за выполнение условий и установленных показателей премирования) (Слайд № 6).

4. Косвенно-сдельную (заработок зависит от результатов труда работников).

5. Аккордную (размер оплаты устанавливается за весь комплекс работ).

Повременная форма оплаты труда (Слайд № 7)

Повременной называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работникам начисляется по установленной тарифной сетке или окладу за фактически отработанное время.

При повременной оплате труда заработок рабочего времени определяется умножением часовой или дневной тарифной ставки на количество отработанных часов или дней.

Повременно-премиальная система оплаты труда имеет две формы (Слайд № 8):

1. Простую повременную (часовая тарифная ставка умножается на количество отработанных часов).

2. Повременно-премиальную (устанавливается процентная надбавка к месячной или квартальной заработной плате).

Выводы:

1. Что такое система оплаты труда?

2. Какие системы оплаты труда существуют?

2.2 Трудовой кодекс о системах оплаты труда (20 мин.).

Основной формой оплаты труда является денежная форма, поскольку деньги играют роль всеобщего эквивалента. Натуральная форма заработной платы используется обычно как дополнительная. Однако в условиях экономического спада при отсутствии наличных денежных средств многие организации начали рассчитываться с работниками производимой продукцией. Это существенно ограничивало право работников на справедливую заработную плату, возможности удовлетворить насущные потребности.

Для решения этой проблемы в Трудовой кодекс включена специальная норма, предусматривающая формы оплаты труда (ст. 131). В соответствии с установленными правилами выплата заработной платы производится, как

правило, в рублях. Коллективным или трудовым договором может быть предусмотрена частичная (не более 20%) оплата труда в натуральной форме. Порядок выплаты заработной платы товарами либо продукцией, производимой в организации, определяется указанными договорами.

Выплата заработной платы в виде спиртных напитков, а также объектов, изъятых из оборота или ограниченных в обороте, не допускается. К таким объектам согласно законодательству относятся: оружие и боеприпасы, наркотические средства и психотропные вещества; драгоценные и редкоземельные металлы и изделия из них, драгоценные камни и изделия из них, рентгеновское оборудование и т.д.

Откройте Трудовой кодекс в системе Консультант и найдите ту главу, которая регламентирует отношения в сфере оплаты труда работников (студенты выполняют рекомендации преподавателя, глава 20).

Ознакомьтесь со статьями 129-132 ТК РФ.

Выводы:

1. В каких статьях ТК РФ упоминается о формах и системах оплаты труда?

2. Что раскрывают эти статьи?

2.3 Решение практических задач по изученной теме (20 мин.).

Задача 1. Первоуральский завод производства труб в связи с открытием произвел набор сотрудников:

- специалист кадрового отдела,
- бухгалтер,
- мастер участка,
- слесарь,
- электрик,
- сварщик,
- прокатчик,
- уборщик служебных помещений.

С учетом какой системы оплаты труда, будет сформирована заработная плата данных сотрудников?

Ответ:

- специалист кадрового отдела – повременная,
- бухгалтер – повременная,
- мастер участка – повременно- премиальная,
- слесарь – повременная,
- электрик – повременная,
- сварщик – сдельно-премиальная,
- прокатчик – сдельно-премиальная,
- уборщик служебных помещений – повременная.

Задача 2. В соответствии со штатным расписанием начальнику отдела продаж Петрову М.Д. установлен должностной оклад 39 000 руб. В сентябре 2017 г. 26 рабочих дней. Фактически отработано Петровым М.Д. 22 рабочих дня.

Определим сумму заработной платы, которая должна быть начислена Петрову М.Д. за сентябрь 2017 г.:

Ответ: Среднедневная заработная плата в сентябре:

$39\,000 \text{ руб.} : 26 \text{ дн.} = 1500 \text{ руб.}$

Сумма заработной платы за месяц:

$1\,500 \text{ руб.} \times 22 \text{ дн.} = 33\,000 \text{ руб.}$

Задача 3. За какую работу может быть применена аккордная система оплаты труда?

