Системы оплаты труда работников определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, разработанными в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. При этом локальные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Оплата труда работников учреждений устанавливается на основе должностного оклада и выплат компенсационного, стимулирующего характера. В статье представим информацию по системе оплаты труда педагогических работников (за исключением должностей высшего и дополнительного профессионального образования), а также разберемся, какие виды компенсаций и других доплат им положены.   Согласно ч. 1 ст. 129 и ч. 1 ст. 135 ТК РФ заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы. Трудовые договора с педагогическими работниками согласно п. 1 Постановления N 583  должны предусматривать такие обязательные условия оплаты труда, как: — размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы); — размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями, в условиях, отклоняющихся от нормальных, и др.); — размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев. Пунктом 2 Постановления N 583 предусмотрено, что при введении систем оплаты труда следует учитывать: — Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих; — Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих  (далее — ЕКС); — государственные гарантии по оплате труда (ст. 130 ТК РФ); — перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемый Минздравсоцразвития; — перечень видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемый Минздравсоцразвития; — примерные положения об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемые федеральными государственными органами и учреждениями — главными распорядителями средств федерального бюджета; — рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; — мнение представительного органа работников.   Оклад и ставка   Оплата труда педагогических работников складывается из размера должностного оклада или ставки заработной платы, являющейся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат. При этом под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, продолжительность рабочего времени которых составляет 30 или 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, понимаются размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям за норму часов преподавательской работы (нормируемую часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю. Должностные оклады педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и наличия квалификационной категории, необходимой для соответствующей профессиональной деятельности, а также на основе отнесения должностей к профессиональной квалификационной группе.   К сведению. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования утверждены приказами Минздравсоцразвития РФ N 216н   и N 217н  .   Ставка заработной платы определяется с учетом утвержденной Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 N 2075 продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника в зависимости от того, какую должность он занимает и каковы особенности труда на этой должности. То есть оклады (должностные оклады), ставки по квалификационным уровням рассчитываются на основе дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания учреждений. Дифференциация осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по профессии или специальности. Отметим: необходимо, чтобы должности отвечали уставным целям учреждений и содержались в разд. "Квалификационные характеристики должностей работников образования" ЕКС.   Обратите внимание! Согласно Приказу Минфина РФ от 30.10.2008 N 120н "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства финансов Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование", п. 10 Постановления N 583 штатное расписание учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности работников учреждения.   Здесь следует обратить внимание на основное отличие оплаты труда на основе ставок от оплаты труда исходя из оклада. Дело в том, что при выполнении с согласия работника педагогической работы сверх установленной нормы оплата его труда производится пропорционально количеству часов работы и установленной ему ставке в одинарном размере. Если же педагогическому работнику установлен оклад за определенную продолжительность рабочего времени, то привлечение его к работе сверх этой продолжительности нужно рассматривать как сверхурочную работу и оплату производить по соответствующим правилам. Минобрнауки в Письме от 22.11.2011 N АФ-538/18 указало, что согласно примечанию о продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, утвержденной Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 N 2075, рост зарплаты путем увеличения учебной нагрузки сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы возможен только с согласия педагогических работников. Учителя общеобразовательных учреждений должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца. Кроме того, отмечено, что повышение средней заработной платы учителей общеобразовательных учреждений за счет увеличения педагогической нагрузки недопустимо.   Повышающий коэффициент   Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке работников, имеющих ученую степень (кандидат, доктор наук), ученое звание (доцент, профессор), а также персонального повышающего коэффициента. Решение об установлении повышающих коэффициентов и их размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Персональный повышающий коэффициент к рекомендуемым окладам (должностным окладам), ставкам устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Такой коэффициент может быть установлен только на определенный период времени.   Компенсационные выплаты   В соответствии с п. 4 Постановления N 583 выплаты компенсационного характера устанавливаются педагогическим работникам по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ.   К сведению. Компенсационные выплаты не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.   