Ответ: Постановка спектакля, написание книги и т.д.

3. Подведение общих итогов:

3.1 Тестирование

Подводя итоги нашего занятия, я предлагаю вам решить тест (Слайд №8)

Тест – найди пару	
1. Выраженный в деньгах размер оплаты труда за единицу произведенной продукции.	А) Сдельная форма оплаты труда

2. Источник средств для выплаты заработной платы.	Б) Тарифная ставка
3. Форма платы труда, при которой заработная плата начисляется по заранее установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное на производстве время.	В) Фонд оплаты труда
4. Выраженный в деньгах размер оплаты труда за единицу времени.	Г) Сдельная расценка
5. Форма оплаты труда, при которой заработная плата работникам начисляется по заранее установленным расценкам за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции.	Д) Повременная оплата труда

Ответ: 1Г; 2В; 3Д; 4Б; 5А - А теперь поменяйтесь тестами и проверим.

3.2 Общий вывод:

Формы и системы заработной платы являются необходимым элементом организации оплаты труда. Выбор рациональных форм и систем оплаты труда работников имеет важнейшее значение для каждого предприятия. Они определяют порядок начисления заработков отдельным работникам или их группам в зависимости от количества, качества и результатов труда. Вознаграждение за труд или компенсация работникам затрачиваемых умственных, физических или предпринимательских усилий играет существенную роль в привлечении трудовых ресурсов на предприятие, в мотивировании, использовании и сохранении необходимых специалистов в организации или фирме.

Каждая система оплаты труда имеет свои особенности, преимущества и недостатки, какая система оплаты труда будет применяться в конкретной организации зависит от особенности ее деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сфера образования — это сфера особого интереса как государства, так и граждан, поскольку затрагивает жизненно важные интересы каждого гражданина и направлена на удовлетворение одной из основных его потребностей. Поэтому предпринимаемые государством шаги в рамках реформирования образовательной сферы требуют особой продуманности.

Целью выпускной квалификационной работы являлось выявление проблем правового регулирования оплаты труда педагогических работников в сфере общего образования.

Таким образом на основании изученного теоретического материала мы определили, что термины «оплата труда» и «зарботная плата» могут использоваться как синонимичные понятия. Тогда оплата труда – это система отношений между работником и работодателем обеспечивающая на законодательном уровне выплаты работнику за его труд. Основываясь на определенные принципы заработная плата выполняет функции основными из которых считаются - воспроизводительная, социальная, стимулирующая. В зависимости от меры и результата труда, с целью его оплаты выделяют системы и формы оплаты труда, основными системами являются – тарифные, бестарифные, смешанные, а формами – повременная и сдельная. Способом установления системы оплаты труда в организации является принятие локальных актов, коллективных договоров, соглашений и других документов в соответствии с действующим законодательством РФ.

Оплата труда работников образовательной организации регламентирована нормативно-правовыми актами всех уровней - федеральном, региональном, муниципальном, а также локальными актами организации, устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных квалификационных групп или профессиональных стандартов, государственных

гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством, перечня видов выплат компенсационного характера, перечня видов выплат стимулирующего характера, единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципальной образовательной организации. В состав заработной платы педагогических работников входит должностной оклад, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, где последние зависят от качества и результатов работы педагога.

Эффективность работы педагога оценивается по качеству результата его деятельность в зависимости от поставленных целей. Повысить качество позволит в том числе дифференциация заработной платы, обеспеченная введением «эффективного контракта». Под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда. Каждая образовательная организация в лице руководителя с учетом мнения не только представителей профсоюзных организаций, но и самих работников должна разработать четкие критерии, при соответствии которым работник гарантированно получит полагающуюся ему выплату. Размер заработной платы педагогов, в том числе и стимулирующих выплат, входящих в ее состав, не должен быть связан с успешностью деятельности работодателя или иными экономическими параметрами (в том числе и наличием средств), но должен в большей степени зависеть от личных показателей работы, а также вклада в эффективное функционирование организации. Но исходя из судебной практики решения судов однозначны -

прекращение стимулирующих выплат по причине отсутствия средств не является нарушением трудовых прав.

Педагоги положительно относятся к возможности регулирования размера заработной платы по средствам стимулирующих выплат, но с условием четких критериев оценки их деятельности и гарантии наличия средств на данный вид выплат. Судебная практика показывает, что педагогов волнует нормирование их труда, при чем увеличение нормы часов в целях повышения размера заработной платы, данная тенденция не только отрицательно сказывается на качестве работы, но и позволяет сделать вывод о том, что средняя заработная плата соответствует заявленным критериям Программы, то есть равна средней в других отраслях соответствующего региона. Мы считаем, что педагог должен преподавать 18 часов в неделю и получать гарантированную государством среднюю заработную плату по региону, а все часы что больше, чем предусмотрено за ставку должны оплачиваться как сверхурочные. Необходимость изменения положений о другой ненормируемой части педагогической работы с целью исключения неоплачиваемого труда.

В заключение, представляется целесообразным внесение предложений, способных привести к ощутимым улучшениям отдельных норм и положений действующего законодательства, регулирующего и регламентирующего сферу оплаты труда педагогических работников:

- 1) Считать сверхурочной работой все что больше нормы часов учебной (преподавательской) работы, обусловленной п. 2.8 Приказа Минобрнауки №1601;

- 2) Изменить формулировку пункт 4 примечания к п. 2.8 Приказа Минобрнауки №1601 с «за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы...» на «за педагогическую

работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится за первые два часа в полуторном, а последующие часы в двойном размере(в соответствии со ст.153 ТК РФ) по отношению к установленному размеру ставки заработной платы».

3) Разработать критерии учета рабочего времени педагогов в части ненормируемой(другой)педагогической работы;

4) Уточнить Приказ № 1601 Минобрнауки РФ от 22.12.2014 в части ненормируемого рабочего времени, дополнив п. 2.3.1 «С письменного согласия работника за дополнительную плату возможно выполнение дополнительных обязанностей:

- дополнительные индивидуальные и групповые занятия с учащимися;
- организация и проведение выездных мероприятий (экскурсий, походов, экспедиций и т.п.);
- организация и проведение олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований и т.п.»

5) Разработать на федеральном уровне критерии оценки деятельности педагога, исключив такие абстрактные формулировки как «достижение высоких результатов в выполнении должностных обязанностей» и установить выплату в процентном отношении к должностному окладу за каждый показатель. Например высокая результативность в образовательной деятельности (повышение успеваемости, результаты итоговой аттестации), результативность внеурочной деятельности (наличие участников, призеров и т.п.), профессиональные достижения (повышение квалификации, методическая работа), результативность выполнения обязанностей классного руководителя (сохранность контингента, отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций, либо конструктивное их разрешение и т.п.) с обязательным документальным подтверждением(аналитическая справка, грамота, приказ и т.д.)

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты и иные документы:

1. Конвенция № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 01.07.1949) // Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст. 447.
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) [с учётом поправок, внесенных законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФЗ] // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 01.05.2017) // Собрание законодательства РФ. 2001. №1 (ч. 1). Ст. 3.
4. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (в ред. от 01.05.2017) // Собрание законодательства РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.
5. О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»: Федеральный закон от 07.03.2018 № 41-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2018. № 11. Ст.1576.
6. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики
в части повышения заработной платы отдельных категорий работников: Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 //Российская газета. 2012. № 102. 9 мая.
7. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204// Российская газета. 2018. № 97с. 9 мая.
8. О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных

государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений (с изменениями на 10 ноября 2017 года): Постановление Правительства РФ № 583 //Российская газета. 2008.№ 170. 13 авг.

9. Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»: Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 // Собрание законодательства РФ.2013. № 33. Ст. 4381.

10. Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» (ред. от 14.09.2015): Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р // Собрание законодательства РФ. 2012. № 49. Ст. 6909.

11. Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 29 декабря 2007 г. № 818// Российская газета. 2008. № 28. 9 фев.

12. Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»: Приказ Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2013. № 8.

13. 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: Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 29.06.2016)// Российская газета.2015. № 49. 11 мар.

14. Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования»: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011) // Российская газета.2010. № 237. 20 окт.

15. Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях: Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 (ред. от 20.02.2014). Российская газета. 2008. № 30. 13 февр.

16. Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях: Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 //Российская газета. 2008. № 28. 9 февр.

17. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н // Российская газета. 2013. № 285. 18 дек.

18. Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются министерством общего и профессионального образования Свердловской области: Постановление Правительства Свердловской области от 12 октября 2016 года № 708-ПП // Областная газета. 2016. № 194 (8003). 18 окт.

19. Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Первоуральск, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования городского округа Первоуральск: Постановление Администрации городского округа Первоуральск Свердловской области от 9 августа 2017 г. № 1613 // Вечерний Первоуральск. 2017. № 63. 15 авг.

20. О методических рекомендациях (вместе с "Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций»): Письмо Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 // Администратор образования. 2018. № 4. С.?

21. О разработке показателей эффективности (вместе с «Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, утв. Минобрнауки России 18.06.2013): Письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 // Официальные документы в образовании. 2013. № 24. С.?

22. Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов» (вместе с "Информацией Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросам применения профессиональных стандартов»): Письмо Минтруда России от 4 апреля 2016 г. № 14-0/10/13-2253// Официальные документы в образовании. 2016. № 18. С.?

23. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год: утв. решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол № 11 // Российская газета. 2017. № 297.29 дек.

24. Положение «О порядке установления работникам МАОУ НШ-ДС № 14» выплат стимулирующего характера»: утв приказом МАОУ НШ-ДС № 14 от 01.09.2017г. № 368

25. Решение № 2-89/2015 М-69/2015 от 30 сентября 2015 г. по делу № 2 89/2015. [Электронный ресурс]. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/9XK7xYbVCC5q>

26. Решение Кежемского районного суда Красноярского края от 18.10.2017 г. № 2-584/2017 Споры, возникающие из трудовых отношений. [Электронный ресурс]. URL: <https://rospravosudie.com/court-kezhemskij-rajonnyj-sud-krasnoyarskij-kraj-s/act-561132560>.

27. Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 13 мая 2014 г. № 33-1490/2014 [Электронный ресурс]. URL: <http://usperm.ru/practice/apellyacionnoe-opredelenie-ulyanovskogo-oblastnogo-suda-ot-13-maya-2014-g-po-delu-no-33>.

28. Решение Куртамьшского районного суда Курганской области от 19.01.2018 г. № 2-17/2018 Споры, возникающие из трудовых отношений. [Электронный ресурс]. URL: <https://rospravosudie.com/court-kurtamyshskij-rajonnyj-sud-kurganskaya-oblast-s/act-579805433/>

29. Решение Волжского городского суда Республики Марий Эл от 29.11.2017

№ 2-265/2017 Споры, возникающие из трудовых отношений. [Электронный ресурс]. URL: <https://rospravosudie.com/court-volzhsckij-gorodskoj-sud-respublika-marij-el-s/act-561034282/>

Литература

30. Абанкина И.В. Новая система оплаты труда: первые результаты в регионах // Народное образование. 2008. № 2. С. 122–128.

31. Абузьярова Н.А. Правовое регулирование заработной платы в бюджетной сфере // Журнал российского права. 2012. № 5. С. 35–46.