Приказом Минздравсоцразвития РФ N 822  утверждены перечень выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке их установления. К выплатам компенсационного характера относятся: 1) выплаты лицам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ). При этом необходимо провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, утвержденном Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 N 342н. Напомним, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в таких условиях по результатам аттестации рабочих мест определен Постановлением N 870  — не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда; 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 146, 148 ТК РФ, Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"). Особенности оплаты труда в таких районах и местностях регламентируются ст. 313-317 ТК РФ; 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (ст. 149-154 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время"). К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, наряду с перечисленными выше могут относиться выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, в частности, по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в должностные обязанности работников (Письмо ЦК профсоюза работников народного образования и науки РФ от 19.09.2008 N 216 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных образовательных учреждений"). Напомним, что согласно п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 N 196, на педагогического работника общеобразовательного учреждения с его согласия приказом учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе. За выполнение этих функций Постановлением Правительства РФ N 850  установлено ежемесячное вознаграждение в размере 1 000 руб. Субсидия предоставляется бюджету субъекта РФ из расчета выплаты педагогу 1 000 руб. в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее установленной для учреждений соответствующими типовыми положениями либо в классе с наполняемостью не менее 14 человек. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер финансирования (субсидии) уменьшается пропорционально численности обучающихся. Напомним, что вознаграждение за выполнение функций классного руководителя включается в выплаты, учитываемые при расчете среднего заработка (пп. "м" п. 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922). Нормативными актами субъектов РФ могут устанавливаться повышенные надбавки. К примеру, согласно Постановлению администрации Красногорского муниципального района МО от 05.09.2012 N 2021/9 "Об утверждении Положений по оплате труда работников отраслей бюджетной сферы Красногорского муниципального района" за счет средств, предусмотренных на доплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются доплаты в образовательных учреждениях, подведомственных управлению образования: 1) за классное руководство: а) учителям 1-4-х классов — 15%; б) учителям 5-11-х классов — 20%. Доплата устанавливается в процентах к должностному окладу с учетом его повышения; 2) за проверку тетрадей: а) учителям 1-4-х классов — 10%; б) учителям 5-11-х классов за проверку письменных работ: — по русскому языку и литературе — 15%; — по математике и иностранному языку — 10%; — по истории, химии, физике, биологии, географии, черчению — 5%. Решением Совета депутатов Наро-Фоминского муниципального района МО от 26.12.2011 N 461/32 "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Наро-Фоминского муниципального района" установлены доплаты и надбавки в размере 15% фонда оплаты труда педагогических работников, в том числе: — за проверку тетрадей; — за заведование кабинетом; — за классное руководство; — за заведование мастерскими; — за внеклассную работу по физкультуре; — за каждый рабочий компьютер; — за заведование пришкольным участком; — иные выплаты, установленные локальным актом учреждения. К компенсационным выплатам также относятся надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну (Постановление Правительства РФ от 18.09.2006 N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны"), но педагогическим работникам они не выплачиваются. Кроме того, следует знать, что помимо компенсационных выплат, предусмотренных федеральными законами, нормативными правовыми актами, работодатели в рамках указанного выше перечня вправе устанавливать в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах иные виды выплат компенсационного характера (п. 6 Разъяснений N 822). При этом размеры и условия осуществления таких выплат должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.   Стимулирующие выплаты   В соответствии с п. 5 Постановления N 583 размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. При этом стимулирующие выплаты вводятся для обеспечения решения задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования. Такие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Рекомендуемый перечень выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях утвержден Приказом Минздравсоцразвития РФ N 818 , в него включены выплаты: — за интенсивность и высокие результаты работы; — за качество выполняемых работ; — за стаж непрерывной работы, выслугу лет; — премиальных по итогам работы. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам, в частности, за достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения; подготовку призеров олимпиад, конкурсов различного уровня; проведение уроков высокого качества; участие педагога в методической работе (конференции, семинары, методические объединения); снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел); отсутствие дисциплинарных, административных взысканий. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ может быть установлена работникам за наличие почетного звания. Такая надбавка устанавливается работникам учреждений по основной должности при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности работника и выплачивается за фактически отработанное время. При наличии у работника двух почетных званий стимулирующая выплата устанавливается только по одному основанию. Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения. При премировании по общему правилу учитываются успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя); достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; своевременность и полнота подготовки отчетности. Конкретный перечень критериев оценки деятельности работников устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также в пределах средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.   Материальная помощь   Работникам образовательных учреждений может оказываться и материальная помощь. Условия ее выплаты должны быть установлены локальными нормативными актами таких учреждений. При этом решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимают руководители образовательных учреждений на основании письменного заявления работника.

Источник: <http://info-personal.ru/oplata/sistema-oplaty-truda-pedagogov/>