32. Виничук, Т.Г. Учет труда и его оплаты [Текст]: Учебное пособие. Томск: Изд-во ТГАСУ, 2014. 44 с.
33. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Издательство «Юрайт», 2015. 407 с.
34. Гредина О.В. Эффективный контракт в образовательных организациях общего образования / сост. Гредина О.В., ректор ГАОУ ДПО СО «ИРО» к.п.н., Е.В.Маркова; Екатеринбург: ГАОУ ДПО СО «ИРО», 2014. 275 с.
35. Клячко Т.Л., Полушкина Е.А. Мониторинг эффективности школы. Чем привлекательна работа в школе – взгляд учителей (2014–2017 гг.) / под ред. Т. Л. Клячко. М.: Российская Академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2018. 27 с.
36. Куренная А.М., Маврин С.А., Хохлова Е.Б. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. М.: «НОРМА», «ИНФРА-М», 2015. 1680 с.
37. Озерникова Т.Г. Оплата труда персонала: Учебное пособие / Т.Г. Озерникова, И.Г. Носырева. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015. 390 с.
38. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М. О. Буянова, К. Н. Гусов [и др.]; под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2008. 402 с.
39. Мордачев В.Д. Парадоксы справедливой заработной платы работника. Екатеринбург, 2010. С. 19.
40. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу РФ: / Отв. ред. В.Л. Гейхман. М.: Издательство Юрайт, 2013. 817 с.
41. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. М.: ИНФРА-М, 2007. 495 с.
42. Рофе А.И. Экономика труда: Учебник для вузов /А.И. Рофе. М.: КНОРУС, 2015. 374 с.
43. Сазанова Н.В. Правовое регулирование оплаты труда работников бюджетной сферы: проблемы теории и практики: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М.: 2003. 178 с.

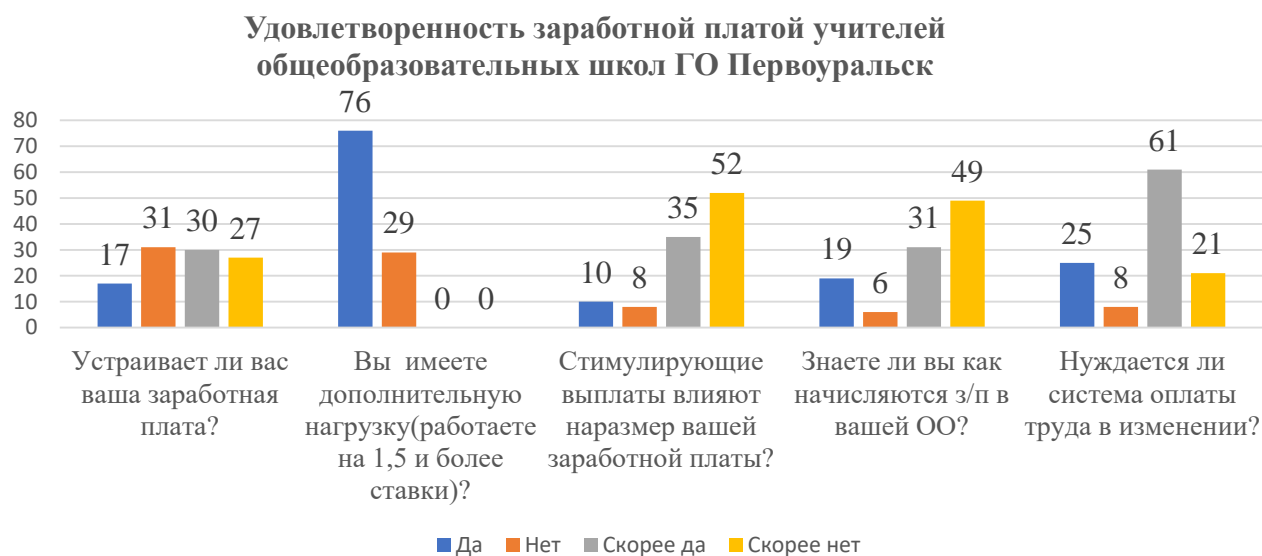
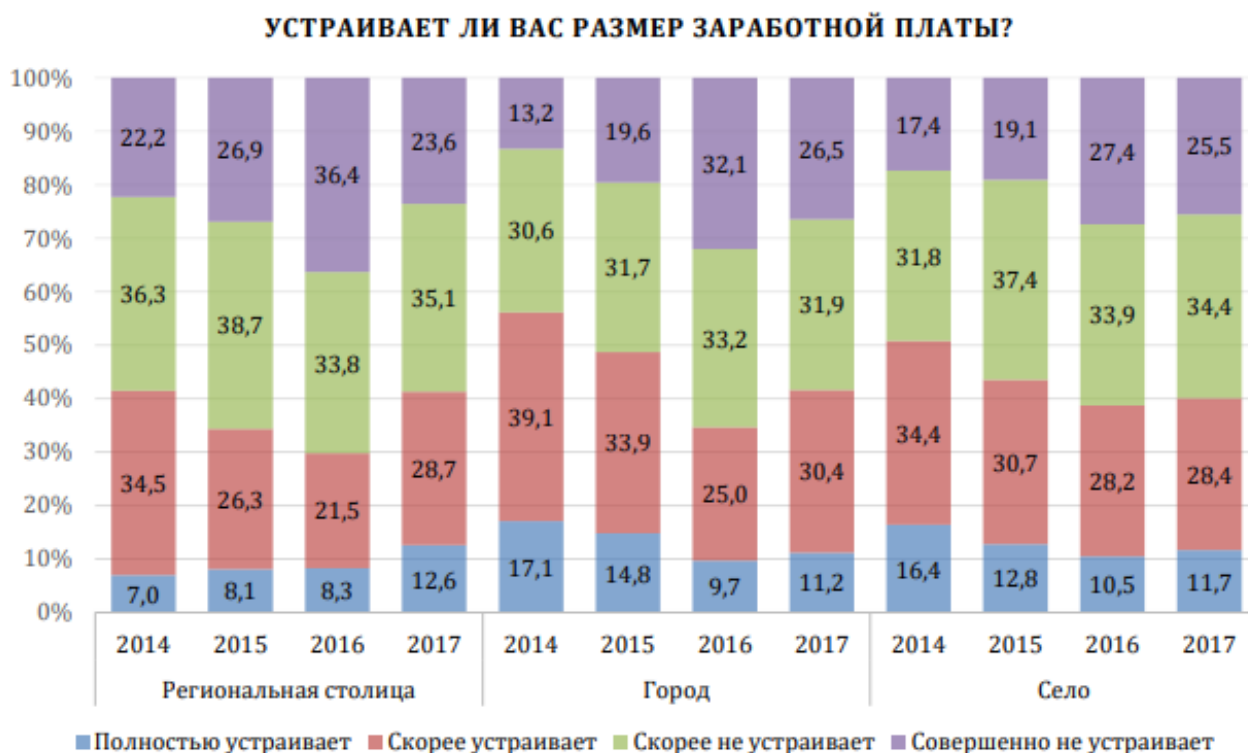
44. Саурин С.А. Правовое регулирование оплаты труда работников бюджетной сферы: проблемы теории и практики: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М.: 2013. 132 с.

45. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел VI. Оплата и нормирование труда. Раздел VII. Гарантии и компенсации. Постатейный научно-практический комментарий. М.: Библиотечка «Российской газеты», 2014. 592с.

46. Тихомирова Т. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебное пособие / Т. П. Тихомирова, Е. И. Чучкалова. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО РГППУ, 2008. 185 с.

47. «МК.ru»: Электронное периодическое издание [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.mk.ru/social/2016/03/11/pedagogi-proveli-piket-u-minobrnauki-protiv-popytki-zastavit-ikh-rabotat-besplatno.html>

Удовлетворенность учителей размером заработной платы¹



¹ Составлено на основе Клячко Т.Л., Полушкина Е.А. Мониторинг эффективности школы. Чем привлекательна работа в школе – взгляд учителей (2014–2017 гг.) / под ред. Т. Л. Клячко. М.: 2018 С.17

Положение о порядке установления работникам МАОУ НШ-ДС № 14
выплат стимулирующего характера

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Начальная школа-детский сад № 14»
город Первоуральск Свердловской области, улица Совхоз Первоуральский, 1 А
тел./факс: 8 (3439) 299234, E-mail: school-garden14@mail.ru

СОГЛАСОВАНО
председателем ПК МАОУ НШ-ДС № 14
_____/Т.С.Гришина
протокол № 1 от 29.08.2017г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом МАОУ НШ-ДС № 14
от 01.09.2017г. № 368
Директор МАОУ НШ-ДС № 14
_____/ М.И.Грунская

Положение
о порядке установления работникам МАОУ НШ-ДС № 14
выплат стимулирующего характера

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано на основании Положения «Об оплате труда работников МАОУ НШ-ДС № 14», утверждённого приказом от 01.09.2017 № 368, и устанавливает порядок установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Начальная школа-детский сад № 14» с 01.09.2017г.

- 1.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников и могут быть установлены как за фактически отработанное время, так и единовременно. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.
- 1.2. Стимулирующие выплаты не образуют новые должностные оклады, ставки заработной платы.
- 1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.
- 1.4. Работникам, работающим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной

платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

1.5. Работникам, нарушившим Правила внутреннего распорядка МАОУ НШ-ДС № 14 или имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты в отчётный период не устанавливаются.

1.6. В целях социальной защищенности работников МАОУ НШ-ДС № 14 и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя образовательной организации применяется единовременное премирование работников МАОУ НШ-ДС № 14 в пределах финансовых средств на оплату труда.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы в МАОУ НШ-ДС № 14 (для работников непедагогического персонала) и выслугу лет в сфере образования (для педагогических работников);

по итогам работы в виде премиальных выплат.

2.2. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении

- к должностному окладу (приложение № 1 к данному положению);

- к сумме, подлежащей к распределению в определённый период отработанного времени (приложение № 2, 3),

а также в фиксированной сумме (приложение № 4).

2.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по результатам труда за определённый период времени комиссией по распределению стимулирующих выплат.

2.4.1. При установлении доплат работникам МАОУ НШ-ДС № 14 учитывается факт выполнения работником обязанностей ответственного лица или ответственных поручений работодателя, не входящих в должностные обязанности.

2.4.2. Установление стимулирующих выплат производится на основании информационно-аналитических справок администрации, мониторинговых исследований, актов и протоколов по итогам производственного контроля, оценочных листов работников, а также с учётом мнения представителя первичной профсоюзной организации в пределах имеющегося фонда оплаты труда.

2.4.3. Каждый работник имеет право в срок за 3 дня до заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат самостоятельно предоставить её членам лист самооценки качества выполнения должностных обязанностей или работ, произведённых сверх них в интересах образовательной организации.

2.5. Для каждой категории работников МАОУ НШ-ДС № 14 определён источник финансирования – средства областного и местного бюджетов как по начальной школе, так и по дошкольным группам, а также средства от приносящей доход деятельности.

2.6. Из общей суммы по отдельной категории работников МАОУ НШ-ДС № 14, подлежащей к стимулированию в отчётный период – Х, необходимо вычесть сумму,

установленную за стаж непрерывной работы – Y. Размер полученной разницы – Z– является основой для установления стимулирующих выплат по другим показателям.

3. Заключительные положения

3.1. Директор МАОУ НШ-ДС № 14 своевременно получает информацию от специалиста расчётной группы или директора ПМКУ ЦБМДОУ о размере суммы, подлежащей к стимулированию работников общеобразовательного учреждения, и издаёт приказ «О предоставлении комиссии по распределению доплат стимулирующего характера информации о размере части ФОТ для стимулирования работников МАОУ НШ-ДС № 14».

3.2. Комиссия по распределению доплат стимулирующего характера в своей работе руководствуется Положением «О комиссии по распределению доплат стимулирующего характера работникам МАОУ НШ-ДС № 14».

3.3. Суммы доплат стимулирующего характера, установленные комиссией, утверждаются приказом директора и доводятся до сведения работников и начальника расчётной группы ПМКУ ЦБМДОУ.

Установление доплат стимулирующего характера по показателю «За стаж непрерывной работы»

Критерии установления доплат	Условия установления доплат	Размер доплат (устанавливается в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы)
учебно-вспомогательный персонал, служащие, рабочие		
Стаж непрерывной работы в МАОУ НШ-ДС № 14	от 1 года до 3 лет	3
	от 3 лет до 5 лет	5
	от 5 лет до 10 лет	7
	свыше 10 лет	10
педагогический персонал		
Стаж непрерывной работы (выслугу лет) в сфере образования	от 1 года до 4 лет	5
	от 4 лет до 10 лет	10
	свыше 10 лет	15
административно-управленческий персонал (заместитель директора)		
Стаж непрерывной работы в занимаемой руководящей должности	от 1 года до 4 лет	3
	от 4 лет до 10 лет	6
	свыше 10 лет	10

Установление доплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ по показателю «За учёную степень или почётное звание»

Критерии установления доплат	Размер доплат (устанавливается в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы)
Учёная степень кандидата (доктора) наук и (или) почётное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный»	20

Ученая степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный»	50
--	----

**Установление стимулирующих выплат по показателю
«За интенсивность и высокие результаты работы»**

Критерии Установления доплат	Условия установления доплат	Размер доплат устанавливается в процентном отношении к сумме стимулирования (Z)
Достижение высоких показателей	в выполнении должностных обязанностей*	10
	в выполнении обязанностей координатора или ответственного лица*	5
	в выполнении работ особой значимости для образовательной организации**	10
	в подготовке победителей предметных олимпиад, спортивных соревнований и творческих конкурсов (в очной форме) среди обучающихся дошкольного и младшего школьного возраста: - муниципального уровня - регионального, областного и федерального уровней	5 10
	в представлении своего профессионального опыта и мастерства (в очной форме) на: - муниципальном уровне; - региональном, областном и федеральном уровнях	7 10
	применении информационного стандарта образовательной организации	6
	в совершенствовании образовательной и развивающей предметно-пространственной среды	5
	в обеспечении своевременного внесения родителями / законными представителями обучающихся платы за услуги, предоставляемые образовательной организацией	8
	в адаптации детей, имеющих незначительные (или временные) нарушения здоровья	10
	в адаптации обучающихся из семей мигрантов к условиям школьной жизни	5
	в достижении младшими школьниками планируемых результатов освоения ООП НОО на повышенном уровне от 40% и более	10
	в посещаемости обучающимися (за исключением случаев нахождения ребёнка в отпуске) не менее 80%	8
	в сохранности контингента обучающихся	4
	в удовлетворённости родителями / законными представителями обучающихся – 90% и более – качеством предоставления образовательной организацией услуг по основным и дополнительным видам экономической деятельности	10
	в работе с обучающимися в разновозрастной группе	10
в сохранности и (или) улучшении состояния материально-технической базы	5	

**Установление стимулирующих выплат по показателю
«По итогам работы в виде премиальных выплат»**

Основания к премированию работника	Размер доплат (в рублях)
При объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации	3 000,00
При награждении Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации	2 500,00
При награждении государственными наградами и наградами Свердловской области	1 500,00
При объявлении благодарности Управления образования	800,00
При награждении грамотой Главы городского округа Первоуральск	1 000,00
При награждении знаком «За верность профессии»	1 500,00
В связи с празднованием Дня учителя	500,00
В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)	2 000,00
При увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости	1 000,00
При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	2 000,00

Положения трудового договора при введении эффективного контракта¹

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;
- б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

¹ Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта: Приказ Минтруда России от 26.04.2013 №167н (ред. от 20.02.2014) // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2013. № 8.